



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y
DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES

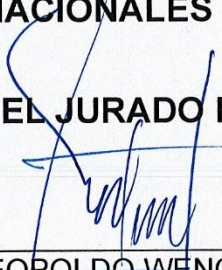
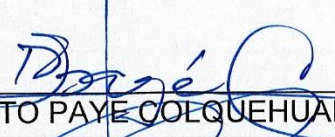
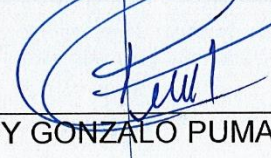
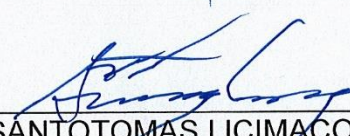
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y
DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:	 Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
PRIMER MIEMBRO	:	 Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
SEGUNDO MIEMBRO	:	 Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
ASESOR DE TESIS	:	 Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1015-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-10576** de fecha **12-08-2024** de **DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- * Asesor : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : Salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes 19 de agosto de 2024
- * Hora : 08:00am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benito
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 167-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 20 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-5792** de fecha **18 de mayo de 2024**, del **Bach. DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:



RESOLUCIÓN N° 029-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-1528 de fecha 21 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; presentado por el (la) Bach. DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Otero León, Jersson Jesús. "Estudio de Caso: Análisis del Modelo de Gestión en el Manejo de Residuos Sólidos del Distrito del Callao Cercado", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2023 Publicación	1%



Metadatos Complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y SÓLIDOS DE DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	DORALIZ ANGELLY RAMOS CHOQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70310445
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8827-5378
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	



Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Red de Salud Puno 2022 País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -70.0159371 S Longitud: -15.8485401 W</p> <p>Los Cipreces, Puno 21002 a UNEME PNP PUNO, 5X2M+PJ6, Jirón Branden, Puno 21002 - Google Maps</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Signature]
Dr.Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Doraliz Angelly Ramos Choquehuanca.....identificado con DNI Nro. 70310445
en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

-
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA
SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 10 de septiembre del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISISTA


Huella



DEDICATORIA

En este camino tan largo de mi crecimiento profesional siempre estuvo Dios, por lo cual le dedico mi investigación.

A mi madre, que está junto a mí y ser un pilar fundamental en mi vida, brindándome apoyo constante.

A mi padre, que siempre está conmigo dándome consejos para continuar con mis metas.

A mis amigos, por acompañarme.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi casa de estudios, que ha formado, pero al mismo tiempo permitirme ser un profesional.

Agradezco a mis docentes quienes fueron parte de mi camino profesional, transmitiéndome sus conocimientos, experiencias para poder hoy estar aquí.

Deseo expresar mi más sincera gratitud a mi asesor de tesis por compartir su vasto conocimiento y proporcionar una guía invaluable durante la elaboración de esta investigación. Su orientación ha sido fundamental para la consecución de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	5
2.2. Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	7
3.2. Marco Teórico.....	10
3.3. Marco conceptual.....	20



CAPÍTULO IV

HIPOTESIS

4.1. Hipótesis General 23

4.2. Hipótesis específica 23

4.3. Variables 24

4.4. Operacionalización de variables 25

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 26

5.2. Métodos aplicados a la investigación..... 26

5.3. Tipo de investigación 26

5.4. Nivel de investigación 27

5.5. Diseño de investigación 27

5.6. Población y muestra 27

 5.6.1. Población..... 27

 5.6.2. Muestra 28

5.7. Técnicas e instrumento..... 28

 5.7.1. Técnica..... 28

 5.7.2. Instrumento 28

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento 28

 5.8.1. Confiabilidad..... 28

 5.8.2. Validez..... 29

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 29

5.10. Contrastación de hipótesis..... 29



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 35

5.1. Discusión de resultados 46

CONCLUSIONES..... 49

RECOMENDACIONES 51

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 53

ANEXOS 59

MATRIZ DE DATOS..... 63

INTRUMENTO DE INVESTIGACION 65

HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 67

EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS 70



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	25
Tabla 2 Prueba de fiabilidad del instrumento	28
Tabla 3 Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo general	30
Tabla 4 Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 1	31
Tabla 5 Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 2.....	32
Tabla 6 Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 3	32
Tabla 7 Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 4.....	33
Tabla 8 Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 5.....	34
Tabla 9 Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 6.....	34
Tabla 10 Prueba de normalidad	35
Tabla 11 Niveles de correlación	36
Tabla 12 Correlación de objetivo general.....	36
Tabla 13 Correlación de objetivo específico 1	38
Tabla 14 Correlación de objetivo específico 2.....	39
Tabla 15 Correlación de objetivo específico 3.....	40
Tabla 16 Correlación de objetivo específico 4.....	42
Tabla 17 Correlación de objetivo específico 5.....	43
Tabla 18 Correlación de objetivo específico 6.....	45



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación del objetivo general.....	37
Figura 2 Correlación del objetivo específico 1.....	38
Figura 3 Correlación del objetivo específico 2.....	40
Figura 4 Correlación del objetivo específico 3.....	41
Figura 5 Correlación del objetivo específico 4.....	42
Figura 6 Correlación del objetivo específico 5.....	43
Figura 7 Correlación del objetivo específico 6.....	42



RESUMEN

Este estudio analiza la conexión entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados en la subgerencia de valorización y disposición final de residuos sólidos del municipio de la provincia de Puno, en el año 2024. El objetivo principal es establecer la relación entre ambas variables utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental. La muestra incluyó a 22 empleados, y la metodología empleada fue una encuesta con 42 ítems evaluados mediante una escala Likert. La fiabilidad del instrumento se comprobó con el coeficiente alfa de Cronbach, que mostró un valor de 90.6%, indicando una excelente consistencia interna. Se encontró una correlación significativa entre las variables estudiadas, con un coeficiente de 79.1% y un valor p de 0.000.

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento humano, Satisfacción laboral, Reclutamiento, Orientación, Desarrollo, Evaluación, Recompensar, Seguimiento.



ABSTRACT

The present study investigates the existing relationship between human capital management and job satisfaction of employees belonging to the Submanagement of Valorization and Final Disposal of Solid Waste of the Municipality of the Province of Puno, in the year 2024. The main objective is to determine the interconnection between human capital management and job satisfaction through a quantitative approach and a non-experimental correlational design. The sample analyzed consists of 22 employees, and the methodology used was a survey of 42 items distributed between both variables, evaluated through a Likert scale. The reliability of the instrument was verified using the Cronbach's Alpha coefficient, which yielded a value of 90.6%, indicating excellent internal consistency. A significant correlation was observed between the examined variables, with results of 79.1% and a p-value of 0.000.

KEYWORDS: Human talent management, Job satisfaction, Recruitment, Orientation, Development, Evaluation, Reward, Monitoring.



INTRODUCCIÓN

Actualmente, el crecimiento de las instituciones depende de una buena gestión de capital humano. Las empresas ahora son conscientes de los beneficios de atraer, retener, desarrollar y recompensar a los empleados productivos que poseen las habilidades y el potencial necesarios para alcanzar metas específicas.

El capital humano es fundamental para todas las instituciones, ya sean estatales o privadas. En la administración pública, es crucial porque deben brindar servicios eficientes con los recursos del estado.

En consecuencia, la investigación se planteó con el objetivo de examinar la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal perteneciente a la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, en el año 2024.

La investigación tiene la siguiente estructura:

Capítulo I: Se aborda la problemática planteada y se justifica su relevancia. Capítulo II: Se desarrollan los objetivos generales y específicos de la investigación. Capítulo III: Se presentan las citas pertinentes, fundamentos teóricos y el esquema conceptual. Capítulo IV: Se examina la hipótesis y se operacionalizan las variables. Capítulo V: Se describe la técnica empleada, así como la fiabilidad y validez del instrumento, además de la formulación de hipótesis. Capítulo VI: Se exponen los hallazgos y la discusión de los resultados obtenidos en la investigación, concluyendo con las conclusiones y sugerencias finales del estudio.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Nivel macro

En los últimos tiempos, las organizaciones, ya sean estatales y privadas, han tenido problemas para implementar una buena gestión de recurso humano, lo que ha reducido en los empleados su grado de satisfacción.

En el actual momento el capital humano afronta cambios competitivos para que exista una mejora en el desempeño de sus tareas, ya que no solo es la selección y contrastación de empleados, además tiene que observarse la planificación, organización para que se garantice el funcionamiento de toda organización (Mayon, 2019).

1.1.2. Nivel meso

En el Perú, según un estudio de Retail (2023) en el contexto de una gestión pública adecuada a lo largo de todo el aparato estatal, la desmotivación laboral del 36% de los peruanos es una inquietud constante, lo que hace que no puedan



tener un buen desempeño laboral en el sector estatal. El grado de complacencia de los colaboradores en el sector estatal está influenciado por los factores de desempeño laboral que percibe el propio trabajador con referencia a su rol y su labor en el sector estatal, en el ámbito de las condiciones laborales (Santiago, 2023).

1.1.3. Nivel micro

La relevancia de la satisfacción laboral en las instituciones es crucial, especialmente en los gobiernos municipales donde deben prestar servicios a la población. Teniendo una insatisfacción por su trabajo, repercute de manera negativa en como prestan sus servicios a la población.

En base a lo indicado, es beneficioso para las instituciones públicas gestionar su recurso más importante, el talento humano debido a que estos son los que consiguen las metas puestas por cada institución y así brinden un servicio óptimo, es necesario trabajar de manera articulada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del reclutamiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?



- ¿Cuál es la relación de la orientación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?
- ¿Cuál es la relación del desarrollo con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?
- ¿Cuál es la relación de la evaluación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?
- ¿Cuál es la relación de recompensar con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?
- ¿Cuál es la relación del seguimiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?



1.3. Justificación

1.3.1. Teórico

La pesquisa tendrá justificación teórica al proporcionar datos sobre las variables, teniendo en cuenta las dimensiones. Este aporte teórico se considera importante para futuras investigaciones.

1.3.2. Practico

La investigación se basa en observar que tan importante es una buena gestión del recurso humano, debido que es la base de la institución y esta se basa en el progreso de las destrezas del personal. Es importante destacar la importancia de invertir en el talento humano.

Hoy en día los empleados se encuentran insatisfechos con su actual puesto de trabajo o clima organizacional, lo que se convierte en un problema para los directivos, si no se resuelven de inmediato, dentro de una organización o institución dichos conflictos deben ser resueltos por los propios trabajadores. Empleados calificados que puedan resolver problemas.

1.3.3. Metodológico

Durante el proceso de la pesquisa se desarrollará el uso de instrumentos procedimientos confiables que servirá como referencias en futuros estudios siendo de tipo descriptivo – correlacional.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación del reclutamiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024.
- Identificar la relación de la orientación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024.
- Identificar la relación del desarrollo con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024.
- Identificar la relación de la evaluación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024.



