

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los
colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Castillo Palomino, Grecy Magdalena

Br. Cruz Sullon, Leydy Paola

Asesor:

Dr. Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/09/26

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. Ramos Flores, Francisco

Secretario : Mg. Zapata Chau, Jorge

Vocal : Mg. Castillo Carrillo, José Javier

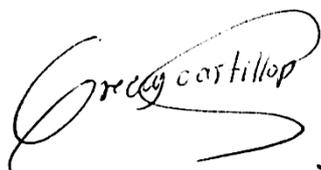
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021”.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Castillo Palomino Greycy
Magdalena



Br. Cruz Sullon Leydy Paola

DEDICATORIA

Quiero dedicarle a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis progenitores José y Rosa quienes llenos de amor, paciencia y mucho esfuerzo me han permitido llegar a cumplir mis sueños, gracias por haber inculcado en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, así como no temer las adversidades ya que Dios está conmigo en todos los días de mi vida.

A mi hermano Leo por ser mi ejemplo a seguir y ser mi apoyo incondicional, por estar conmigo en todo momento.

A los pocos integrantes de mi familia, por ser las únicas personas que confiaron en mí.

Además, quiero dedicar esta tesis a todos mis ángeles que partieron hace unos años, y en especial a mi compañera de tesis y mi asesor, por extender su mano en momentos difíciles, por su gran esfuerzo y por brindar su amor cada día, porque por ellos hemos llegado hasta aquí, y aun vamos por más siempre la llevo en mi corazón.

Castillo Palomino Greycy Magdalena

En primer lugar, dedico esta tesis principalmente a Dios, porque me permitió llegar en este importante momento de mi carrera profesional.

A mi madre María, por ser mi soporte, confiar y creer en mí, por su apoyo incondicional en cada momento.

A mi padre Vicente, por darme la ayuda económica con mis estudios, por darme la confianza que necesitaba en la trayectoria de esta etapa tan importante de mi vida, que con sus consejos supo orientarme y guiarme.

A mis hermanos porque son el motivo para superarme y ser su ejemplo.

A mi querido asesor por su valiosa guía, tiempo y soporte en el transcurso de la realización de este trabajo de investigación.

Cruz Sullon Leydy Paola

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación es el resultado de nuestro esfuerzo. Por eso agradecemos en primer lugar a Dios por guiar nuestro camino y permitirnos llegar hasta este momento importante de nuestras vidas.

Agradecemos a nuestro asesor Dr. Sánchez Pacheco, Luis Alberto, quien a lo largo de este tiempo ha puesto a prueba nuestros conocimientos y capacidades en el desarrollo de nuestra investigación.

A nuestros progenitores porque a lo largo de nuestras vidas siempre han apoyado y han seguido de cerca nuestra formación académica, creyendo en nosotros en todo momento, ofreciendo la confianza suficiente para mostrar nuestras habilidades.

Finalmente, expresar nuestra eterna gratitud a esta prestigiosa universidad, que ha abierto sus puertas a jóvenes como nosotros, han preparado para un futuro competitivo y ha cultivado como talentos sobresalientes.

Los autores

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021. El tipo de investigación es básica, el diseño de investigación es de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. Se formulo la pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?, y se planteó como hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021. La muestra estuvo conformada por 43 colaboradores y como instrumento se utilizó un cuestionario con cuarenta ítems, que se analizaron estadísticamente a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman. Las conclusiones demuestran que las variables de estudio tienen una correlación positiva y significativamente, dando como resultado sig.= 0.031 siendo menor que 0.05 y el coeficiente de correlación fue de 0,329, mostrando que existe una correlación positiva baja. Se demostró que de acuerdo con el coeficiente de correlación y a los resultados obtenidos, se debe fortalecer el nivel de gestión del talento humano para lograr la satisfacción laboral de los colaboradores.

Palabras clave: gestión del talento humano, satisfacción laboral, municipalidad distrital

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between Human Talent Management and the job satisfaction of the collaborators of the district municipality of Miguel Checa, Sullana in the year 2021. The type of research is basic, the research design is correlational, non-experimental and cross-sectional. The question was formulated: What is the relationship between human talent management and job satisfaction of the collaborators of the District Municipality Miguel Checa, Sullana in the year 2021, and the hypothesis was: There is a significant relationship between human talent management and job satisfaction of the collaborators in the District Municipality Miguel Checa, Sullana in the year 2021. The sample consisted of 43 collaborators and a questionnaire with forty items was used as an instrument, which was analyzed statistically through Spearman's Rho correlation test. The conclusions show that the study variables have a positive and significant correlation, resulting in $\text{sig.} = 0.031$ being less than 0.05 and the correlation coefficient was 0.329, showing that there is a low positive correlation. It was shown that according to the correlation coefficient and the results obtained, the level of human talent management should be strengthened to achieve job satisfaction of employees.

Keywords: human talent management, job satisfaction, district municipality, district municipality

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación.....	15
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.1.3. A nivel local	22
2.2. Marco teórico	24
2.2.1. Gestión del Talento Humano	24
2.2.2. Satisfacción Laboral	28
2.3. Marco conceptual	32
2.4. Hipótesis	34
2.5. Variables	35
III. MATERIAL Y MÉTODOS	38
3.1. Material	38
3.1.1. Población.....	38
3.1.2. Marco muestral.....	38
3.1.3. Unidad de análisis	39
3.1.4. Muestra.....	39
3.2. Métodos	40
3.2.1. Diseño de contrastación	40

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	42
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	43
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
4.1. Presentación de resultados	44
4.2. Discusión de resultados	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i>	35
Tabla 2. <i>Distribución de la Población</i>	38
Tabla 3. <i>Relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	45
Tabla 4. <i>Selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	46
Tabla 5. <i>Retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	47
Tabla 6. <i>Desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	48
Tabla 7. <i>Condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	49
Tabla 8. <i>Resultado de correlación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	50
Tabla 9. <i>Relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	51
Tabla 10. <i>Relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	52
Tabla 11. <i>Relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	53
Tabla 12. <i>Relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Municipalidad distrital Miguel Checa</i>	39
Figura 2. <i>Encuesta a los colaboradores</i>	40
Figura 3. <i>Gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	45
Figura 4. <i>Selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	46
Figura 5. <i>Retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	47
Figura 6. <i>Desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	48
Figura 7. <i>Condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021</i>	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

A nivel del mundo, las instituciones públicas, en particular los municipios, realizan procesos administrativos, incrementan y fortalecen las habilidades de los trabajadores, mejoran la calidad perteneciente al servicio al cliente, el modelo de gestión del talento orientado a habilidades, guiado por la meta, misión y visión de la organización. El incentivo es un proceso que lleva a la intensidad, dirección y realización de las personas; un trabajador motivado, realiza acciones laborales con gran esfuerzo y energía para lograr la meta propuesta. Asimismo, la satisfacción laboral en América Latina en las comunidades locales presenta límites inherentes a la crisis que atraviesa actualmente este sector. La corrupción a nivel del gobierno local, en particular, está relacionada con la gestión de personas, es decir, cuando tiene influencias para recomendar o colocar a las personas en ciertos puestos en el estado sin una apreciación técnica de su experiencia y su trayectoria con el trabajo al que está asignado, lo que es insatisfacción laboral. Asimismo, la falta de recursos para una gestión adecuada y el fracaso para atender adecuadamente a los usuarios también son causa de insatisfacción laboral.

El Perú es un país democrático, dividido en tres poderes; uno se denomina poder ejecutivo, otro denominado poder legislativo y por último poder judicial. Su función es promover el desarrollo económico local y brindar servicios públicos locales; para el desempeño de estas funciones, el gobierno municipal cuenta con una gestión para la ejecución de sus labores, para lo cual el gobierno debe contar con recursos capacitados en diversos campos y en todos los niveles.

Debido al desarrollo del país, es necesario brindar a los ciudadanos una serie de servicios y múltiples funciones en la administración pública. El problema se refleja en el bajo nivel de preparación profesional del personal, el bajo nivel de reconocimiento institucional, la burocracia excesiva y la corrupción en algunos departamentos en el poder, afectando la importancia de los servicios del

estado. En cada país, la gestión del estado tiene sus propios problemas, que deben resolverse de la siguiente manera Política de gestión pública y modernización nacional.

Los municipios se rigen por la Ley N ° 27972 del 27 de mayo de 2003, y la ley servir N ° 30057 del 3 de julio de 2013, las cuales están diseñadas para ejercitar un régimen dentro de las entidades para realizar mejoras de los cargos públicos. En la ordenanza N° 27972 se toma en cuenta que los municipios cuentan con diversos recursos y facultades por ser entidades públicas, lo que los lleva a generar sus cobros a través de impuestos a los residentes y entidades y microempresas, y al dotar de servicios sanitarios. Los componentes importantes de la activación de la justicia laboral ciudadana 30057; aquí se encuentran los derechos, la igualdad de condiciones y la dirección según finalidades acomodadas. Los colaboradores que se incorporen al servicio recibirán los mayores ingresos por donación e ingresos según el período de servicio y la pensión más alta retribución pensionable, organiza la admisión de la administración del estado de recursos humanos (Morales, 2018).

La Municipalidad distrital de Miguel Checa, ubicada en Sullana identificada con RUC 20165923155, que fue creada por Ley N ° 11515 del 10 de noviembre de 1950 en el gobierno del presidente Manuel Arturo Odría Amoretti, en Sojo; tiene 15 oficinas, pero el control y archivo de documentos se suele realizar de forma manual en todas las áreas, es decir, los registros de todos los documentos emitidos y aceptados en cada área se registran a través de un cuaderno, lo que se traduce en un proceso de atención al cliente más lento, esto ocasiona que el colaborador este en un estado de apatía que lo lleva a no realizar las funciones habituales de la mejor manera. Cuando un empleado comienza sin inmotivado, pierde entusiasmo e ilusión y su trabajo se reduce, es decir se abrume con este proceso lento de atender los problemas (Ramos, 2020, p. 2).