- Identificar la relación de recompensar con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024
- Identificar la relación del seguimiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

Macro

Vera et al. (2022), su artículo demostró las deficiencias en el desarrollo del recurso humano, el bajo grado de instrucción y desinterés en el compromiso de los empleados. Se creó un modelo teórico para incorporar competencias con el objetivo de mejorar los servicios que brinda un establecimiento turístico.

Caizaguano et al. (2023), al analizar la investigación se mostró que los elementos principales de gestión del capital humano, diseño de plazas de trabajo, método de perfil del trabajador, sucesiones. Sin embargo, se observó las deficiencias de los objetivos estratégicos, eficacia debido al poco conocimiento de los trabajadores en su transcurso laboral, se mostró la carencia de evaluación y supervisión de su desempeño, no establecían metas ni capacitaciones para el desarrollo del personal.

Asqui (2020), en su investigación se mostró mediante gráficos y tablas la constatación de los elementos que influyen el desempeño laboral, realizó un estudio en base al Chi cuadrado, donde se obtuvo el resultado que una buena



administración de capital humano repercutiría positivo en el ejercicio laboral de los colaboradores de EP-EMMPA.

Cevallos & Campos (2022), su artículo menciona que el progreso de las habilidades del capital humano tiene como base una buena gestión, en relación a la supervisión de procesos bajo la dirección de la orientación dentro de un marco de funciones. Por otro lado, el ambiente laboral afecta la participación de los empleados en sus tareas, la cooperación en equipo, la resolución de dificultades y la comunicación positiva. Finalmente, muestra la correlación positiva media de sus variables.

Ospina (2019) en su investigación determinó que la empresa FHILIPPI está consolidada estructuralmente, con proporción de entrar al mercado mundial debido a su gran desempeño en el mercado nacional, se obtuvo como resultado que los trabajadores tienen una perspectiva aceptable entre la relación de la estancia laboral, también se observó que se debe fortalecer los aspectos salariales y la comunicación entre el personal.

Meso

Calle & Flores (2022) expone como resultado la existencia de relación sus variables, teniendo como resultados una correlación de 1, el ambiente organizacional obtuvo un correlación significativa positiva de 0.830, concluimos que si influye una buena práctica de gestión de capital humano.

Pareja et al. (2022) en su investigación, se subrayó la importancia de implementar una gestión eficaz del capital humano en las instituciones. Los resultados revelaron una correlación significativa de 0.765 en el coeficiente de



correlación de Spearman, con un valor $p=0.000$, evidenciando una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

Valero (2023), En su investigación, se destaca la relación entre la administración de recursos humanos y la producción laboral, evidenciando una correlación moderada e indirecta de 0.787 en el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor $p=0.000 < 0.01$. En cuanto a la dimensión de satisfacción laboral, se observó una correlación de 0.806 en Spearman, con un valor $p=0.000 < 0.01$, y en la dimensión de habilidades laborales, se encontró una correlación de 0.746 en Spearman, con un valor $p=0.000 < 0.01$.

Vallejo et al. (2020), en su investigación se encontró la existencia de fortificar las capacidades de los colaboradores donde el capital humano repercute en el fortalecimiento organizacional y puedan lograr sus objetivos en la motivación laboral como resultado se obtuvo $KMO=0,742$ y $0,737$.

Quispe (2022), en su investigación se observó una relación entre sus variables, concluimos que no comparten la conducción de la gerencia y la administración del capital humano. Donde propone implementar la inducción, fortalecimiento de capacidades, elección, progresión y valoración de los servidores municipales.

Micro

Roman (2023), nos muestra como resultado la correlación de Rho de Spearman 0.536, Rho $r =$ y Tau-c Kendall con 0.303; 0.000.05 y un p -valor = $0,00 < 0,05$, señalando una correlación moderadamente significativa entre las variables.



Sosa (2023), en su investigación, se evidenció una correlación positiva significativa con un coeficiente de Spearman de 0.83 y un valor p de 0.00, que es inferior a 0.05. Esto sugiere la necesidad de implementar el proceso de gestión del capital humano en sus tres dimensiones.

Condori (2020), en su artículo de revisión concluye que, el talento humano es significativo debido a que repercute en el desarrollo, crecimiento y alcance de objetivos de la organización, nos indica que el éxito está relacionado con el talento humano que cuente cada organización. Las organizaciones que quieren seguir en el mercado deben dar énfasis en el desarrollo del capital humano.

Quispe (2019), en su trabajo, se mostró el desarrollo del personal es mínima, no contribuye en la obtención de resultados. Indica que pertenecer en el mercado social es criticado en la actualidad. Sugiere dar importancia en la capacitación constante y tener un control del seguimiento de objetivos y metas.

Durán (2019), en su investigación se detalla la relación de Gestión del conocimiento y Satisfacción laboral una relación dentro de su personal, se utilizó la estadística de Zc obtuvo 3,42 aceptando la hipótesis alterna, la frecuencia obtenida es casi siempre, según sus datos el 44% de los docentes; la frecuencia es de vez en cuando, según el 40% de los docentes encuestados.

3.2. Marco Teórico

3.2.1. Gestión del Talento humano

Chiavenato (2009), nos explica acerca del capital humano necesita ser administrado con en base de estrategias administrativas para poder dirigir al personal o grupo de personas que laboren, estas estrategias están relacionadas



con el reclutamiento, elección, evaluación, formación y remuneración del personal.

Los procesos que desarrollan las instituciones se refieren a la gestión del recurso humano, atrayendo e incorporando nuevos colaboradores y también reteniéndolos dentro de la institución u organización, el enfoque está en resaltar personas con altos niveles de capacidad en su entorno laboral.

Vallejo (2016) añade que la gestión de recurso humano tiene como objetivo el progreso e involucramiento del personal, así se obtiene mejores competencias del trabajador. Forma parte de su misión principal potenciar el desempeño laboral con acciones integradoras para mejorar la productividad Barrios et al. (2020).

Las instituciones necesitan aprender como menciona Vallejo (2016) a :

- Dejar el miedo a lo desconocido.
- Romper barreras y dar un cambio interior.
- Renovar constantemente.
- Conocer la realidad y estar sujetos al futuro.

Cuando los esfuerzos humanos son vitales para el funcionamiento de cualquier institución, los recursos humanos están dispuestos a esforzarse para que la organización funcione correctamente; de lo contrario, se paralizará; se ejecuta a través de planificación, organización, coordinación, control, dirección y ejecución. (Vallejo, 2016).

Podríamos decir que gestionar el recurso humano es la herramienta de los capital humano como indica Posgrado (2019) Tradicionalmente, la clave para la



retención a largo plazo de los empleados, ya que es imposible que puedan desarrollarse más en unos pocos meses. En este sentido, hablamos del empleado como un recurso fundamental en la obtención de los resultados esperados.

Core (2020), indica que conseguir y retener el recurso humano es fundamental para llegar a ser competitivas y puedan crecer en el mercado las empresas. Los recursos humanos (los empleados) cumplen un rol importante en una empresa e incrementan su valor. Una organización con talento humano es más competidor y preparada para asumir nuevos retos.

3.2.2. Reclutamiento

La contratación de personal hoy en día se ha convertido en un proceso moderno y activo. Se conoce como reclutamiento al proceso de búsqueda, identificando personal calificado que tenga altas posibilidades de ser contratado por una empresa. (Salinas & Malpartida ,2020)

Para Chiavenato (2009), indican que las empresas y las personas son innatas, y la empresa elige a las personas más adecuadas para cooperar con la empresa y trabajar donde quieran trabajar. Esta es una elección mutua entre ambas partes.

Compartiendo este concepto, añade Vallejo (2016) El objetivo de la contrastación es difundir oportunidades de empleo en el mercado y actuar como puente entre el mercado laboral y los solicitantes de empleo cualificados. Hay dos tipos de contrastación:



Reclutamiento interno: El reclutamiento interno es dirigido a colaboradores que laboran dentro de la organización con el fin de promocionarlos o transferirlos a otros puestos más elevados o estimulantes.

Reclutamiento externo: El reclutamiento externo es dirigido a personas fuera de la empresa (mercado de capital humano), para lograr incorporarlos bajo un proceso de selección exhaustivo.

3.2.3. Orientación

Una vez finalizada la fase de contratación, comienza el proceso de integración de nuevos talentos, que es un momento crítico para establecer relaciones laborales y ayudar a los nuevos talentos a adaptarse a puestos y tareas.

Vallejo (2016) indica que el primer paso es orientar y ubicar al personal nuevo, explicándole sus tareas, funciones y objetivos en la empresa y/o institución, con el propósito de incrementar la calidad de trabajo y productividad.

Se conoce como el proceso de inducción, donde la empresa da a conocer la información básica que necesita el nuevo talento humano para poder integrarse a equipo de trabajo, El objetivo de la orientación es que los nuevos empleados se familiaricen con las políticas laborales de la empresa. (Ortega, 2023).

3.2.4. Desarrollo

El desarrollo del personal en termino general es para ayudar a los nuevos talentos de una empresa a ser más eficaces. Esto puede incluir cualquier tipo de



formación. Esta tiene relación con el grado de instrucción, capacitaciones, charlas, entrenamiento para que el personal se desarrolle profesionalmente y potencie sus habilidades en beneficio de la empresa. (Vallejo, 2016).

Para lo que añade Chiavenato (2009) los procesos de desarrollo muestran cómo se desarrollan las personas y organizaciones como resultado del incremento de conocimientos y habilidades.

El desarrollo del personal no solo es el incremento de sus habilidades, destrezas y conocimientos, sino brindarles técnicas nuevas para mejorar sus aptitudes, puedan tener confianza de dar nuevas ideas, hábitos y así sean más eficientes.

Para Mendez (2021) el desarrollo de personas no se limita al aumento de los conocimientos; también se refiere al proceso de mejora continua a nivel personal y profesional. El objetivo final del desarrollo es aumentar el bienestar y éxito profesional.

3.2.5. Evaluación

La evaluación del personal hace referencia a un procedimiento mediante los encargados de esta, miden y evalúan el desempeño del capital humano.

Vallejo (2016) menciona que las empresas al momentos de la evaluación no solo recogen datos, si cumplieron con los programas o metas, sino que la evaluación se hace un análisis interno que permite evaluar lo que se ha hecho en relación con el acatamiento de los objetivos señalados por la empresa a su personal.



Con lo expuesto por Vallejo, podemos decir que las empresas funcionan de acuerdo con planes establecidos en lugar de improvisar. Por lo tanto, supervisar implica monitorear esas operaciones para asegurarse de que se realicen los métodos correctos y que los objetivos se alcancen.

Aguirre (2022) nos da algunos criterios que deber ser tomados en la cuenta de evaluación del personal, nos indica:

- Productividad: se evaluará la efectividad con la cual el personal realiza las actividades.
- Calidad de trabajo: se evaluará el nivel estándar de calidad requerido por la empresa, para cumplir con los objetivos.
- Iniciativa: se evaluará la capacidad de actuar sin la ayuda de un superior o compañero.
- Trabajo en equipo: se evaluará en el esfuerzo colaborativo del equipo de trabajo con la intención de alcanzar un objetivo común.
- La resolución de conflictos evalúa cómo superan una situación difícil. que permite evaluar lo que se ha hecho en correlación con el acatamiento de los objetivos señalados por la empresa a su personal. Con la realización de la evaluación, tiene una ventaja de mejorar el vínculo entre los trabajadores y la empresa.

3.2.6. Recompensar

Recompensa está relacionado con retribución, reconocimiento y premio por la ejecución de tareas del personal, la retribución en un pilar elemental para incentivar a los colaboradores por su desempeño en la empresa (Vallejo, 2016).



Chiavenato (2009) nos habla de dos enfoques. El primero es el enfoque homo economicus tradicional, que nos indica que la motivación del personal es el salario económico. El segundo es el enfoque del hombre complejo, el personal se siente incentivado por los incentivos, salarial, satisfacción, realización, etc.

Las empresas desarrollan un sistema de recompensas para incentivar, atraer, motivar y retener al personal, estos sistemas incrementar la contribución que puedan dar a la empresa para el alcance los objetivos. Es por ello la comprensión de diseño y administración de un sistema de recompensas y este asegure un mejor resultado.

Ortiz (2022) se centra en la importancia de los trabajadores en las empresas, donde los expertos de recursos humanos muestran a los empleados como pieza clave en una empresa y como punto de partida para lograr los objetivos se basa en la manera de retribuir a los empleados a través de recompensas financieras y no financieras, también conocidas como recompensa total, que es una suma del salario fijo.

3.2.7. Seguimiento

El seguimiento del personal es un proceso que conlleva la observación continua del desarrollo de actividades de los empleados dentro de una institución. Teniendo como objetivo principal el aseguramiento que cumplan sus responsabilidades con eficiencia y efectividad, por otro lado se puede identificar las áreas a mejorar y desarrollar planes de capacitación adecuados (Chiavenato, 2009).



Vallejo (2016) menciona que el seguimiento implica la monitorización y rendimiento del personal para poder medir de forma objetiva su conducta profesional dentro de la institución, en lo cual recomienda el uso de un software especializado para gestionar y analizar el capital humano.

El proceso de seguimiento tiene varios objetivos:

- Evaluar el rendimiento.
- Alinear los objetivos de la institución.
- Identificar necesidades de fortalecimiento de capacidades.
- Retención del talento.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo.

3.2.8. Satisfacción laboral

El constructo sobre la satisfacción laboral se ha desplegado durante el siglo pasado y se ha evidenciado la importancia en el ámbito de las organizaciones.

Gonzales (2001) indica que la satisfacción laboral proviene de su relación con importantes resultados organizativos, compromiso y desempeño; haciendo referencia al grado de satisfacción del empleado con su puesto.

En una definición de satisfacción laboral incluye expectativas, como actitud del empleado frente a su puesto laboral (Robbins & Coulter, 2018).

Gomez (2023) menciona que la satisfacción profesional es importante que perciben los empleados de su institución; esto puede variar de un empleado a otro y está relacionado con las condiciones internas y las facilidades que tienen los empleados para completar sus tareas.



Es un beneficio para la psicología empresarial a satisfacción laboral porque las organizaciones instruyen las interrelaciones entre los empleados y la organización. El personal requiere que las empresas sean importantes para alcanzar sus objetivos y estas empresas necesitan a los trabajadores para lograr sus objetivos organizacionales. (Salazar & Ospina, 2019).

Es fundamental que las empresas observen a sus trabajadores no como un recurso, sino como un colaborador para que estos tengan mayor productividad.

3.2.9. Ambiente de trabajo

El entorno de trabajo es variado debido a los aspectos que hacen parte de su configuración global, es un reflejo de las destrezas, valores y creencias de los trabajadores de una empresa y está relacionada con el incentivo de los empleados. lo que hace que el entorno de trabajo sea favorable para satisfacer las necesidades de los empleados. (Salazar & Ospina, 2019).

El ambiente de trabajo constituye un importante indicador de calidad del trabajador dentro de la empresa. En algunos casos es habitual escuchar que el ambiente laboral depende de la actitud del personal y su espacio de trabajo. Gomez (2022) menciona un buen ambiente de trabajo debe contar con iluminación, áreas separadas, materiales, ventilación, etc.

Mantener un buen lugar de trabajo es crucial porque el empleado se sentirá motivado a realizar bien su trabajo si trabaja en un lugar seguro.

3.2.10. Relación con la autoridad



La forma en que las organizaciones utilizan la imagen de autoridad está estrechamente relacionada con las directrices que deben seguir. La autoridad generalmente se asocia con poder, subordinación y delegación de responsabilidades.

Chaves (2022) el liderazgo es una de las cualidades de la autoridad, que en esencia se trata de dirigir y motivar al personal a su cargo. Un buen líder no solo ve hacia dónde se dirige la empresa sino también comprende el propósito de todo el día.

El núcleo o el deber otorgado a una persona para guiar, decidir y establecer reglas, tomar decisiones y alinear la organización en su totalidad se conoce como autoridad. Una buena comunicación entre la autoridad y la subordinación (empleados) debe estar estrechamente relacionada con este deber de liderazgo.

Donde los empleados deben tener confianza para poder expresarse y dar sus opiniones sobre el trabajo encomendado, esto conlleva a un buen ambiente laboral.

3.2.11. Beneficios laborales

En la actualidad, las personas han comprendido que sus talentos deben ser reconocidos y las empresas deben ser más conscientes de ofrecer algunos beneficios laborales para ayudar a mejorar el clima laboral. Estos son clave para aumentar la productividad y reforzar su fidelidad y continuidad en la empresa.

Valle (2023) al ofrecer beneficios altos que son más de los establecidos por la ley, tiene un impacto real en el crecimiento de cualquier empresa, aumenta la productividad y aumenta la felicidad de los empleados, lo que impulsa su



compromiso de lograr los mejores resultados para la empresa. Nos menciona las siguientes ventajas para los empleados:

Beneficios sociales: Estos son, compensación por tiempo de servicio, gratificación legal, descanso vacacional, seguro de vida ley, asignación familiar.

Beneficios para el mejoramiento del equipo de trabajo: Estos son día libre por cumpleaños, descanso en restaurantes, vacaciones ilimitadas, capacitaciones y bonos.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Charlas

Es una herramienta en la que varias personas pueden comunicar a la vez, donde se comenta de algún tema, ponerlo o tomar conocimiento de algo entre otras cuestiones.

3.3.2. Capacitación

Es el proceso que sigue el capacitador al brindar nuevos conocimientos, que puedan modificar la conducta de las personas que pertenecen a una empresa.

3.3.3. Eficaz

Eficaz es un adjetivo que significa que posee la capacidad de lograr un propósito esperado.

3.3.4. Eficiencia



La capacidad de alguien para conseguir un propósito determinado, basado en la relación entre recursos y objetivos a lograr.

3.3.5. Mercado de trabajo

Un mercado es el lugar donde transcurre relaciones y transacciones de mercado dentro del contexto de intercambio entre quienes ofrecen productos o servicios y quienes los demandan.

3.3.6. Metas

Una meta describe lo que quieres lograr a mediano o largo plazo, para llegar al resultado final.

3.3.7. Municipalidad

Es una entidad autónoma pública, con personalidad jurídica y dominio propio, personifica al gobierno municipal, forma parte del país y ayuda a la ejecución de los fines nacionales.

3.3.8. Objetivos

Los objetivos le permiten mantenerse alerta a medida que prospera gradualmente hacia su meta. Aunque los objetivos son declaraciones de lo que el programa desea lograr, no son declaraciones sobre cómo lograrlas.

3.3.9. Remuneración

Es la retribución que percibe un trabajador como resultado de sus actividades dentro de una empresa. Incluso si el trabajador no presta servicios,



el empleador le debe una compensación simplemente por poner su fuerza de trabajo a su disposición.

3.3.10. Trabajo en equipo

Es un proceso en el que varios individuos colaboran para lograr objetivos a través del intercambio de sus habilidades y conocimientos.



CAPÍTULO IV HIPOTESIS

4.1. Hipótesis General

- La relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.

4.2. Hipótesis específica

- La relación del reclutamiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es no significativo.
- La relación de la orientación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.
- La relación del desarrollo con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.
- La relación de la evaluación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es no significativo.



- La relación de recompensar con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.
- La relación del seguimiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.

4.3. Variables

Variable 1

Gestión del talento humano

Dimensiones:

- Reclutamiento
- Orientación
- Desarrollo
- Evaluación
- Recompensar
- Seguimiento

Variable 2

Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Ambiente de trabajo
- Relación con la autoridad
- Beneficios laborales

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicador	Items		
<p>Gestión del talento humano Vallejo (2016) La gestión de talento humano, necesita reclutar, desarrollar, recompensar evaluar, orientar y dar seguimiento del personal, con esto se logrará la calidad y productividad de los objetivos.</p>	Reclutamiento	Tiempo de contrato	1		
		Grado de experiencia	2		
		Número de vacantes	3		
	Orientación		División organizacional	4	
			Organigrama	5	
			Puestos de trabajo	6	
			Manual de organizaciones y funciones	7	
			Trabajo en equipo	8	
	Desarrollo		Capacitaciones y charlar	9	
			Planificación estratégica	10	
			Desarrollo profesional	11	
		Evaluación		Supervisión	12
				Métodos de evaluación	13
			Cumplimiento de metas	14	
			Nivel de desempeño	15	
	Recompensar			Logro de metas	16
			Compromiso	17	
			Identificación	18	
			Responsabilidad	19	
			Productividad	20	
		Eficiencia	21		
		Eficacia	22		
Seguimiento					
<p>Variable 2 Satisfacción laboral (Gonzales, 2001) hace referencia al nivel de satisfacción que el personal tiene por realizar su trabajo.</p>	Ambiente de trabajo	Condiciones físicas y materiales	1		
		Confort y comodidad de ambiente	2		
		Ambiente armonioso	3		
	Relación con la autoridad		Apoyo de los superiores	4	
			Igualdad	5	
			Buena dirección	6	
			Perfil del superior	7	
	Beneficios laborales		Horas extras	8	
			Seguro de salud	9	
			Satisfacción con el sueldo	10	

Nota: Matriz de consistencia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

La recopilación de datos y el análisis estadístico constituyen un proceso metodológicamente sistematizado que se fundamenta en la utilización de cuantificaciones numéricas y mediciones precisas. (Hernandez et al., 2006).

5.2. Métodos aplicados a la investigación

El procedimiento deductivo, referido también como método de inferencia lógica, fue empleado para derivar una explicación exacta y específica.(Bernal, 2006).