La falta de una hoja de ruta o flujograma, de organización y de muebles de almacén ocasiona: la acumulación y pérdida de archivos, en algunos casos, son parte de expedientes completos, lo que hace que el tramitador inicie un nuevo proceso para el mismo caso de solicitud, lo que

demanda mucho tiempo. Por otro lado, la búsqueda posterior de archivos de una zona a otra es manual y provoca cuellos de botella e inseguridad sobre él tramitador, provocándole molestias a la hora de realizar o preguntar el estado de su trámite, verificar el estado de su programa, esto provoca que su satisfacción laboral sea deficiente, por la falta de recursos (Ramos, 2020, p. 2).

Por lo tanto, cada trabajador se limita a realizar de manera rutinaria sus funciones, y la mayoría de los trabajadores desconocen sus responsabilidades y aportes para lograr las metas institucionales establecidas. Quienes se ven perjudicados por el trabajo diario son usuarios de entidades municipales, como comunidades rurales, vecinos, entidades públicas y privadas.

Es por tal razón que se espera que esta investigación sea de contribución para demostrar la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

Problema General

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?

1.2. Justificación

- Teórica:

Esta investigación toma las teorías modernas de la administración referido a la gestión del talento humano y satisfacción laboral y ayudara a proporcionar información que las municipalidades utilizaran para determinar qué tipo de experiencia tuvo el laborador al trabajar en ella, calificándolo como satisfactorio o no.

Los resultados a obtener tienen validez y son adecuados por una particular atención y organización, recopilando y procesando la información. Asimismo, los resultados alcanzados apoyarán el marco teórico propuesto.

- Práctica:

Este trabajo de investigación se basa en la necesidad de mejorar la satisfacción laboral que reciben los trabajadores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021 y presentar un informe sobre la satisfacción de este, por otro lado, se pueden socializar los resultados, conclusiones y sugerencias por los gobiernos locales a nivel provincial en Sullana con el objetivo de mejorar la administración de recursos humanos.

- Metodológica:

A fin de conseguir los objetivos planteados se llevará a cabo un diagnóstico con una población determinada, que representa a los laboradores de la municipalidad; la finalidad es construir instrumentos para recoger información sobre nuestras variables, basadas en cuestionarios y otras herramientas, luego de la verificación en las condiciones locales, se puede recomendar su uso regular en el área.

- Social:

Los gobiernos locales juegan un papel fundamental en lo territorial es decir ellos son directamente responsables del desarrollo local y tienen la responsabilidad de interactuar con el vecino para apoyar su desarrollo a través de la inversión pública. Sin embargo, el personal que trabaja en estas entidades estatales (municipalidades) generalmente se siente limitado y no tienen una buena satisfacción laboral debido a la escasez de recursos para asegurar una gestión territorial eficaz. Por lo tanto, la evidencia generada por la investigación proporcionará una mejor comprensión de este problema.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.
- Evaluar la relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.
- Analizar la relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.
- Analizar la relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

González, Herrera y Rivera (2016), realizaron la investigación titulada: Propuesta del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias: Caso Municipalidad de Upala, tesis sustentada en la Universidad de Costa Rica, para obtener el grado de licenciatura en administración pública, su objetivo fue proponer un modelo de gestión del talento humano por competencias para la aplicación en la Municipalidad de Upala; fue una investigación no experimental de tipo correlacional de corte transversal.

Se concluye que: fue posible identificar situaciones que reforzaron el proceso de formación académica; también que ellos mejorarán la gestión municipal con las actividades y actitudes del talento humano. La aplicación del modelo de gestión del talento humano permite a la institución realizar cambios en el diseño de la gestión de talentos humanos, integrando perfiles como empleo por habilidad, selección de reclutamiento por habilidades, entrenamiento y desarrollo de habilidades. Esto genera ganancias porque permite ordenar los recursos humanos con el enfoque de la institución. Las instituciones públicas de Costa Rica deben trabajar en permanente cumplimiento de la normativa; sin embargo, varios estándares todavía no se cumplen por razones. Por tanto, lo que necesita hacer es una revisión para determinar las razones de tal no conformidad y desarrollar acciones que generen trabajo de acuerdo con el marco legal.

Esta tesis es importante porque explica la teoría de la variable Gestión del Talento Humano.

Calderón (2016) realizó la investigación titulada: Nivel de Satisfacción Laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango, tesis sustentada en la Universidad Rafael Landívar-Guatemala, para obtener el título de Psicólogo Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciado, tuvo como objetivo a determinar el nivel de satisfacción laboral

que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, en cada una de las actividades que conforman o realizan en su trabajo; fue una investigación de tipo descriptiva.

Se concluye que: el número total de empleados evaluados por la administración de la municipalidad de Huehuetenango, a través de la prueba de la satisfacción laboral, reveló que han estado satisfechos con su trabajo desde entonces; el 40% están completamente satisfechos con su trabajo, el 60% declaró estar satisfecho con su trabajo y de las personas evaluadas no mostró insatisfacción laboral. Esta tesis sirve de apoyo a la investigación porque explica la teoría de nuestra variable Satisfacción Laboral y nos servirá como guía en la investigación.

Pastor (2016) realizó la investigación titulada: Creación del Área de Recursos Humanos en el Municipio de la localidad de Hernando, tesis sustentada en el Instituto Universitario Aeronáutico, para obtener el grado de Licenciatura en Recursos Humanos, tuvo como objetivo crear el área de recursos humanos en el municipio, también, explicar sus funciones, coordinar, planificar, instruir estrategias, para perfeccionar la gestión general; fue una investigación/intervención específica.

Se concluye que: la implementación en la Municipalidad de Hernando de un área de Los Recursos Humanos y su respectiva gestión se han convertido en un desafío - no sin muchas dificultades, pero no - por su puesta en marcha, tienen precisamente que lograr los objetivos institucionales. Las acciones llevadas a cabo han intentado promover y el crecimiento de la mencionada organización pública mediante la mejora de sus recursos humanos.

Esta tesis sirve de apoyo a la investigación porque explica la teoría de nuestra variable gestión del talento humano y nos servirá como guía en nuestra investigación.

2.1.2. A nivel nacional

Vilca (2018) realizó la investigación titulada: *Gestión del talento humano y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané –Puno 2017*, tesis sustentada en la Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, para obtener el grado de para optar el título de licenciado en administración, tuvo como objetivo examinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción del municipio provincial de Puno 2017. La metodología de investigación presenta diseño no experimental y correlacional, con una orientación cuantitativa, trabajando con una muestra de 60 trabajadores.

Se concluye que: se encontró una correlación de confiabilidad de 0,728, con un valor de significancia de 0,000; siendo el valor $p < 0.05$, teniendo en cuenta dada la evidencia presentada, se decide aceptar la hipótesis general, rechazando la hipótesis específica: la gestión del talento humano está ligada a la satisfacción laboral de empleados de la comuna provincial Huancané –Puno 2017; se demuestra la existencia de correlación entre la selección de talento humano y la satisfacción profesional de los empleados de la comuna provincial de Huancané -Puno 2017, encontrando una correlación de confiabilidad moderada de 0.500, con un valor de 0.000; siendo el valor $p < 0.05$, dada la evidencia presentada, se tomó la decisión de aceptar la hipótesis específica 1, la hipótesis nula indica que: se encontró una relación importante entre la selección de talentos humanos y satisfacción laboral de la municipalidad provincial Puno- 2017.

Esta tesis sirve como apoyo para esta investigación, porque explica la teoría de nuestra variable gestión del talento humano y nos servirá como guía en nuestra investigación.

Madriaga (2018) realizó la investigación titulada: Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ventanilla, año 2018, tesis sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener una maestría en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento de los empleados y la satisfacción laboral en Ventanilla en el 2018. La metodología fue una investigación de tipo básica, diseño no experimental y correlacional, cuantitativo.

Se concluye que: En cuanto a la hipótesis general, el análisis estadístico muestra que existe una relación entre la gestión del talento

humano y la satisfacción laboral. Asimismo, que la gestión del talento está relacionada con la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0.01, $R_s = 0.797$ y $P = 0.000 < 0.05$. La capacitación del personal y la satisfacción laboral se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en los distritos directamente dependientes del Gobierno Central, Ventanilla, nivel de significancia Rho de Spearman = 0,860 y $P = 0,000$. Esta tesis sirve de apoyo a la investigación porque se podría tomar los instrumentos como guía de la investigación de nuestra variable Gestión del Talento Humano.

Domínguez (2020) realizó la investigación titulada: La Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019, tesis sustentada en la Universidad Peruana Unión, para obtener el grado académico de bachiller en Ciencias Administrativas, tuvo como objetivo identificar la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales. La metodología fue de diseño no-experimental de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo.

Se concluye que: se observa la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Obteniendo el coeficiente de Rho Spearman de 0.960, observa que el valor p es 0.000, por consiguiente, la hipótesis alternativa es aceptada, la gestión del talento humano si está relacionado con la satisfacción laboral. Esta tesis aporta a mi investigación porque se podría tomar los instrumentos como guía de la investigación de nuestra variable Gestión del Talento Humano.

Rojas y Vílchez (2018) realizó la investigación titulada: Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – lima, enero 2018, tesis sustentada en la Universidad Norbert Wiener, para obtener el grado académico de maestro en gestión de salud, tuvo como objetivo determinar

la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón, Lima, en el mes de enero del 2018. La metodología fue de una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional.

Se concluye que: Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Esta tesis sirve de apoyo a la investigación porque se podría tomar los instrumentos como guía de la investigación de nuestra variable Gestión del Talento Humano.

Rubiños (2017) realizó su trabajo titulado: Satisfacción laboral de Trabajadores en la Municipalidad Provincial de la Región San Martín, 2017, tesis sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, tuvo como establecer las diferencias en la satisfacción laboral en dos municipalidades provinciales de la región San Martín. La investigación es de tipo no experimental, descriptiva comparativa.

Se concluye que: los municipios del Perú atraviesan una profunda crisis en la que la adecuada ejecución de los diferentes poderes establecidos por los municipios superiores, de gestión pública o antes denominados públicos o públicos ha tocado fondo. La corrupción ha limitado profundamente el desempeño de estos y los servicios que el estado brinda a los ciudadanos a través de los gobiernos locales, principalmente provinciales, no les llega adecuadamente y, por lo tanto, el público está descontento con esto. Los municipios estudiados pertenecientes a Picota y Bellavista presentan problemas importantes vinculados a recursos limitados que no permiten avanzar en la gestión.

Como comunas esencialmente rurales, tienen acceso a recursos muy precarios. Esto es evidente en los bajos salarios del personal, también en la escasez de recursos para implementar programas adecuados de gestión del talento humano. Esta tesis sirve de apoyo a la investigación porque nos brindara la información enriquecedora de nuestra segunda variable.

2.1.3. A nivel local

Robles (2018) realizó la investigación titulada: Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Huarmaca, Piura, tesis sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para la Maestría en Administración Pública, el objetivo fue proponer un programa de gestión del talento diseñado para mejorar la satisfacción laboral entre los trabajadores del sector salud de Cutervo. Un diseño no experimental con un enfoque descriptivo.

Se concluye que: se ha determinado que perfil del municipio distrital de Huarmaca-Piura en el área de la gestión del talento humano es débil, pues los entrevistados declararon que no cuentan con y / o instrumentos sobre gestión del talento. El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores es del 21,8%, este producto es observado de los procedimientos de admisión, capacitación insuficiente, falta de políticas de desarrollo profesional, evaluación y seguimiento de talentos, que claramente determinados, es necesario tratar estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores. Esta tesis es importante porque explica la teoría de las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Farfán (2020) realizó la investigación titulada: Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019, tesis sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciatura en Administración, tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés en el trabajo y satisfacción laboral en

la provincia de Piura-2019. La metodología aplicada fue de diseño no experimental, transversal y correlacional.

Se concluye: que existe una relación desfavorable y significativo entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral, el coeficiente Rho de Spearman en un nivel significativo p , significa que cuanto mayor es el estrés, menor es el trabajo de satisfacción laboral de los empleados del municipio provincial de Piura, lo que al mismo tiempo se acepta los supuestos generales de esta encuesta. En un ambiente de trabajo inadecuado, ritmo o carga de trabajo, carencia de incentivos profesionales y la repetibilidad constante de las funciones. Esta tesis sirve de apoyo a la investigación porque se podría tomar la teoría como guía para la investigación de nuestra variable Satisfacción Laboral.

Panta (2015), realizó la investigación titulada: Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015, tesis sustentada en la Universidad Nacional de Piura, para conseguir el título profesional de licenciado en Ciencias Administrativas, tuvo como objetivo analizar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Marcavelica, Sullana; la investigación fue no experimental, transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo.

Se concluye que se observó una correlación positiva significativa entre clima organizacional y satisfacción en el municipio distrital, dado que el 87% de satisfacción laboral se debe al clima organizacional. El comportamiento de la variable satisfacción en el trabajo muestra que el 5% de las personas cuestionaron su satisfacción en el trabajo porque no sienten que es bueno o lo que merecen para ellos; mientras que el 67,5% la mayoría de los trabajadores lo juzgan y el 27,5% lo consideran satisfactorio porque se sienten satisfechos con su trabajo porque se consideran en el puesto adecuado en una gran mayoría de ellos. Esta tesis sirve como apoyo para esta investigación porque se podría tomar los instrumentos como guía para la investigación de nuestra variable satisfacción laboral.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión del Talento Humano

2.2.1.1. Definición de gestión del talento humano

Oliva (2018) define la gestión del talento como una serie de prácticas necesarias para orientar todos los aspectos de las personas, incluida la selección, formación, recompensas, evaluación, desempeño, compensación y calidad de vida, donde se libera, utiliza, desarrolla, motiva e involucra todas las capacidades y potencialidades de sus trabajadores, para la mejora y permanencia en el tiempo de la organización; refiere que el talento es una suma de habilidades a través de ser y usar la innovación.

Marroquín (2017) afirma que los cambios diarios en el mundo influyen notablemente en organizaciones, entonces cada uno de sus componentes debe ser moldeado para adaptarse a estos cambios. Cada factor de producción debe funcionar de manera eficiente, para lograrlo es donde se realiza el estudio de los recursos humanos como talento humano, este factor debe ser considerado de real importancia para incrementar sus capacidades y elevar sus aptitudes, de manera que sean capaces de gestionar y ofrecer buen rendimiento de su trabajo.

Goyeneche (2017) determina la gestión del talento debido a las actividades estratégicas negociables, consisten en un conjunto de políticas, planes de negocios implementados por la organización. El objetivo es conseguir, motivar, recompensar y de personas de diferentes estructuras lo que se necesita para una estructura organizacional que equilibre intereses diferentes para alcanzar los objetivos corporativos y organizativos.

2.2.1.2. Objetivos de gestión del talento humano

Oliva (2018) se refiere al hecho de la función de la gestión del talento en las empresas en posibilitar la efectividad de los individuos y así lograr los objetivos organizacionales. Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de cómo es. Menciona como objetivos apoyar a la empresa a lograr sus fines, para ello, una organización apta aprobará que los empleados reciban una buena formación en el trabajo, y los motivará a hacerlo de la misma manera, para que estén satisfechos con su trabajo, y lo que han logrado al formular políticas éticas y ser socialmente responsable desarrollándose la conducta de logro.

2.2.1.3. Importancia de Gestión del Talento Humano

Zelada (2018) menciona que, con el tiempo, las personas se han convertido cada vez más conscientes de los factores humanos para el éxito de los planes y metas organizacionales. Por lo tanto, la gestión del talento se convierte en un aspecto porque si el éxito de las instituciones y organizaciones se debe principalmente al comportamiento de las personas, invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Los recursos humanos se convierten en un socio estratégico para todo el campo, puede fortalecer el trabajo en equipo y transformar la organización. Su objetivo es que las personas se desarrollen individualmente y en grupo, y así lograr el crecimiento de la organización.

Oliva (2018) indica que el talento se considera el logro del negocio y su gestión, puesto que, si hay confianza, mejorará la calidad del trabajo y de vida, pues de esta forma los trabajadores estarán motivados por el trabajo que realizan, reducir el absentismo y mejorar las fuerzas productivas. Por consiguiente, es imprescindible y favorable que cualquier gestión asertiva del talento humano se lleve a cabo, con el fin de lograr un ambiente de trabajo adecuado entre sí.

2.2.1.4. Niveles de interpretación cualitativa de gestión

Sesento (2008), diseña una escala de Likert, que es una escala ordinal, para la interpretación cualitativa de los puntajes para la Gestión del Talento Humano se dará cuando los individuos responden puntos en esta escala, indican su reacción de acuerdo con lo siguiente:

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi Nunca (2)
- Nunca (1)

2.2.1.5. Elementos de la gestión del talento humano

Ávila (2018) enfatiza que la gestión de talentos humanos se está convirtiendo en algo esencial para el éxito de sus dimensiones son las siguientes:

- Conocimiento: constituye la derivación de aprender, de perenne, de modo que el conocimiento es la clave más para obtener resultados favorables.
- Habilidad: es cuestión de cómo hacerlo, simboliza el uso del conocimiento, ya sea para resolver dificultades o circunstancias.
- Juicio: saber estudiar el escenario y el contenido, se trata de saber obtener testimonios y tener alma crítica, calificar eventos, subir precios con equilibrio y concretar los precedentes. Se trata de saber obtener testimonios y tener alma crítica, calificar eventos, subir precios con equilibrio y concretar los precedentes.
- Actitud: se trata de comprender cómo lograrlo, de manera emprendedora para lograr y hacer prevalecer los objetivos, peligros, actuar como agente de intercambio, incorporar valor, alcanzar lo mejor y guiarse en las derivaciones. Es eso lo que lleva al individuo a darse cuenta de la autorrealización de las capacidades.

2.2.1.6. Enseñanzas de gestión de talento humano

Ávila (2018) indica que los usuarios deben ser captados con destreza y con sistemas fáciles que de valor en el momento de ofrecer un servicio de calidad. Esto se entiende con capacidades como el ingenio, creatividad y la iniciativa, es el talento humano el que hace referencia a las nuevas tecnologías refuerza la disminución de tareas.

La enseñanza de gestión del talento en este campo se abreviará de la siguiente manera:

- Premiar a los empleados que aporten opiniones excelentes que optimicen sus procesos.
- La información debe ser accesible y compartida.
- Es necesario asegurar que los colaboradores no aprendan y por lo tanto la capacitación debe ser preliminar.