5.3. Tipo de investigación

Se adoptó una metodología de investigación aplicada, la cual alude a la implementación de soluciones concretas y pragmáticas para un problema previamente investigado, descrito y minuciosamente analizado. (Hernandez et al., 2014).

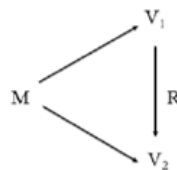


5.4. Nivel de investigación

La investigación es de naturaleza correlacional, con el objetivo de discernir la relación entre la satisfacción laboral y la gestión del capital humano.

5.5. Diseño de investigación

En la obtención de datos, se realizaron estudios sin manejo de variables de investigación no experimental observa condiciones existentes en lugar de crear nuevas de corte transversal (Hernandez et al. 2006). La investigación sigue el siguiente esquema:



Donde:

M= Muestra

O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 2

R = Correlación entre dichas variables

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población



Consideramos todos los individuos que comparten una o más propiedades y comparten un mismo espacio o territorio se conoce como población. (Vara, 2010).

5.6.2. Muestra

Estuvo constituida por 22 trabajadores, Arias (2006) Se establece que la utilización de la totalidad de la población estudiada es considerada una muestra censal.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

Los datos se recopilaron a través de una encuesta.

5.7.2. Instrumento

El cuestionario, que se basó en la escala de Likert, se utilizó como herramienta.

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento fue evaluada mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS para llevar a cabo el análisis.

Tabla 2

Prueba de fiabilidad del instrumento

Reliability statistics	
Cronbach's alpha	number of elements
.906	42



5.8.2. Validez

Los especialistas examinaron y corroboraron las herramientas de ambas variables para confirmar la validez del instrumento.

- Dr. Benigno Callata Quispe
- Dr. Roberto Paye Colquehuanca
- Dr. Leopoldo Condori Cari

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La recolección de datos para esta investigación se llevó a cabo entre el 26 de abril y el 6 de mayo de 2024. Posteriormente, los datos obtenidos fueron analizados con el software estadístico IBM SPSS en su versión 26.

5.10. Contrastación de hipótesis

Se utilizó el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall como método estadístico para contrastar y evaluar las hipótesis planteadas en el estudio.

Contrastación hipótesis general

Tabla 3*Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo general*

		Symmetrical measurements			
		Worth	Asymptotic* standard error	Approximat e* T ^b	Approximat e* significance
Ordinal by ordinal*	Tau-b of Kendall*	,607	,144	4,099	,000
N of valid cases to.		22			

Nota: Aplicación del programa estadístico SPSS v26.**Decisión**

Se encontró un valor de 0,000 (0.0%), inferior al Alfa 0,05 (5%), lo que indica que existe una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la variable de satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis específica 1



Tabla 4

Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 1

		Symmetrical* measurements*			
		Worth*	Asymptotic* standard errora*	approximate T ^b *	Approximate significance*
Ordinal by ordinal*	Tau-b of Kendall*	,314	,199	1,553	,120
N of valid cases to		22			

Nota: Aplicación del programa estadístico SPSS v26.

Decisión

Se encontró un valor de 0,120 (12%), superior al Alfa 0,05 (5%), lo que indica que no existe relación entre el reclutamiento y satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis específica 2



Tabla 5

Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 2

Symmetrical* measurements*

		Worth*	Asymptotic standard error*	approximate T ^{b*}	Approximate significance*
Ordinal by* ordinal*	Tau-b* of Kendall*	,525	,144	3,569	,000
N of valid cases to.		22			

Nota: Aplicación del programa estadístico SPSS v26.

Decisión

Se encontró un valor de 0,000 (0,0%), inferior al Alfa 0,05 (5%), lo que indica que existe relación entre la orientación y satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 6

Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 3

Symmetrical measurements*

		Worth*	*Asymptotic standard error*	approximate T ^{b*}	Approximate significance*
Ordinal by* ordinal*	Tau-b* of Kendall*	,542	,127	4,080	,000
N of valid cases to*.		22			

Nota: Aplicación del programa estadístico SPSS v26.



Decisión

Se encontró un valor de 0,000 (0,0%), inferior al Alfa 0,05 (5%), lo que indica que existe relación entre el desarrollo y satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis específica 4

Tabla 7

Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 4

		Symmetrical measurements*			
		Worth*	Asymptotic standard error*	approximate T ^b	Approximate significance*
Ordinal by ordinal*	Tau-b of Kendall*	,302	,164	1,812	,070
N of valid cases to*		22			

Nota: Aplicación del programa estadístico SPSS v26.

Decisión

Se encontró un valor de 0,070 (7%), superior al Alfa 0,05 (5%), lo que indica que no existe relación entre la evaluación y satisfacción laboral.



Contrastación de hipótesis específica 5

Tabla 8

Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 5

		Symmetrical measurements*			
		Worth*	Asymptotic standard error*	approximate T ^b *	Approximate significance*
Ordinal by ordinal*	Tau-b of Kendall*	,804	,089	8,630	,000
N of valid cases to*		22			

Nota: Aplicación del programa estadístico SPSS v26.

Decisión

Se encontró un valor de 0,000 (0,0%), inferir al Alfa 0,05 (5%), lo que indica que existe relación entre reclutamiento y satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis específica 6

Tabla 9

Prueba de hipótesis no paramétrica del objetivo específico 6

		Symmetrical measurements*			
		Worth*	Asymptotic standard error*	approximate T ^b *	Approximate significance*
Ordinal by ordinal*	Tau-b of Kendall*	,680	,083	7,230	,000
N of valid cases to*		22			

Nota: Aplicación del programa estadístico SPSS v26.

Decisión

Se encontró un valor de 0,000 (0,0%), inferir al Alfa 0,05 (5%), lo que indica que existe relación entre recompensa y satisfacción laboral.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Normality tests					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistical	gl	Sig.	Statistical	gl	Sig.
SUMA_GESTION_D EL_TALENTO_HUM ANO	,109	22	,200*	,946	22	,263
SUMA_SATISFACC ION_LABORAL	,183	22	,053	,915	22	,060

Nota: Prueba de normalidad

INTERPRETACION

En la investigación se empleó el test de Shapiro-Wilk, obteniendo P-valores de 0.263 y 0.060, ambos superiores al alfa de 0.05. Esto indicó que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la correlación de Pearson para interpretar los resultados, siendo relevante tomar en cuenta la siguiente tabla para dicha interpretación:

Tabla 11

Niveles de correlación

Niveles de Correlación	
Correlación negativa	
0.90	= Relación negativa muy fuerte
— 0.75	= Relación negativa considerable
-0.50	= Relación negativa media
-0.25	= Relación negativa débil
-0.10	= Relación negativa muy débil
0.00	= No hay correlación entre las variables
Correlación positiva	
0.10	= Relación positiva muy débil
0.25	= Relación positiva débil
0.50	= Relación positiva media
0.75	= Relación positiva considerable
0.90	= Relación positiva muy fuerte

Nota: Nivel de coeficiente de correlación

OBJETIVO GENERAL

Tabla 12

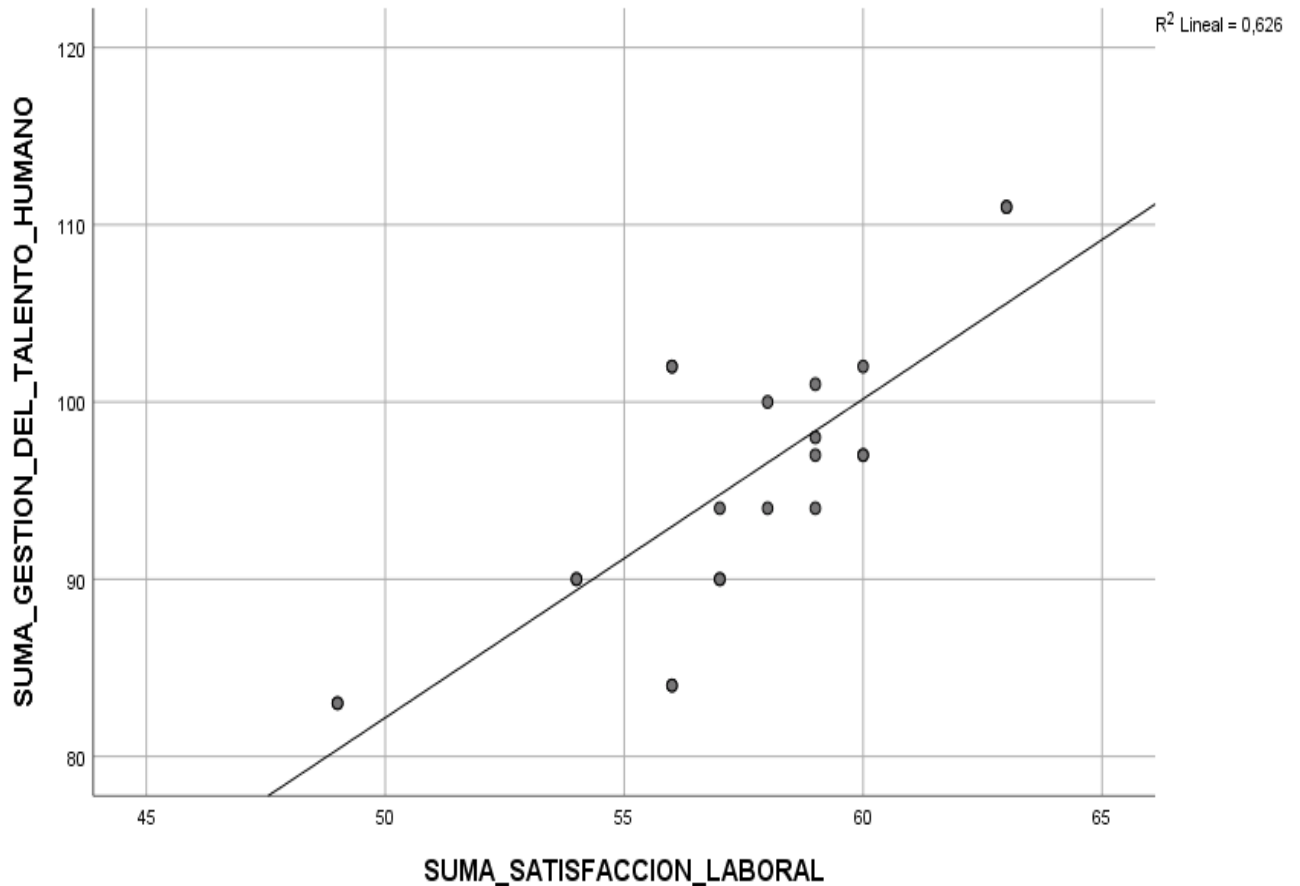
Correlación de objetivo general

Correlations			
		SUMA_GESTION_DEL_TAL ENTO_HUMANO	SUMA_SATISFACCION_LABORAL
SUMA_GESTION_DEL_TAL ENTO_HUMANO	Pearson correlation	1	,791**
	Sig. (bilateral)*		,000
	N*	22	22
SUMA_SATISFACCION_LABORAL	Pearson correlation	,791**	1
	Sig. (bilateral)*	,000	
	N*	22	22

Nota: Recojo de datos los días 26 de abril al 6 de mayo de 2024.