2.2.1.7. Dimensiones de la gestión del talento humano

Dimensión Selección de Personal

Naranjo (2012) menciona que, el proceso de selección consta de una serie de las cuales deben estar claramente definidas y deben tener las siguientes características específicas: detección y análisis de las necesidades de requisitos, explicación e indagación del puesto ocupado, definición del método de citas para entrevistas, selección, preparación del informe, entrevista final.

Dimensión Retención del Personal

Martínez, Paredes y Peralta (2018) mencionan que, retener el talento es una preocupación a largo plazo en las organizaciones y es el campo de los recursos humanos el que debe enfocarse en esta demanda. En algunos departamentos, la situación se ha agravado por la falta de colaboradores competentes ante los retos tecnológicos, esta es la característica de hoy mercado de trabajo.

Prieto (2013) menciona que, resolver problemas organizacionales es un desafío diario al que no se puede escapar y encontrar formas de gestionar las salidas deseadas y mejorar la retención de su mejor capital no es una excepción. Muchas empresas reconocen que tienen dificultades con sus mejores talentos, porque no es solo una situación económica, sino también las condiciones laborales.

Dimensión Desarrollo del personal

Prieto (2013) menciona que, son los procesos que se utilizan para formar y hacer crecer lo profesional y lo personal. Incluyen programas de formación y desarrollo de personas, cambio y desarrollo profesional, así como programas de comunicación e integración.

Dimensión Condiciones Laborales

Marin y Placencia (2017) menciona que las condiciones de trabajo son manejadas por relaciones de autoridad similares, con sus pares, estatus, motivadores directamente vinculados a la satisfacción humana; se muestran seres como el reconocimiento y desarrollo, el esfuerzo, las opciones para el progreso y la autorrealización de la persona.

2.2.2. Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Definición de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se ha vuelto muy importante en los últimos años, en gran parte porque puede afectar la salud física y psicológica de los miembros de todo tipo de organizaciones. Además, partiendo de un concepto de calidad total, el municipio debe también preocuparse por el desarrollo profesional y sus colaboradores, lo que en a su vez redundará en una calidad educativa superior.

Malander (2016) menciona que, dentro de la organización, la satisfacción en el trabajo es el síndrome de causa o efecto, determina si la satisfacción laboral y determinadas variables sociodemográficas ocupacionales constituyen un antecedente o predictor del síndrome ocupacional.

Ávila (2018) señala que promueve el aporte de talentos y preserva su nivel de satisfacción dentro de la organización, para tener una estructura organizacional saludable, para incentivar a los sujetos y romper su responsabilidad. La satisfacción no toma en cuenta un comportamiento en el trabajo, es decir, describe la actitud hacia su ocupación organizacional.

2.2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral

Zelada (2018) menciona que, en la actualidad, la satisfacción es un elemento fundamental para el logro de los objetivos humanos de las organizaciones. Por ello, es inevitable estudiarlo de manera coherente y asegurar que el conocimiento generado sea de forma global; entonces la persona que realiza esfuerzos y produce no será obviada.

2.2.2.3. Elementos de la satisfacción laboral

Ávila (2018) menciona que la satisfacción laboral relacionada con el puesto es más que un sentimiento real, que se deriva de sus características. Cada puesto requiere interacción entre colegas y jefes, también regulaciones de la organización, modelos y trabajo; la estimación del grado de satisfacción o insatisfacción de un empleado. Después de mencionar todo lo anterior, los elementos se destacarían los siguientes:

- Naturaleza del trabajo, la cual consiste en las actividades a desarrollar y los procedimientos.
- Oportunidades de desarrollo, la cual consiste en los ascensos y las capacitaciones.

- Relaciones con los colegas, la cual consiste en el clima laboral y la interacción con los colegas.
- Salario, la cual consiste en el salario actual y los incentivos.

2.2.2.4. Niveles de interpretación cualitativa de Satisfacción Laboral

Sesento (2008) realiza una escala de Likert, que es una escala ordinal, para la interpretación cualitativa de los puntajes para la Satisfacción laboral, conjunto de preguntas sobre actitudes, todas de valor y a las cuales los individuos pueden responder gradualmente de la siguiente manera:

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi Nunca (2)
- Nunca (1)

2.2.2.5. Medición de la satisfacción laboral

Ávila (2018) indica que el trabajo no es simplemente realizar si está clasificando documentos, sirviendo el código de programación de escritura o manejando un camión. Requieren interacción entre colegas y jefes en los trabajos, así como el cumplimiento de las regulaciones y la organización, al crear modelos de desempeño, ellos son menos aptos para vivir en lugares de trabajo como estos. Esto significa que medir qué tan satisfecho o insatisfecho está un empleado con su labor es una adherencia confusa a una serie de componentes reservados del trabajo.

La satisfacción que percibe un colaborador surge de varias cosas relacionadas con la participación en la empresa, tanto las que ocupa como otros elementos que le rodean; esto quiere decir que la estimación del grado de satisfacción de un empleado con su trabajo es un alboroto para una serie de componentes reservados de su ocupación.

La mayoría de los diferentes instrumentos de medida del trabajo utilizados cuestionan, entre otras cosas, ciertos aspectos:

El trabajo en sí está relacionado con las relaciones interpersonales, el salario, el reconocimiento del trabajo realizado y las condiciones laborales. Los trabajadores necesitan un entorno de trabajo que no solo pueda cuidar de su bienestar personal, sino que también les permita completar su labor. Esto aumentará la satisfacción de los empleados; los salarios y otros beneficios, así como las oportunidades de promoción y así promover el crecimiento y las responsabilidades de los empleados (Alvarado, 2014).

2.2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensión Salario Emocional

Los salarios emocionales constituyen una de las dimensiones laborales en este marco de investigación; está diseñado como todas esas recompensas intangibles que recibe un servidor a cambio de sus servicios (Augusto, Campagnolli, Canuto & Graziano 2018).

Dimensión retribución económica

Hace referencia a la compensación monetaria que aceptan por la tarea que desempeñan, incluso cuando es por ley y la calidad apreciada requiere un nivel de talento humano que la entidad puede adquirir. En este sentido, la retribución es el subsidio que reciben los servidores por el trabajo que ejercen (Barriga y Rendón, 2016).

Dimensión clima laboral

Se califica como el nivel de satisfacción experimentado dentro de la entidad, compuesto por grandes momentos emocionales y físicos que poseen un impacto del comportamiento y miembros que trabajan en el desarrollo (Pilligua y Arteaga, 2019).

Dimensión Participación en toma de decisiones

Esto implica un aumento en la intervención cuya adopción genera un incremento en la satisfacción, participando en la toma de decisiones y realizando vías para resolver las dificultades encontradas por la organización (Ballena, 2021).

2.3. Marco conceptual

- Gestión

Se refiere al comportamiento y las consecuencias de la gestión, es decir que la gestión está en posibilitar la realización de operaciones comerciales o anhelo de cualquiera. Por otro lado, la gestión contiene ideas de gobernar, disponer para dirigir, ordenar u organizar algo o sucediendo (Goyeneche, 2017).

- Talento Humano

La capacidad de las personas que comprenden la forma inteligente de resolver determinadas ocupaciones, suponiendo que tengan habilidades, destrezas, experiencia y talentos típicos; son personas talentosas(Goyeneche, 2017).

- Gestión del talento Humano

La gestión del talento es un método de gestión estratégica, su objetivo es conseguir la mayor creación de valor para la organización, mediante una combinación de acciones orientadas a tener siempre los niveles de conocimiento, capacidad y habilidad para obtener los resultados necesarios para mantener la competencia en la actualidad y fuerza ambiental futura. Para comprender los métodos de gestión del talento, analiza desde la perspectiva de dos dimensiones básicas: interna y externa (Liquidano, 2012).

- Relaciones Laborales

Llamados vínculos, de relación que se establece entre dos o más personas en el lugar de trabajo. La relación trabajo-gerencia se refiere a la relación entre las personas que brindan relaciones laborales-gerenciales. Trabajo (manual o trabajo mental) y que proporciona capital

o medios, la cantidad de producción de la primera persona en realizar la tarea (serán los empleados de la oficina y el dueño o jefe del espacio de trabajo otorgado más todos los recursos necesarios para realizar la tarea) (Izquierdo, 2017).

- Administración

Es el proceso de diseño y mantenimiento de un entorno para llegar efectivamente a los seleccionados (Valadez 2016).

- Capacitación

Es la herramienta básica de la gestión del talento y un proceso de revisión, planificado y organizado para la mejora y expansión del conocimiento, habilidades y actitudes del personal existente (Rojas, 2018).

- Compromiso

Un individuo comprometido es una persona cuyas obligaciones es hacer un poco más de lo esperado, sorprenden porque ellos viven, piensan y cría su familia, su educación y todo lo que tienen que decir (Flores & Pujadas, 2018).

- Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se concibe como una situación prospera que resulta de una evaluación parcial del desempeño profesional de un individuo, marcada por la inspección final entre los roles de cada trabajador que aspira a realizar y el rol que desempeña (Orgambídez, Pérez, Borrego, 2015).

- Selección del personal

Es aquella actividad estructurada que permite atraer, valorar e identificar las características personales de un grupo de sujetos llamados candidatos, que los diferencia de los demás y los hace más oportunos o más cercanos a un conjunto de habilidades determinadas como requisitos para el desempeño eficaz y eficiente de una determinada tarea profesional (Ansorena, 2005).

- Retención del personal

Es una estrategia para mantener a los empleados con talentos de calidad, con buen desempeño y valiosos para la empresa, con un conjunto de prácticas y políticas adoptadas por las organizaciones para

garantizar que sus profesionales sean más superiores, con ello, es posible construir un gran diferencial competitivo (Prieto, 2015).