Figura 1

Correlación del objetivo general



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°12.

INTERPRETACIÓN

El análisis de Pearson, representado en la tabla 12 y la figura 1, revela una correlación positiva notable de 0.791 (79.1%) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados. Esto indica una fuerte relación entre la manera en que se administra el talento y cómo se sienten los trabajadores en su entorno laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Tabla 13

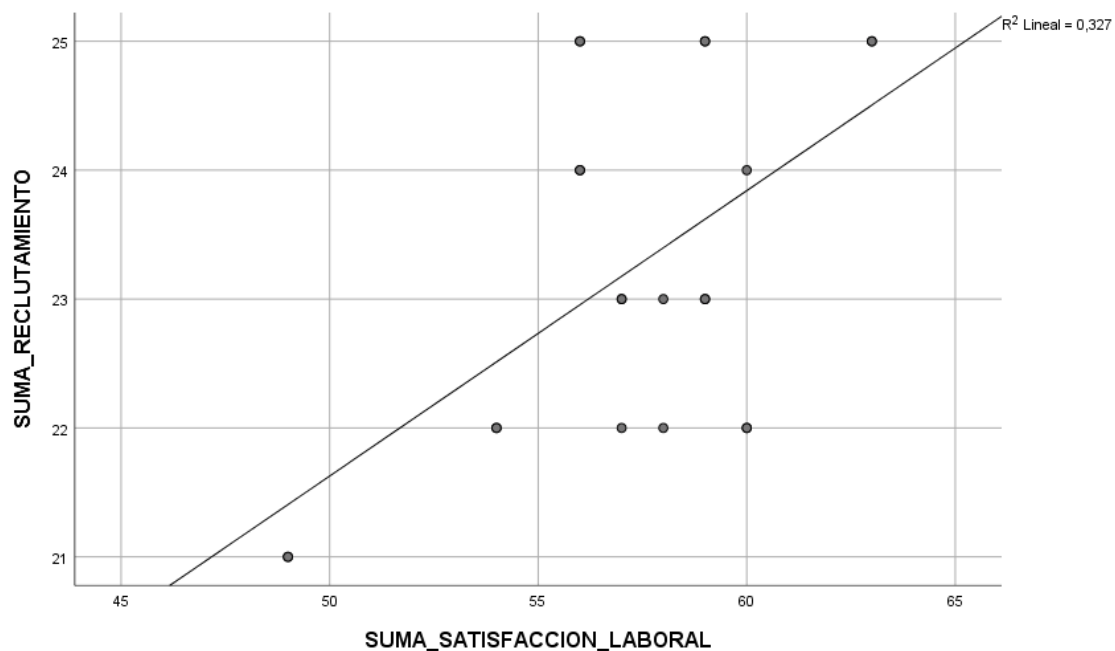
Correlación de objetivo específico 1

		SUMA_RECLUTAMIENTO	SUMA_SATISFACCION_LABORAL
SUMA_RECLUTAMIENTO	Pearson correlation	1	,572**
	Sig.*(bilateral)*		,005
	N.*	22	22
SUMA_SATISFACCION_LABORAL	Pearson correlation	,572**	1
	Sig.*(bilateral)*	,005	
	N.*	22	22

Nota: Recojo de datos los días 26 de abril al 6 de mayo de 2024

Figura 2

Correlación del objetivo específico 1



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°13.



INTERPRETACIÓN

El análisis tabulativo de Pearson, detallado en la tabla 13 y la figura 2, indica una correlación positiva moderada de 0.572 (57.2%) entre los procesos de reclutamiento y la satisfacción laboral. Esto sugiere que la forma en que se lleva a cabo el reclutamiento tiene un impacto considerable en cómo se sienten los empleados respecto a su trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Tabla 14

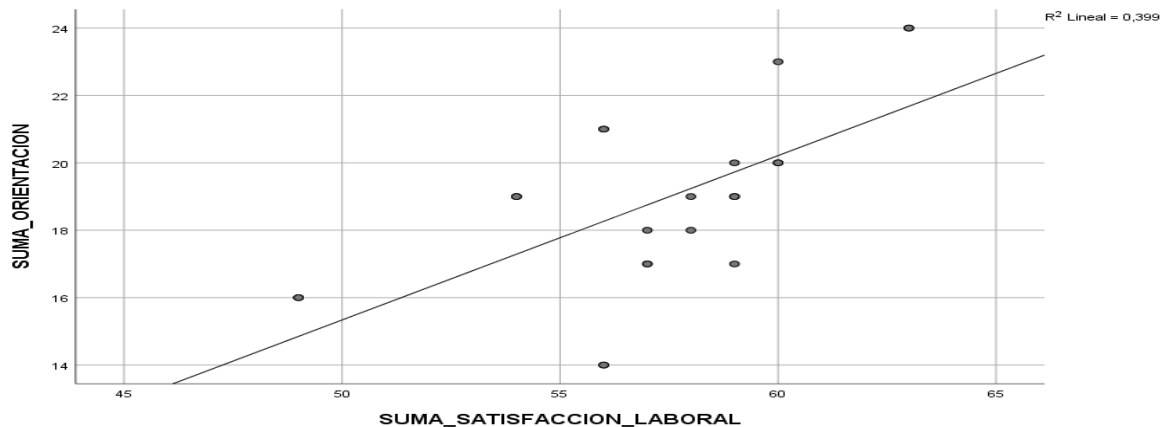
Correlación de objetivo específico 2

		Correlations	
		SUMA_ORIENTACION	SUMA_SATISFACCION_LABORAL
SUMA_ORIENTACION*	Pearson correlation	1	,632**
	Sig.*(bilateral)*		,002
	N.*	22	22
SUMA_SATISFACCION_LABORAL	Pearson correlation	,632**	1
	Sig.*(bilateral) *	,002	
	N.*	22	22

Nota: Recojo de datos los días 26 de abril al 6 de mayo de 2024

Figura 3

Correlación del objetivo específico 2



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°14..

INTERPRETACIÓN

El análisis tabulativo de Pearson, reflejado en la tabla 14 y la figura 3, indica una correlación positiva moderada de 0.632 (63.2%) entre los programas de orientación y la satisfacción laboral de los empleados. Esto sugiere que la manera en que se orienta a los trabajadores tiene un impacto considerable en su nivel de satisfacción en el trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Tabla 15

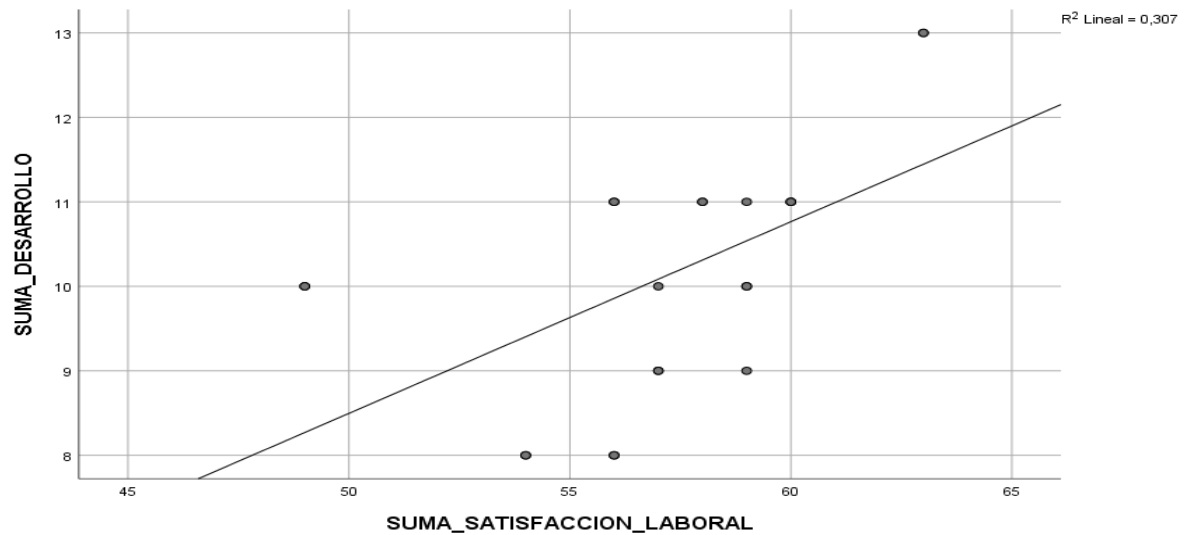
Correlación de objetivo específico 3

		Correlations	
		SUMA_DESA RROLLO	SUMA_SATIS FACCION_LA BORAL
SUMA DESARROLLO	Pearson correlation	1	,554**
	Sig.*(bilateral)*		,007
	N. *	22	22
SUMA SATISFACCION LABORAL	Pearson correlation	,554**	1
	Sig.*(bilateral) *	,007	
	N.*	22	22

Nota: Recojo de datos los días 26 de abril al 6 de mayo de 2024

Figura 4

Correlación del objetivo específico 3



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°15.

INTERPRETACIÓN

El análisis tabulativo de Pearson, representado en la tabla 15 y la figura 4, evidencia una correlación positiva moderada de 0.554 (55.4%) entre los programas de desarrollo profesional y la satisfacción laboral. Esto sugiere que las iniciativas de desarrollo profesional tienen un impacto significativo en el nivel de satisfacción de los empleados en sus puestos de trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 4

Tabla 16

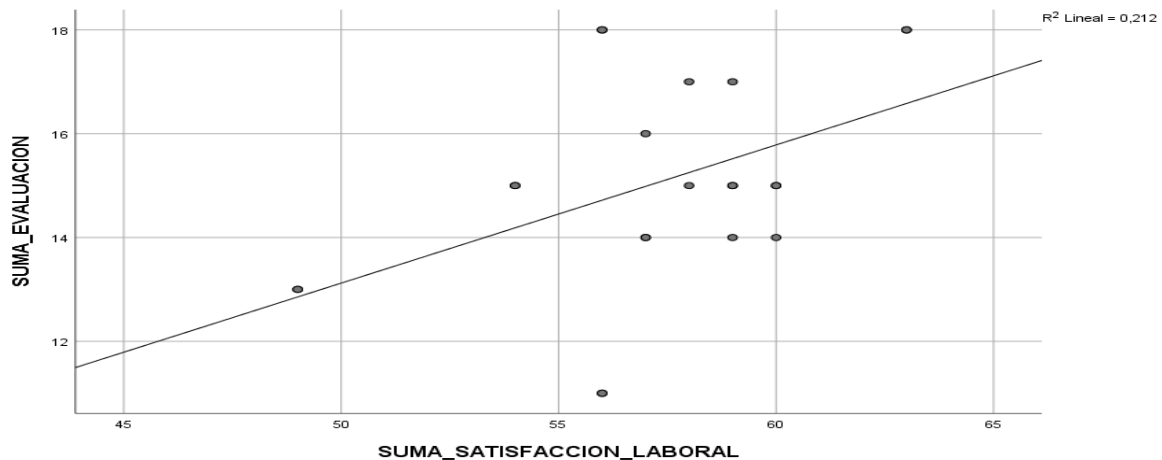
Correlación de objetivo específico 4

		SUMA_EVALUACION	SUMA_SATISFACCION_LABORAL
SUMA_EVALUACION	Pearson correlation	1	,460*
	Sig.*(bilateral)*		,031
	N.*	22	22
SUMA_SATISFACCION_LABORAL	Pearson correlation	,460*	1
	Sig.*(bilateral)*	,031	
	N.*	22	22

Nota: Recojo de datos los días 26 de abril al 6 de mayo de 2024

Figura 5

Correlación del objetivo específico 4



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°16.

INTERPRETACIÓN

El análisis tabulativo de Pearson, presentado en la tabla 16 y la figura 5, revela una correlación positiva baja de 0.460 (46%) entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral. Esto sugiere que, aunque existe una relación entre cómo se evalúa a los empleados y su satisfacción en el trabajo, dicha relación no es particularmente fuerte.

OBJETIVO ESPECIFICO 5

Tabla 17

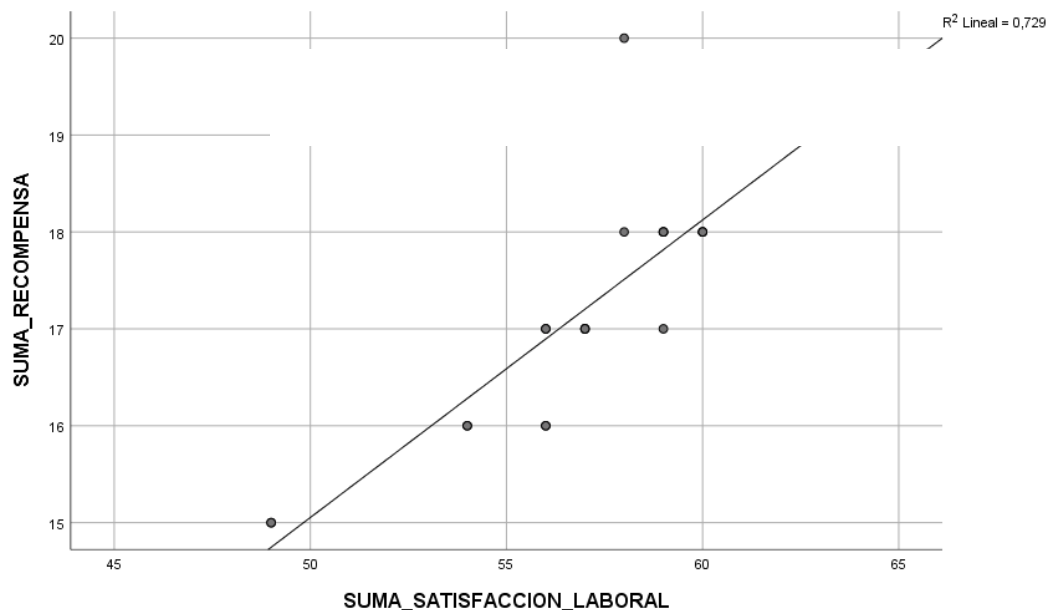
Correlación de objetivo específico 5

Correlations		SUMA_RECO MPENSA	SUMA_SATISF ACCION_LABO RAL
SUMA RECOMPENSA	Pearson correlation	1	,854**
	Sig. (bilateral)*		,000
	N.*	22	22
SUMA SATISFACCION LABORAL	Pearson correlation	,854**	1
	Sig. (bilateral)*	,000	
	N.*	22	22

Nota: Recojo de datos los días 26 de abril al 6 de mayo de 2024

Figura 6

Correlación del objetivo específico 5



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°17.



INTERPRETACIÓN

El análisis tabulativo de Pearson, ilustrado en la tabla 17 y la figura 6, indica una correlación positiva significativa de 0.854 (85.4%) entre el sistema de recompensas y la satisfacción laboral. Esto sugiere que hay una fuerte relación entre cómo se gratifica a los empleados y su nivel de satisfacción en el trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 6

Tabla 18

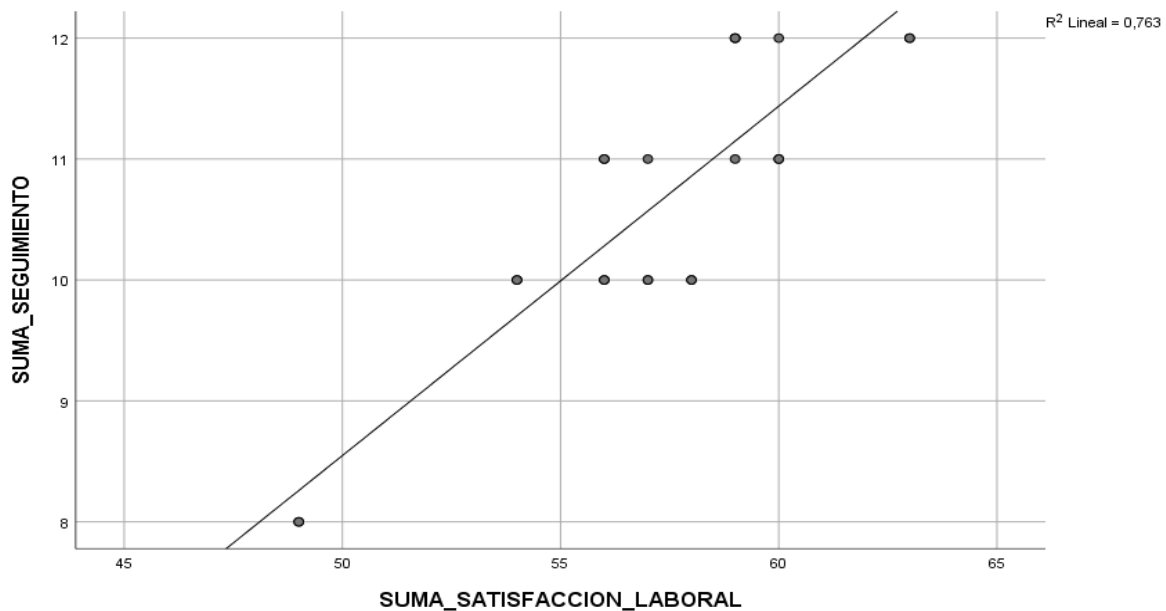
Correlación de objetivo específico 6

		SUMA_SEGU IMIENTO	SUMA_SATIS FACCION_LA BORAL
SUMA_SEGUIMIENTO	Pearson correlation	1	,873**
	Sig.*(bilateral)*		,000
	N.*	22	22
SUMA SATISFACCION LABORAL	Pearson correlation	,873**	1
	Sig.*(bilateral)*	,000	
	N.*	22	22

Nota: Recojo de datos los días 26 de abril al 6 de mayo de 2024

Figura 7

Correlación del objetivo específico 6



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°18.



INTERPRETACIÓN

El análisis tabulativo de Pearson, ilustrado en la tabla N° 18 y la figura N° 7, muestra una correlación positiva significativa de 0.873 (87.3%) entre el seguimiento de los empleados y su satisfacción laboral. Esto indica una fuerte relación entre cómo se supervisa a los trabajadores y su nivel de satisfacción en el trabajo.

5.1. Discusión de resultados

Los descubrimientos se centraron en la administración del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la gerencia de valoración y disposición final de desechos sólidos, en el año 2024. Se alcanzaron resultados de fiabilidad de 0,906 (90.6%) en el test de Alfa de Cronbach.

Se obtuvo en el objetivo general, una correlación de 0,791 (79.1%) existe una relación positiva considerable, tuvo relación en el estudio (Cevallos & Campos, 2022) que tuvo como resultado correlación positiva de 0,855 (85.5%) existiendo una relación positiva considerable.

En la dimensión de reclutamiento el resultado fue una correlación de 0,572 (57.2%) existe un relación positiva media, tiene respaldo con el Pareja et al. (2022) que demuestra correlación de 0,674 (67.4%) existe una correlación positiva media en su dimensión de selección de personal, donde se debe considerar los procesos de selección del personal y estos puedan ser idóneos.

En el estudio Quispe (2022) el proceso de inducción nos da un grado de significancia de 0,05%, lo que muestra que tiene relación con el desempeño laboral, lo cual es comparable al resultado de la relación positiva media de la dimensión de orientación con una correlación de Pearson de 0,632 (63,2 %), lo



que muestra que el personal está inducido a realizar sus tareas de la mejor manera posible y obtener mejores resultados.

En el estudio Calle & Flores (2022) en su dimensión de autorrealización obtuvo como resultado una relación positiva media con el coeficiente de rho Spearman de 0.615 (61.5%), el cual respalda al resultado obtenido de relación positiva media de la dimensión de desarrollo obteniendo una correlación de Pearson 0,554 (55.4%), donde se refiere a un adecuado desarrollo de los colaboradores de la Municipalidad.

En el estudio Pareja et al. (2022) en su dimensión de evaluación del personal logró como resultado una relación positiva media de rho Spearman 0,612 (61.2%), el cual respalda al resultado obtenido de relación de 0,460 (46%) con un relación positiva débil, la importancia de la evaluación del personal permite que se identifiquen las áreas o aspectos a mejorar.

En la dimensión de recompensa tuvo como resultado una correlación de 0,854 (85.4%) existe una relación positiva considerable, tiene respaldo con el estudio Sosa (2023) que presenta un correlación de 0.807 (80.7%) existe un relación positiva considerable en su dimensión de compensación de personas, a través de las remuneraciones salariales, se incentivan al personal de manera efectiva y se conseguirá un excelente desempeño laboral.

Como habla Valero (2023) las instituciones triunfantes y competitivas se basan en el empoderamiento del trabajo, enfocándose en la productividad del personal que van direccionando a la disposición de atención. En la dimensión de seguimiento, se encontró una relación positiva significativa de 0,873 (87.3%), lo



que indica la importancia de seguir evaluando y monitoreando el trabajo de los colaboradores para medir su eficiencia y eficacia.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0.791 (79.1%) de acuerdo con el coeficiente de Pearson, acompañado de un valor p de 0.000 (0.0%), el cual es menor que el nivel de significancia Alfa de 0.05 (5%). Utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, se concluyó que existe una correlación positiva significativa y un alto nivel de confianza entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

SEGUNDA: Los resultados mostraron una correlación de 0.572 (57.2%) según el coeficiente de Pearson, con un valor p de 0.120 (12%), que es mayor que el nivel de significancia Alfa de 0.05 (5%). Utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, se concluyó que hay una relación positiva significativa entre el reclutamiento y la satisfacción laboral, aunque el nivel de confianza no es significativo.