- Desarrollo del personal

Un conjunto de ambigüedades de formación, organizadas que brinda la organización en una etapa definida para brindar oportunidades para mejorar el crecimiento del desempeño humano (Chiavenato, 2003).

- Condición laboral

Es todo lo que gira en torno a la vista de trabajo de la forma en que trabajan las personas. Por esta razón, las condiciones de trabajo no solo son la higiene, la seguridad, los aspectos físicos, sino también los aspectos psíquicos que determinan estas condiciones (Castillo y Prieto, 1990).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

2.4.2. Hipótesis Específicas

H. Existe relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H. Existe relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H. Existe relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H. Existe relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	Comprende la selección, retención, desarrollo y despliegue talentos con habilidades básicas para completar el trabajo (Sani, Zamora, Moscoso, 2017).	En función a la sumatoria de las respuestas correspondientes a los ítems de cada dimensión (Selección de personal, capacitación del personal), las cuales han sido apreciadas desde de la aplicación del instrumento adecuado.	Selección del personal	Requerimiento	La municipalidad cubre las necesidades de los empleados según sea necesario.	Ordinal
				Perfil	Se elige a la persona que reúne los requisitos exigidos.	
				Meritocracia	Ocupa el cargo quien lo merece.	
				Procedimientos técnicos	En la selección del personal se emplean procedimientos técnicos.	
			Retención del personal	Personal Idóneo	El personal elegido está involucrado en el logro de los objetivos institucionales.	Ordinal
				Sistema de estímulos	Se retiene al personal sobre la base de un sistema de incentivos.	
				Buen Trato	Los trabajadores sienten que reciben buen trato.	
				Prestación social	La municipalidad fomenta el otorgamiento de beneficios sociales.	
				Reconocimiento	La municipalidad fomenta el correcto desempeño de funciones.	
			Desarrollo del personal	Perspectiva	El personal advierte la cobertura de sus expectativas.	Ordinal
				Habilidades técnicas y/o profesionales	El desarrollo de las capacidades del personal está garantizado.	
				Curso de perfeccionamiento	La municipalidad planifica cursos de actualización para los trabajadores.	
	Aptitud laboral	Se promueve el desarrollo de habilidades blandas en el ejercicio de funciones.				

				Eficiencia y eficacia	Se incita la eficiencia y eficacia del personal.	
				Atributos personales	Las cualidades personales de los trabajadores son consideradas por la municipalidad.	
			Condiciones laborales	Derechos alcanzados	La municipalidad reconoce los derechos adquiridos del personal.	Ordinal
				Ambiente laboral	Los trabajadores realizan sus actividades en lugares seguros.	
				Calidad de vida	La municipalidad se preocupa por la calidad de vida de los trabajadores.	
				Salarios	Las remuneraciones cubren las expectativas de los trabajadores.	
				Elementos de protección personal	El personal trabaja con los equipos de protección correspondientes.	
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral	Se concibe como un estado favorable que resulta de una evaluación subjetiva del desempeño laboral de una persona, que quiere cumplirlo y ejecutarlo en última instancia (Orgambidez, Pérez, Borrego, 2015).	En función a la sumatoria de las respuestas correspondientes a los ítems de cada dimensión, se obtendrá del nivel de satisfacción laboral.	Salario emocional	Planes de formación	La municipalidad manifiesta planes de formación.	Ordinal
				Oportunidades de crecimiento	Los colaboradores tienen oportunidades de ascenso en la municipalidad.	
				Días libres	La municipalidad respeta los días de descanso de los trabajadores.	
				Horario de trabajo	El horario flexible es política de la municipalidad.	
				Reconocimiento	Se reconoce el trabajo bien realizado.	
			Retribución económica	Haberes (Salarios) equitativos	El salario corresponde al nivel del puesto que ocupa y la operación es justa.	Ordinal
				Incentivación	Los empleados son recompensados por su desempeño.	
				Recompensa	La municipalidad recompensa al personal por sus esfuerzos extraordinarios.	
				Capacidad de pago	El personal generalmente es recompensado por la calidad de su trabajo.	
				Pago puntual	La municipalidad cancela puntualmente los haberes al personal.	

			Clima laboral	Relación interpersonal	Se promueve las relaciones interpersonales favorables.	Ordinal
				Modo gerencial	El estilo de gestión genera confianza recíproca.	
				Respeto entre compañeros	Se observa respeto mutuo entre colegas.	
				Comprensión	La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores.	
				Labor en equipo	Se crean espacios para el trabajo en equipo.	
			Participación en toma de decisiones	Consideración de opiniones	La municipalidad toma en cuenta los puntos de vista de los trabajadores.	Ordinal
				Participación en la resolución de problemas	Se promueve la intervención de los trabajadores en el proceso de resolución de casos.	
				Soluciones alternativas	Son consideradas las soluciones alternativas de los trabajadores.	
				Oportunidad	Se toman las decisiones en forma oportuna.	
				Ética	La toma de decisiones se ciñe a los criterios de la ética en la administración pública.	

Nota: Elaboración propia de los autores.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

La población está conformada por el total de 43 colaboradores en planilla de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 2.

Distribución de la Población

Descripción	N° Colaboradores
Funcionarios y/o Directivos	11
Profesionales	2
Técnicos	12
Obreros de limpieza	5
Otros Obreros	12
Vigilantes de los locales municipales	1
Total, de Colaboradores	43

Nota: Planilla de colaboradores Municipalidad Distrital de Miguel Checa, Sullana 2021

3.1.2. Marco muestral

Según (Carrillo, 2015), el marco muestral es “el listado en el que encontramos las unidades elementales que componen la población” (p. 6).

Los criterios de selección para el trabajo de investigación son los siguientes:

Criterios de Inclusión: Se considerarán dentro del estudio todos los sujetos que cumplan con los siguientes criterios:

- Trabajadores estables en planilla
- Trabajadores con contrato fijo

- Trabajadores con Régimen CAS

Criterios de Exclusión: Se excluirán todos los sujetos que no cumplan con los criterios de inclusión mencionados, además de:

- alcalde
- regidores
- locadores

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis para esta investigación es la Municipalidad distrital Miguel Checa comprendida por el número total de colaboradores (en planilla) en la ciudad de Sullana.

Figura 1. *Municipalidad distrital Miguel Checa*



3.1.4. Muestra

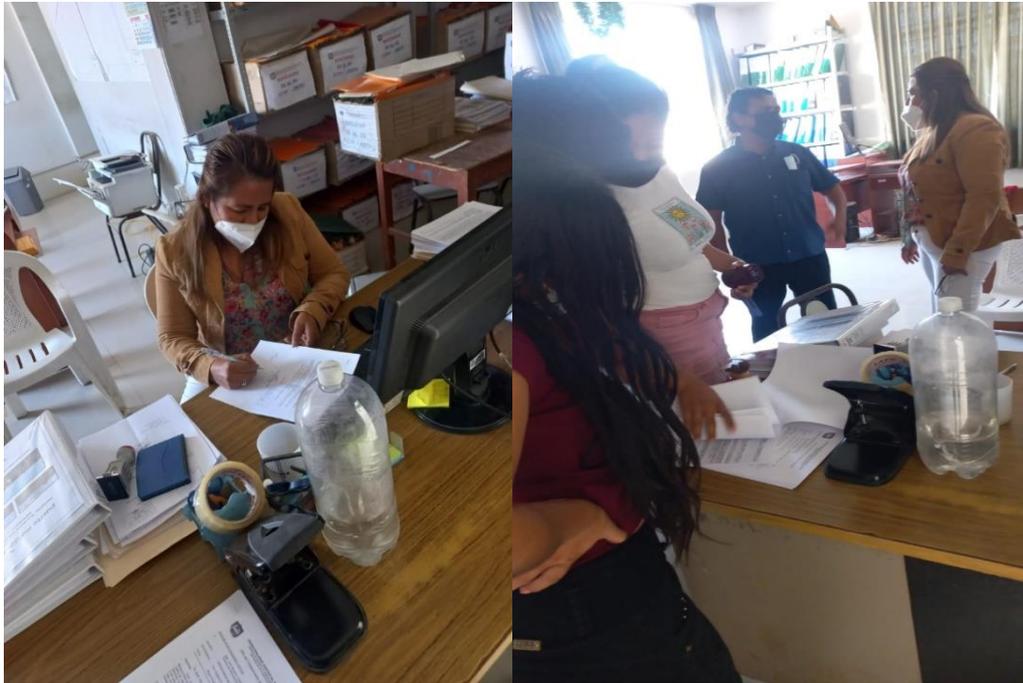
Según (Carrillo, 2015), la muestra es “cualquier subconjunto del universo. Desde la estadística pueden ser probabilísticas o no probabilísticas” (p. 7).

Hernández (citado en Castro, 2003) expresa que "si la población es menor a cincuenta 50 individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Por esta razón la muestra para esta investigación está conformada por el total de la población de los colaboradores en planilla,

equivalente a 43 colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa en la ciudad de Sullana en el año 2021, siendo una población igual a la muestra se aplicará un censo a toda la población.

Figura 2. *Encuesta a los colaboradores*



3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Este diseño de investigación es de tipo no experimental, dado que las variables de estudio no serán manipuladas.