TERCERA: Los resultados mostraron una correlación de 0.632 (63.2%) según el coeficiente de Pearson, con un valor p de 0.000 (0.0%), que es menor que el nivel de significancia Alfa de 0.05 (5%). Utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, se concluyó que existe una relación positiva moderada y un nivel de confianza significativa entre la orientación y la satisfacción laboral.

CUARTA: Los resultados mostraron una correlación de 0.554 (55.4%) según el coeficiente de Pearson, con un valor p de 0.000 (0.0%), que es menor que el nivel de significancia Alfa de 0.05 (5%). Utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, se concluyó que existe una relación



positiva moderada y un nivel de confianza significativa entre el desarrollo y la satisfacción laboral.

QUINTA: Los resultados mostraron una correlación de 0.460 (46%) según el coeficiente de Pearson, con un valor p de 0.070 (7%), que es mayor que el nivel de significancia Alfa de 0.05 (5%). Utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, se concluyó que hay una relación positiva pero débil y un nivel de confianza no significativo entre la evaluación y la satisfacción laboral.

SEXTA: Los resultados mostraron una correlación de 0.854 (85.4%) según el coeficiente de Pearson, con un valor p de 0.000 (0.0%), que es menor que el nivel de significancia Alfa de 0.05 (5%). Utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, se concluyó que existe una relación positiva fuerte y un nivel de confianza significativo entre la recompensa y la satisfacción laboral.

SÉPTIMA: Los resultados mostraron una correlación de 0.873 (87.3%) según el coeficiente de Pearson, con un valor p de 0.000 (0.0%), que es menor que el nivel de significancia Alfa de 0.05 (5%). Utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, se concluyó que hay una relación fuerte y un nivel de confianza significativo entre el seguimiento y la satisfacción laboral.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: En relación con la gestión del capital humano y la satisfacción laboral, se sugiere a la Subgerencia de Valorización y Disposición Final de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno implementar una gestión integral y eficiente del talento humano. El objetivo es alcanzar altos niveles de satisfacción entre el personal, lo que a su vez incrementará la productividad organizacional de manera sustancial.

SEGUNDA: En lo que respecta al proceso de reclutamiento de personal, se aconseja a la Municipalidad Provincial de Puno optimizar y perfeccionar los mecanismos de selección de candidatos para las distintas subgerencias. Esta mejora permitiría cumplir con los objetivos específicos establecidos por cada subgerencia, asegurando así una mayor alineación y eficiencia en el logro de sus metas institucionales.

TERCERA: En relación con la orientación de los empleados, se aconseja a la Subgerencia de Valorización y Disposición Final de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno implementar un meticuloso programa de inducción para la integración del personal. Este esquema debe abarcar aspectos fundamentales como la estructura organizativa, la visión estratégica, la misión institucional y la delimitación jurisdiccional.

CUARTA: En relación con el desarrollo profesional del personal, se sugiere a la Subgerencia de Valorización y Disposición Final de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno implementar un



programa integral de seminarios y capacitaciones. Este programa debe estar orientado a promover el crecimiento profesional y la actualización de conocimientos técnicos del personal, fomentando así su desarrollo continuo y la excelencia en el desempeño de sus funciones laborales.

QUINTA: Con respecto a la evaluación del personal, se sugiere a la Subgerencia de Valorización y Disposición Final de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno instituir un sistema de control exhaustivo. Este mecanismo facilitará una planificación más eficiente y estratégica en lo referente al desempeño de los empleados y el logro de los objetivos de la subgerencia.

SEXTA: En lo referente a la remuneración del personal, se sugiere a la Subgerencia de Valorización y Disposición Final de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno implementar un sistema de incentivos no económicos. Este sistema debe incluir mecanismos de reconocimiento por la productividad y el desempeño excepcional del personal, promoviendo la motivación y el compromiso sin recurrir a compensaciones monetarias.

SÉPTIMA: En cuanto al monitoreo del personal, se aconseja a la Subgerencia de Valorización y Disposición Final de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno implementar un riguroso procedimiento de seguimiento del personal. Este proceso permitirá la adopción de medidas dirigidas a evaluar y valorar el desempeño de los empleados, asegurando así una supervisión constante y efectiva de su rendimiento laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, F. (2022). *¿Como obtener un 20/20 en el noble arte de evaluar el personal?* appvizer. <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/gestion-talento/evaluacion-del-personal>
- Anastacio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Asqui, V. (2020). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MERCADO DE PRODUCTORES SAN PEDRO DE RIOBAMBA EP-EMMPA*. [Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7099/1/TESIS_FINAL_DEFINITIVA_VIVIANA_ASQU-ING-COM.pdf
- Barrios-Hernández, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Segunda ed).
- Calle, R., & Flores, R. (2022). "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA AVÍCOLA UBICADA EN EL DISTRITO DE CERCADO DE LIMA, LIMA-PERÚ, 2022" [Universidad Privada del Norte].



<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32261/Calle>

Flores Rosa Katherine - Flores Ojeda Raquel
Ines.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEVALLOS CABRERA, C. F., & CAMPOS-VERA, J. A. (2022). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA REPERCUSIÓN DEL CLIMA LABORAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL MIES MANTA, PERIODO 2020. *MQRInvestigar*, 6(3), 180-210.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.3.2022.180-210>

Chaves, L. (2022). Liderazgo, autoridad y poder en las organizaciones. *Universidad Continental*.
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/liderazgo-autoridad-poder-organizaciones>

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (J. Mares (ed.); 3ra ed.).
[http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf](http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)

Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella". *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), e2301002. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>

Condori, A. (2020). *EL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15665/Condori_Hualpa_Aderly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Core, G. P. (2020). *¿Qué es la gestión del talento humano?*
<https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>



- Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), 355-362. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>
- Gomez, D. (2022). *Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla)*. <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- Gomez, D. (2023). *Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla)*. <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral#:~:text=La> satisfacción laboral es la, personas para realizar sus actividades.
- Gonzales, L. (2001). *Satisfaccion y Motivacion en el Trabajo*. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Edic).
- Hernandez, Roberto, Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodologia de la Investigacion*. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodología de la Investigación SAMPIERI.pdf>
- Mayon, F. (2019). *GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS* [Universidad Técnica de Machala. Ecuador]. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/15588/1/T-3706_ARMIJOS MAYON FRANKLIN BRIAN.pdf
- Mendez, D. (2021). El poder del desarrollo personal. *European Business School*. <https://www.ceupe.com/blog/desarrollo-personal.html>
- Ortega, K. (2023). Ubicación y orientación de personal: procesos vitales para la integración de nuevos talentos. *Sainr Leo*. <https://worldcampus.saintleo.edu/noticias/que-es-orientacion-y->



ubicacion-de-personal

Ortiz, D. (2022). La recompensa total como estrategia desde la Gestión del Talento Humano. *Linkenin*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-recompensa-total-como-estrategia-desde-gestión-del-diori-virmac>

Ospina Zuleta, W. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO AYUDA PARA LA RETENCIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA PHILIPPI EN LA CIUDAD DE CHAPECO, BRASIL* [UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS VILLAVICENCIO, META]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20946/2019wilmerospina?sequence=1&isAllowed=y>

Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia Cotrina, C. L., & Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

Posgrado, I. E. de. (2019). *¿Qué es la Gestión del Talento Humano?* <https://iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/#:~:text=La> Gestión del Talento Humano es la estrategia de una, su potencial%2C desarrollarlo y retenerlo.

Quispe, M. (2019). *DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN LA SUBGERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2015* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10349/Qu>



ispe_Mayta_Martin_Patricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, R. (2022). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2019* [Universidad San Martin de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10239/mesia_rma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Retail. (2023). *Satisfacción laboral: El 36% de los peruanos no se siente motivado en su trabajo*. <https://www.peru-retail.com/en-peru-el-36-de-los-trabajadores-no-se-siente-motivados-con-su-labor/>

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Pearson (ed.); 13.^a ed.).

Roman, S. (2023). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO – 2021* [Universidad Andina Nestor Caceres Velaquez].

<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5eb50da4-e0b1-44c3-bfa3-292c1e69d5d7/content>

Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. N°1.

SALINA.S RODRÍGUEZ, J. M., & MALPARTIDA GUTIÉRREZ, J. N. (2020).

Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1(3), 26-43.

<https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>

Santiago, B. (2023). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>



- Sosa, G. (2023). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL CANTUTA DE LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO* [Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20002/Sosa_Paucar_German_Elvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valero, L. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo 2022* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106119/Valero_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valle, M. (2023). *¿Que son los beneficios laborales y por qué aplicarlos en tu empresa?* <https://www.buk.pe/blog/que-son-los-beneficios-laborales-y-por-que-aplicarlos-en-tu-empresa>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*.
[http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Vara, A. (2010). *7 Pasos para una tesis exitosa*.
https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7*-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf
- Vera, L., Rivera, L., & Reyes, M. (2022). *Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos*. 24, 11.
<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301006/637869301006.pdf>



ANEXOS



GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACION Y DISPOSICION FINAL DE RESIDIOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

ENFOQUE: Cuantitativo. **MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Aplicativo. **NIVEL:** Correlacional. **DISEÑO:** No Experimental - transversal. **POBLACIÓN:** 22. **MUESTRA:** Censal. **TÉCNICA:** Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario con escala de Likert

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICAS</p> <p>¿Cuál es la relación del reclutamiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de la orientación con la satisfacción laboral del</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación del reclutamiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>La relación del reclutamiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y</p>	<p>Variable 1</p> <p><u>Gestión del talento humano</u></p> <p>Vallejo (2016) la gestión del talento humano requiere reclutar, recompensar, desarrollar, evaluar, orientar y dar seguimiento a las personas, solo de esta forma lograra la productividad y calidad de los objetivos organizativos.</p>	Reclutamiento	Tiempo de contrato Grado de experiencia Número de vacantes	1 2 3
				Orientación	División organizacional Organigrama Puestos de trabajo Manual de organizaciones y funciones Trabajo en equipo	4 5 6 7 8
				Desarrollo	Capacitaciones y charlar Planificación estratégica Desarrollo profesional	9 10 11
				Evaluación	Supervisión Métodos de evaluación Cumplimiento de metas Nivel de desempeño	12 13 14 15
				Recompensar	Logro de metas Compromiso Identificación Responsabilidad	16 17 18 19
					Seguimiento	Productividad Eficiencia Eficacia