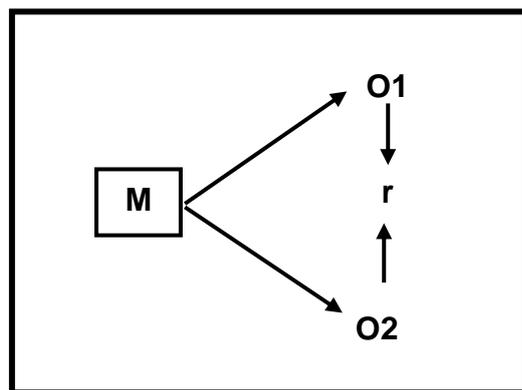
Según Kerlinger (1979) el diseño de investigación no experimental se define como "investigación no experimental es cualquier investigación en la que es imposible manipular variables o asignar temas o condiciones al azar" (p. 116). Esto refiere a que no existen condiciones o estímulos a los que estén expuestos los sujetos del estudio. Los sujetos se observan en su entorno natural, en su realidad.

Al ser de diseño no experimental, el presente trabajo de investigación es de corte transversal por qué las variables se miden en un espacio y tiempo únicos.

Según Rodríguez y Mendivelso (2018) manifiestan que la investigación de corte transversal tiene como objetivo primordial “identificar la frecuencia de una condición o enfermedad en la población estudiada y es uno de los diseños básicos en epidemiología al igual que el diseño de casos y controles y el de cohortes” (p. 142).

Debido al tipo de investigación y al ser de corte transversal, se eligió el diseño Correlacional puesto que de acuerdo con Marroquín (2013) afirma lo siguiente: “finalidad de establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan por hecho de medir las variables, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (p. 4).

Esquema de Investigación Correlacional



Donde:

M = Muestra

O1 = Gestión del Talento Humano

O2 = Satisfacción Laboral

r = Correlación entre dichas

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica

Para este trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta, la cual será aplicada a los colaboradores de planilla de la Municipalidad distrital Miguel Checa en la ciudad de Sullana en el año 2021.

De acuerdo con López y Fachelli (2015) la encuesta es “una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (p. 8).

Esta técnica permite obtener y procesar datos de forma rápida y eficaz que son realizadas a los colaboradores fijos con el fin de adquirir la información oportuna para la investigación.

Instrumento

Para Rodríguez (2017) los instrumentos de investigación son “los medios o formas de recolectar información que utiliza el investigador para medir el comportamiento o los atributos de las variables”(p. 58).

Se utilizará el cuestionario de preguntas como instrumento para la recolección de información de los colaboradores en planilla de la Municipalidad distrital Miguel Checa en la ciudad de Sullana en el año 2021.

Todo investigador debe preparar un instrumento de recolección de datos para medir las variables propuestas en el trabajo de investigación, en este instrumento, las variables son operacionalizadas como preguntas. Dichas interrogantes son esenciales porque es el medio de encontrar la información requerida que dará respuesta al problema planteado. El instrumento tiene 40 preguntas, investigara las diferentes dimensiones dadas por las variables de estudio.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El instrumento de investigación que se utilizará es un cuestionario, que nos ayudará a medir las dos variables, se aplicará a la muestra seleccionada a través de la fórmula y por cumplir con el requisito de haber recopilado los datos por medio del método de observación a los trabajadores de la municipalidad distrital Miguel Checa en la ciudad de Sullana en el año 2021, cuyo fin es el de obtener información relevante e importante para esta investigación.

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el paquete estadístico para las ciencias Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), además se completará en el programa Excel office 2019 y los datos recopilados se mostrarán en forma de tablas y gráficos para determinar si las hipótesis son correctas.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Análisis descriptivo

Fue indispensable para cumplimiento de los objetivos propuestos en la presente tesis, aplicar un cuestionario de preguntas para recoger información y conocer de qué manera influye la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Se aplicó un cuestionario con 40 preguntas, divididas de cinco en cinco, cada uno de los grupos responde a los indicadores seleccionados para cada uno de las dimensiones (ver pág. 57) Utilizamos la escala de Likert para responder a cada una de las interrogantes, las respuestas son: Siempre con valoración 5, Casi Siempre con valoración 4, A veces con valoración 3, Casi Nunca con valoración 2 y Nunca con valoración 1.

Los resultados obtenidos reflejan las distintas opiniones de los trabajadores con respecto a las dimensiones e indicadores visualizadas en las preguntas seleccionadas que responden a cada uno de los objetivos propuestos anteriormente y mostrados a continuación. Se utilizó el programa de SPSS y Microsoft Office Excel 2019 para este proceso. Hemos de aclarar que la escala de Likert fue reagrupada en tres niveles: Alto contiene siempre y casi siempre, Medio a su vez contiene a veces, por último, Bajo contiene casi nunca y nunca.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 3.

Relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del Talento Humano	Bajo	N	1	2	0	3
			0.4	2.5	0.1	3.0
		% del total	2.3%	4.7%	0.0%	7.0%
	Medio	N	5	34	0	39
			5.4	32.7	0.9	39.0
		% del total	11.6%	79.1%	0.0%	90.7%
	Alto	N	0	0	1	1
			0.1	0.8	0.0	1.0
		% del total	0.0%	0.0%	2.3%	2.3%
Total	N	6	36	1	43	
		6.0	36.0	1.0	43.0	
	% del total	14.0%	83.7%	2.3%	100.0%	

Nota: Aplicación de cuestionario a los colaboradores

Interpretación: En la tabla 3, se puede observar que 39 de los 43 encuestados, es decir, el 90.7% de los colaboradores sienten un nivel medio de gestión del talento humano y a la vez perciben un nivel medio de satisfacción laboral, se concluye que el grado de relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa es de un rango medio, así identificamos que mientras mejor es el desarrollo de las capacidades de talento humano mejor será la satisfacción laboral de los colaboradores porque se sentirán motivados laborando en un buen clima laboral fortaleciendo sus habilidades personales y laborales.

Figura 3. *Gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021*



Nota: Base de datos del cuestionario

Objetivo específico 1: Describir la relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 4.

Selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Selección Del personal	Bajo	Recuento	2	3	1	6
		% del total	4.7%	7.0%	2.3%	14.0%
	Medio	Recuento	3	33	0	36
		% del total	7.0%	76.7%	0.0%	83.7%
	Alto	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2.3%	0.0%	0.0%	2.3%
Total	Recuento	6	36	1	43	
	% del total	14.0%	83.7%	2.3%	100.0%	

Nota: Aplicación de cuestionario a los colaboradores

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que la relación entre el nivel de selección del personal con la satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021. Se obtuvo como resultado para el rango alto un 2.3%, el rango medio equivale al 83.7% y el rango bajo un 14%. En conclusión, la relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral es de rango medio pues los encuestados señalan que la municipalidad no aplica por completo la normativa para la selección del personal, pues no siempre se elige al personal que reúne los requisitos exigidos, además no se emplean con regularidad los procedimientos técnicos como lo demanda la municipalidad.

Figura 4. *Selección del personal con la satisfacción laboral de los*



colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

Nota: Base de datos del cuestionario

Objetivo específico 2: Evaluar la relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 5.

Retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

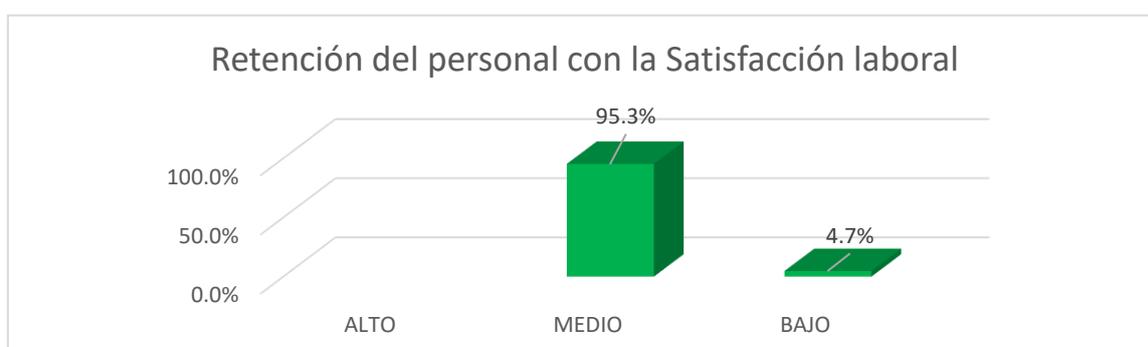
		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Retención del personal	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2.3%	2.3%	0.0%	4.7%
	Medio	Recuento	5	35	1	41
		% del total	11.6%	81.4%	2.3%	95.3%
Total	Recuento		6	36	1	43
	% del total		14.0%	83.7%	2.3%	100.0%

Nota: Aplicación de cuestionario colaboradores

Interpretación:

En la tabla 5, se observa que la relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021 tiene como resultado dos rangos, bajo con un 4,7% y medio equivale al 95,3%. En conclusión, la relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral es de rango medio, lo cual indica que la municipalidad no fomenta el correcto desempeño de funciones a base de un sistema de incentivos, pese a que el personal advierte la cobertura de sus expectativas.

Figura 5. *Retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021*



Nota: Base de datos del cuestionario

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 6.

Desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

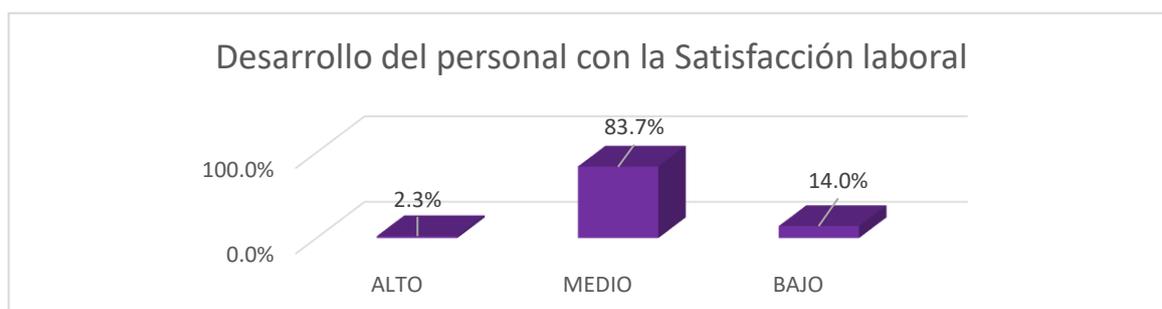
		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Desarrollo del personal	Bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	7.0%	7.0%	0.0%	14.0%
	Medio	Recuento	3	33	0	36
		% del total	7.0%	76.7%	0.0%	83.7%
	Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	2.3%	2.3%
Total	Recuento	6	36	1	43	
	% del total	14.0%	83.7%	2.3%	100.0%	

Nota: Aplicación de cuestionario colaboradores

Interpretación:

En la tabla 6, se puede observar que, que la relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021 tiene como resultado los rangos, bajo con un 14%, medio equivale al 83.7% y alto con un 2.3%. En conclusión, la relación entre ambos es de rango medio, siendo que un 83.7% de ellos señalo que la municipalidad promueve regularmente el desarrollo del personal planificando cursos de actualización de las capacidades y habilidades blandas en el ejercicio del desarrollo de sus funciones.

Figura 6. *Desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.*



Nota: Base de datos del cuestionario

Objetivo específico 4: Analizar la relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 7.

Condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Condición laboral	Bajo	Recuento	4	9	0	13
		% del total	9.3%	20.9%	0.0%	30.2%
	Medio	Recuento	2	26	0	28
		% del total	4.7%	60.5%	0.0%	65.1%
	Alto	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	2.3%	2.3%	4.7%
Total		Recuento	6	36	1	43
		% del total	14.0%	83.7%	2.3%	100.0%

Nota: Aplicación de cuestionario a los colaboradores

Interpretación:

En la tabla 7, se observa que la relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021 se obtuvo que un 4,7% es rango alto, un 65,1% es rango medio y un 30,2% es rango bajo. En conclusión, el grado de relación se encontró en rango medio, siendo que un 65,1% de ellos señalo que la municipalidad se preocupa regularmente por la calidad de vida laboral, reconociendo sus derechos, del mismo modo verifica que realicen sus labores en lugares seguros para su desarrollo personal y laboral.

Figura 7. *Condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.*



Nota: Base de datos del cuestionario

DOCIMASIA DE HIPOTESIS

Criterio prueba de normalidad:

Shapiro-Wilk

n≤50

Contraste de Hipótesis General

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:	Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H_0)
	Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Hipótesis General:

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 8.

Resultado de correlación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

		Gestión del Talento Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,329*
		N	43
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,329*
		Sig. (bilateral)	0.031
		N	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Aplicación de cuestionario a los colaboradores

En la tabla 8, se muestra la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, utilizamos la estadística Rho de Spearman, el p-valor (significación bilateral) es 0,031 siendo menor que 0,05, en consecuencia, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA Y SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto

indica que existe una relación entre en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,329 el cual se interpreta que existe una correlación positiva moderada. En conclusión, se afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativa y modernamente baja con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Hipótesis Específica 1:

H1: Existe relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 9.

Relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

			Selección del Personal	de	1.000	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Selección del Personal	Coeficiente de correlación				-0.060
		Sig. (bilateral)				0.701
		N	43			43
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-0.060			1.000
		Sig. (bilateral)	0.701			
		N	43			43

Nota: Aplicación de cuestionario

En la tabla 9, se presentan los resultados de correlación entre selección del personal y la satisfacción laboral, utilizamos la estadística Rho de Spearman el p-valor (significación bilateral) es 0,701, siendo mayor que 0,05 (nivel de significancia), por lo que, SE ACEPTA LA HIPÓTESIS NULA Y SE RECHAZA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto indica que existe una relación inversa, no existe una relación entre la selección del personal y la satisfacción laboral. Asimismo,

se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,060, el cual se interpreta que existe una correlación negativa muy baja. En conclusión, se afirma que la selección del personal se relaciona negativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Hipótesis Específica 2:

H1: Existe relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 10.

Relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

			Retención del Personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Retención del Personal	Coeficiente de correlación	1.000	0.222
		Sig. (bilateral)		0.152
		N	43	43
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.222	1.000
		Sig. (bilateral)	0.152	
		N	43	43

Nota: Aplicación de cuestionario

En la tabla 10, se presentan los resultados de correlación entre retención del personal y la satisfacción laboral, utilizamos la estadística Rho de Spearman el p-valor (significancia bilateral) es 0,152, siendo mayor que 0,05 (nivel de significancia), de manera que, SE ACEPTA LA HIPÓTESIS NULA Y SE RECHAZA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto indica que no existe una relación entre retención del personal y satisfacción laboral. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,222, el cual se interpreta que existe una correlación positiva baja. En conclusión, se afirma que retención

del personal no se relaciona significativa y moderadamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Hipótesis Específica 3:

H1: Existe relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 11.

Relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

			Desarrollo del Personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del Personal	Coeficiente de correlación	1.000	,514**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	43	43
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,514**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Aplicación de cuestionario

En la tabla 11, se presentan los resultados de correlación entre desarrollo del personal y la satisfacción laboral, utilizamos la estadística Rho de Spearman el p-valor (significancia bilateral) es 0,000, siendo menor que 0,05 (nivel de significancia), por consiguiente, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA Y SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto indica que existe una relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,514, el cual se interpreta que existe una correlación positiva moderada. En conclusión, se afirma que desarrollo del personal se relaciona significativa y modernamente con la

satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Hipótesis Específica 4:

H1: Existe relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

Tabla 12.

Relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021

		Condiciones Laborales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,398**
		N	43
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,398**
		Sig. (bilateral)	0.008
		N	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Aplicación de cuestionario

La tabla 12, se presentan los resultados de la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral, utilizamos la estadística Rho de Spearman, el p-valor (significación bilateral) es 0,008, siendo menor que 0,05 (nivel de significancia), por ende, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA Y SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto indica que existe una relación entre en condiciones laborales y satisfacción laboral. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,398, el cual se interpreta que existe una correlación positiva baja. En conclusión, se afirma que condiciones laborales se relaciona significativa y modernamente baja con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.

4.2. Discusión de resultados

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021; se plantean las teorías de Liquidano (2012), quien afirma que la gestión del talento humano es un método de gestión estratégica, su objetivo es conseguir la mayor creación de valor para la organización, mediante una combinación de acciones orientadas a tener siempre los niveles de conocimiento, capacidad y habilidad para obtener los resultados necesarios para mantener la competencia en la actualidad y fuerza ambiental futura. Para comprender los métodos de gestión del talento, analiza desde la perspectiva de dos dimensiones básicas: interna y externa y Orgambidez, Pérez, Borrego (2015), mencionan que la satisfacción laboral se concibe como una situación prospera que resulta de una evaluación parcial del desempeño profesional de un individuo, marcada por la inspección final entre los roles que cada trabajador aspira realizar y finalmente el rol que desempeña. En los resultados de la tabla 3, se evidencio que predomina la relación medio entre la gestión de talento humano con la satisfacción laboral según el criterio de los 43 colaboradores la cual represento el 90.7%. Estos resultados guardan relación con la tesis de Domínguez (2020), la cual concluyo que existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020, teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,960, el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Esto coincide con lo encontrado en la investigación, puesto que, la gestión del talento humano si tiene relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana, se pudo dar a conocer que las variables si tenían relación debido a que se debe gestionar buenas estrategias de gestión del talento humano para mejorar y mantener un buen nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.

El primer objetivo específico de la investigación fue describir la relación entre la selección del personal con la satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021; se plantea la teoría de Ansorena (2005), quien menciona que la selección del personal es aquella actividad estructurada que permite atraer, valorar e identificar las características personales de un grupo de sujetos llamados candidatos, que los diferencia de los demás, y los hace más oportunos o más cercanos a un conjunto de habilidades determinadas como requisitos para el desempeño eficaz y eficiente de una determinada tarea profesional . Los resultados de la tabla 4 evidencian que predomina la relación medio entre la selección del personal con la satisfacción laboral según el criterio de los 43 colaboradores la cual represento el 83.7%. Asimismo, estos resultados guardan relación con la tesis de Vilca (2018), la cual concluyo que en la selección del personal de la municipalidad provincial de Huancané Puno predomino el nivel regular la cual represento el 58%, debido a que se sienten identificados y comprometidos con la municipalidad.

Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, puesto que, se puede apreciar que, si existe una relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana, esto es fundamental en las municipalidades distritales porque es el factor clave para que tengan éxito, puesto que los colaboradores son los encargados de la mayoría de las tareas que se desarrollan en la municipalidad.

El segundo objetivo específico de la investigación fue evaluar la relación entre la retención del personal con la satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021, se plantea la teoría de Prieto (2015), quien afirma que la retención del personal es una estrategia para mantener a los empleados con talentos de calidad, con buen desempeño y valiosos para la empresa, con un conjunto de prácticas y políticas adoptadas por las organizaciones para garantizar que sus profesionales sean más superiores, con ello, es posible construir un gran diferencial competitivo. En la tabla 5, se evidencio que en la retención del

personal se encontró en un nivel medio, según el criterio de los 43 colaboradores encuestados de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana la cual represento el 95.3%, es decir el personal fomenta el correcto desempeño de funciones. Estos resultados guardan relación con la tesis de Madriaga (2018), la cual concluyo que la retención del personal de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018, represento un nivel moderado, así que existe un coeficiente de correlación muy fuerte ($p = 0.00$, $Rho = 0.860$) con ello podemos decir que existe una relación significativa y directa entre la retención de personas y la variable Satisfacción laboral, debido a que reciben ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la municipalidad, es decir se le proporciona conocimiento técnico o profesional. Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, dado que, se puede apreciar que, si existe una relación entre retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana, de manera que es fundamental retener a las personas que demuestren calidad en el trabajo, buen desempeño y actitud, asimismo, las personas tienen una variedad de necesidades que cubrir y cuanto mejor lo hace una organización más durará la experiencia del colaborador.