<p>personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación del desarrollo con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de la evaluación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de recompensar con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación del seguimiento con la satisfacción laboral del</p>	Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024	Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.	<p>Variable 2 Satisfacción laboral (Gonzales, 2001) hace referencia al grado de satisfacción que el empleado obtiene de su trabajo.</p>	Ambiente de trabajo	Condiciones físicas y materiales Confort y comodidad de ambiente Ambiente armonioso	1 2 3
	Identificar la relación de la orientación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024	La relación de la orientación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.		Relación con la autoridad	Apoyo de los superiores Igualdad Buena dirección Perfil del superior	4 5 6 7
	Identificar la relación del desarrollo con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024	La relación del desarrollo con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.		Beneficios laborales	Horas extras Seguro de salud Satisfacción con el sueldo	8 9 10
	Identificar la relación de la evaluación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de	La relación de la evaluación con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de				



<p>personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024?</p>	<p>Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024</p> <p>Identificar la relación de recompensar con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024</p> <p>Identificar la relación del seguimiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024</p>	<p>Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.</p> <p>La relación de recompensar con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.</p> <p>La relación del seguimiento con la satisfacción laboral del personal de la Sub Gerencia de Valorización y Disposición Final de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2024, es significativo.</p>				
--	---	---	--	--	--	--



*BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	N Numérico	8	0	Identificacion	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	P1	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P2	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P3	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P4	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P5	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P6	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P7	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P8	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P9	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P10	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P11	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P12	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P13	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P14	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P15	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P16	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P17	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P18	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P19	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P20	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P21	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P22	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P23	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P24	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P25	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P26	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P27	N Numérico	9	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P28	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P29	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P30	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P31	N Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P32	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
34	SUMA_SAT...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	7	Derecha	Escala	Entrada
35	SUMA_ORI...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
36	SUMA_DE...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
37	SUMA_EV...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
38	SUMA_RE...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables



INTRUMENTO DE INVESTIGACION

Cuestionario de GESTION DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario es anónimo, donde necesitamos conocer su punto de vista por lo cual le pedimos sinceridad al responder Instrucciones:

Marque con una X, y use la siguiente escala:

1= Nunca 2= A veces 3= Pocas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N°	PREGUNTAS	1= Nunca	2= A veces	3= Pocas veces	4= Casi siempre	5= siempre
RECLUTAMIENTO						
01	¿Ud. está de acuerdo con el tiempo de su contrato laboral?	1	2	3	4	5
02	¿No Toman en cuenta su grado de experiencia en la contratación?	1	2	3	4	5
03	¿Está de acuerdo con el número de vacantes en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
ORIENTACION						
04	¿Existe una buena división organizacional?	1	2	3	4	5
05	¿No conoce el organigrama de su institución?	1	2	3	4	5
06	¿No realizan orientación en los puestos de trabajo?	1	2	3	4	5
07	¿Conoce el manual de organizaciones y funciones?	1	2	3	4	5
08	¿No se trabaja en equipo en su institución?	1	2	3	4	5
DESARROLLO						
09	¿En su institución no desarrollan capacitaciones y charlas?	1	2	3	4	5
10	¿Se realiza una planificación estratégica en su institución?	1	2	3	4	5
11	¿Le dejan desarrollarse profesionalmente?	1	2	3	4	5
EVALUACION						
12	¿No realizan supervisión de su trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿No está de acuerdo con los métodos de evaluación?	1	2	3	4	5
14	¿Llegan a las metas establecidas?	1	2	3	4	5
15	¿Califican su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
RECOMPESA						
16	¿Cuándo lograr las metas, reciben algún incentivo?	1	2	3	4	5
17	¿Tiene compromiso con sus tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
18	¿Se siente identificado con su institución?	1	2	3	4	5
19	¿Tiene responsabilidad al realzar sus tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
SEGUIMIENTO						
20	¿Califican su productividad?	1	2	3	4	5
21	¿Califican su eficiencia con estándares de medición?	1	2	3	4	5
22	¿Califican su eficacia?	1	2	3	4	5

“Gracias por su participación”



Cuestionario de SATISFACCION LABORAL

El presente cuestionario es anónimo, donde necesitamos conocer su punto de vista por lo cual le pedimos sinceridad al responder Instrucciones:

Marque con una X, y use la siguiente escala:

1= Nunca 2= A veces 3= Pocas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	PREGUNTAS	1= Nunca	2= A veces	3=Pocas veces	4=Casi siempre	5= siempre
AMBIENTE DE TRABAJO						
01	¿Está de acuerdo con su espacio físico para la realización de su trabajo?	1	2	3	4	5
02	¿Se siente cómodo con su espacio de trabajo	1	2	3	4	5
03	¿tiene un ambiente armonio con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
RELACION CON LA AUTORIDAD						
04	¿Recibe apoyo de sus superiores en la elaboración de las tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
05	¿Hay igualdad en la distribución de tareas con todo el personal de trabajo?	1	2	3	4	5
06	¿La dirección de su superior es buena?	1	2	3	4	5
07	¿Está de acuerdo con el perfil profesional de su superior?	1	2	3	4	5
Beneficios laborales						
08	¿Recibe remuneración por horas extras?	1	2	3	4	5
09	¿No cuenta con seguro de salud?	1	2	3	4	5
10	¿Está de acuerdo con su remuneración?	1	2	3	4	5

“Gracias por su participación”



HOJA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

HOJA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE

TESIS: GESTIÓN DEL PALEANTE, HONORARIO Y SANEAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GOBERNANCIA DE INVESTIGACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PLAZA BATA

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRE Y APELLIDO
- PROFESIÓN
- CARGO ACTUAL
- GRADO ACADÉMICO

Luigiardo V. Cordero Cárri
Ing. Agr.
Docente

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	NIVEL DE CALIFICACIÓN				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXLENTE
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTERNACIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índice	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tarrayo y adaptado de Palomino, Julio Daniel; Zevallos Gudeña y Orizano Lincoln (2016, p.217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 0.94

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b) desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juzira, 25 de Abril

[Firma manuscrita]

Firma del experto
 DNI N° 63782261
 N° de celular 99242968



HOJA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE

TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRE Y APELLIDO
- PROFESIÓN
- CARGO ACTUAL
- GRADO ACADÉMICO

BENIGNO GELATA GUISPE
ADMINISTRADOR
DOCENTE
DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	NIVEL DE CALIDAD				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EJLENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTERNACIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e indice	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Julio Daniel; Zevallos Gudalia y Orizano Lincoln (2015.p217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 0.9

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b) desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 25 de Abril del 2024

Firma del experto
DNI N° 01673080
N° de celular 951177694



HOJA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE

TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL

DE LA SUGERENCIA DE VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL DE PUÑO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRE Y APELLIDO: ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- PROFESIÓN: _____
- CARGO ACTUAL: _____
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXLENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTERNACIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e indice	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es util y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Grizano Lincoln (2015, p217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 0,9

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b) desaprobadado (C < 75% = 0.75)

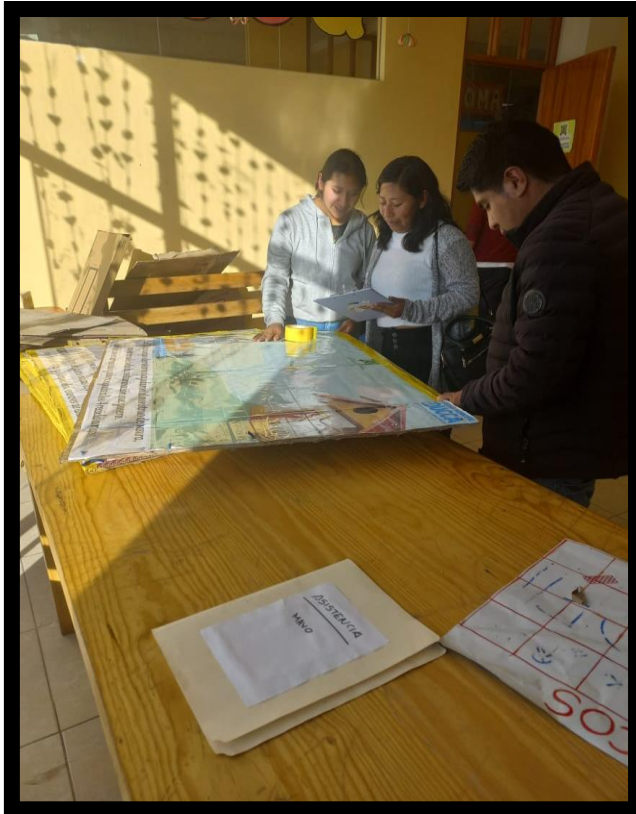
Lugar y fecha: Tuliza, 25 de Abril del 2024

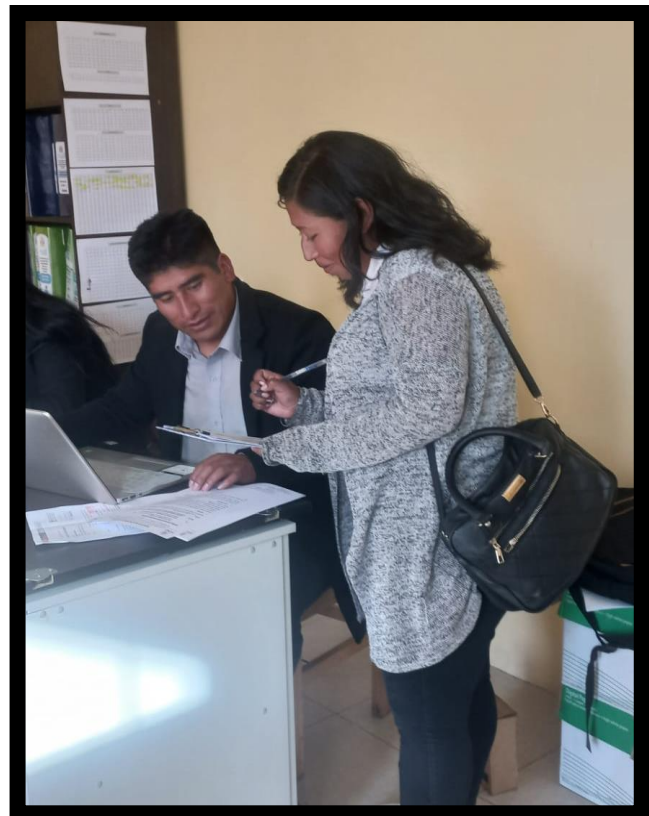
Firma del experto
DNI N°: 02175441
N° de celular: 976-793377



EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 10-09-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Doraliz Angelly Ramos Choquehuanca

Dirección: Jr. Huacullani N° 110

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70310445

Teléfono: 954633718 email: angellyjasmin02@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Negocios Internacionales

Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Asesor: Dr. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE VALORIZACION Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión del talento humano, Satisfacción laboral, reclutamiento.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

10 de septiembre del 2024

Fecha