El tercer objetivo específico de la investigación fue analizar la relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021, se plantea la teoría de Chiavenato (2003), quien afirma el desarrollo de los empleados como una experiencia de aprendizaje organizada y proporcionada por la empresa en un período específico para brindar oportunidades para mejorar el desempeño y el crecimiento humanos. Los resultados de la tabla 6 se observó que el desarrollo del personal se encontró un nivel medio según el criterio de los 43 colaboradores encuestados la cual represento el 83.7%. Esto coincide con Madriaga (2018), la cual concluyo que el desarrollo del personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, se encontró en un nivel medio representado en un 67.4%, debido a que incita la eficiencia y eficacia del personal, entonces existe correlación muy fuerte entre el desarrollo de personas y la Satisfacción

laboral ($Rho=.832$). Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, puesto que, se puede apreciar que, si existe una relación entre desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana, esto permite que todos los colaboradores despierten habilidades y actitudes que ya tienen, además, el desarrollo personal ayuda a descubrir los talentos que tiene cada uno.

El cuarto objetivo específico de la investigación fue analizar la relación entre la condición laboral con la satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana, se plantea la teoría de Castillo y Prieto (1990), quien afirma que la condición laboral es todo lo que gira en torno a la vista de trabajo de la forma en que trabajan las personas. Por esta razón, las condiciones de trabajo no solo son la higiene, la seguridad, los aspectos físicos, sino también los aspectos psíquicos que determinan estas condiciones. Los resultados de la tabla 7, se evidencio que la condición laboral se encontró en un nivel medio, según el criterio de los 43 colaboradores encuestados de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana, la cual represento el 65.1%, es decir los colaboradores realizan sus actividades en lugares seguros, el personal trabaja con los equipos de protección correspondientes. Asimismo, estos resultados guardan relación con la tesis de Rojas (2018), la cual concluyo que la condición laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, se encontró en un nivel medio con un 60%.

Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, puesto que, se puede apreciar que, si existe una relación entre condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana, esto quiere decir que el bienestar general del trabajo se ve reflejado en la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de la municipalidad distrital Miguel Checa Sullana, debido a que sus dimensiones se relacionan de nivel medio, por tal razón la municipalidad debe establecer políticas para restablecer el talento humano y enfatizarse en lograr una buena satisfacción en el trabajo siempre que la dirección ejecute correctamente el proceso de selección, evaluación y formación del personal.
2. Existe correlación negativa muy baja entre la selección del personal con la satisfacción laboral de la municipalidad distrital Miguel Checa Sullana, como resultado se evidencia que no utilizan procesos formales y ordenados para la selección del personal para trabajar en las distintas áreas del municipio.
3. Existe una correlación positiva baja entre la retención del personal con la satisfacción laboral de la municipalidad distrital Miguel Checa Sullana, como resultado certero la municipalidad no valora la retención a los mejores empleados, esto debería ser tarea primordial, ya que les permite generar satisfacción laboral positiva entre sus colaboradores.
4. Existe correlación positiva moderada entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de la municipalidad distrital Miguel Checa Sullana, como resultado la municipalidad promueve moderadamente el desarrollo personal, ya que permite a todos los empleados desarrollar habilidades y actitudes que poseen internamente.
5. Existe una correlación positiva baja entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de la municipalidad distrital Miguel Checa Sullana; se tiene como resultado que los espacios que les ofrece la municipalidad son un tanto agradables y seguros para la realización de sus laborales diarias y contribuyen con la productividad para la municipalidad.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la gestión de recursos humanos para mejorar y optimizar el desempeño de los colaboradores, analizando las necesidades y requisitos de los colaboradores para determinar qué factores dificultan la mejora de la satisfacción laboral.
2. Mejorar el proceso de selección y el nivel de gestión de recursos humanos, cumplir con la normativa, considerar la situación de cada puesto, realizar actividades formativas que fortalezcan sus conocimientos y desarrollar sus habilidades que les permitan comprometerse con los objetivos de la municipalidad y lograr un desempeño satisfactorio.
3. Establecer un programa de capacitaciones para todo el personal municipal, independientemente del tipo de contrato laboral, esto ayudara a los colaboradores a adquirir nuevos conocimientos que serán aplicados a su trabajo diario.
4. Realizar un estudio para determinar cuáles son los temas que los trabajadores consideran importantes para su desarrollo laboral dentro de la municipalidad y cuáles son útiles para impulsar y desarrollar carreras institucionales.
5. Desarrollar estudios experimentales para medir la influencia de las condiciones laborales en la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana y así trabajar en condiciones de salud.

REFERENCIAS

- Alvarado, K. (2014). *Medir el grado de Satisfacción Laboral en la empresa Pinturas ULTRACOLOR [Informe Técnico, Instituto Tecnológico de la Zona Maya]*. Repositorio Institucional de México.
- Ávila, J. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo, 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2389>
- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T., y Graziano, G. (2018). Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 74-80. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Emotional+salary+AS+A+strategy+to+retain+talents&btnG=
- Ballena, I. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad de San José, Lambayeque. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57630>
- Barriga, A., y Rendón, A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=%E2%80%9CI+MPACTO+DE+LA+REMUNERACI%C3%93N+PERCIBIDA+SOBRE+LA+SATISFACCI%C3%93N+LABORAL+EN+LAS+FAMILIAS+DEL+NIVEL+SOCIOECON%C3%93MICO+C+DEL+DISTRITO+DE+AREQUIPA%2C+2016+%E2%80%9D&btnG=
- Calderón, E. (2016). Nivel de Satisfacción Laboral que poseen los Trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>

- Castro, F. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=9590>
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990): Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS.
- Carrillo, A. (2015). *Población y Muestra*. Repositorio institucional de México.
- Farfán, M. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura–2019.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46826>
- Flores , B., & Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio Institucional UNJFSC.
- González, S., Herrera, F., y Rivera, E. (2016). Propuesta del modelo de gestión del talento humano por competencias: Caso Municipalidad de Upala.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Propuesta+del+Modelo+de+Gesti%C3%B3n+del+Talento+Humano+por+Competencias%3A+Caso+Municipalidad+de+Upala&btnG=
- Goyeneche, S. (2017). Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de Socha.
<http://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/2250>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª Edición)*. México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Izquierdo, O. (2017). Las relaciones laborales: Propuesta teórico metodológica para el análisis de los procesos laborales en el contexto de Actualización del Modelo Económico Cubano. Universidad de La Habana, 283, 193-206.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0253-92762017000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Kerlinger. (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento de Kerlinger—Iberlibro. <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/enfoque-conceptual-de-la-investigaci%F3n-del-comportamiento/autor/kerlinger/>
- Liquidano, M. (2012). *Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. Aguascalientes: Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Morales, Y. (2018). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Bernal Sechura, 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29039/Morales_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, Y. (2018). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Bernal Sechura, 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29039/Morales_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madriaga, E. (2018). Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21445>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

- Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marroquín, M. (2017). Análisis en las organizaciones de la gestión del talento humano sobre el modelo tradicional de Recursos Humanos como factor relevante para el bienestar organizacional y personal de los colaboradores. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/99249>
- Marroquín, R. (2013). Metodología de la Investigación. Lima, Perú. Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=METODOLOG%C3%8DA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%93N+pe%C3%B1a+2012&btnG=
- Martínez, L., Paredes, K., y Peralta, M. (2018). Estrategias de retención de personal para la organización explora Valle Sagrado. Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2475>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Oliva, Z. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30471>
- Orgambídez, A., Pérez, P., y Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: Examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Panta, E. (2015). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Marcavelica 2015. Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/367>

- Pastor, M. (2016). Creación del Área de Recursos Humanos en el Municipio de la localidad de Hernando. <https://rdu.iua.edu.ar/handle/123456789/1289>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28), Article 28. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. <http://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y Desempeño Laboral [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]*. Repositorio Institucional de República de Guatemala.
- Ramos, J. (2020). Aplicación web para mejorar la gestión y control documental de la municipalidad distrital de Miguel Checa—Sojo. Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2432>
- Robles, W. (2018). Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21792>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3).
- Rodriguez, Y. (2017). Introducción al trabajo de investigación. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19386.08641>
- Rubiños, L. (2017). Satisfacción laboral de Trabajadores en la Municipalidad Provincide la Región San Martín, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30937/rubi%3b1os_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sesento, L. (2008). Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas. Moreli, CIDEM, Mexico. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=%22MODELO+SIST%3%89MICO+BASADO+EN+COMPETENCIAS+PARA+INSTITUCIONES+EDUCATIVAS+P%3%9ABLICAS%22

- Sani, G. Z. (2017). Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil [Tesis para optar el título de ingeniería comercial, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de Guayaquil.
- Valadez, A. (2016). Plan administrativo y comercial de la empresa multiservicios BBW, en Tejupilco. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/63130>
- Vilca, B. (2018). Gestión del talento humano y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané–Puno 2017. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1745>
- Zelada, E. (2018a). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17305>
- Zelada, E. (2018b). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17305>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de preguntas



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MIGUEL CHECA, SULLANA

Estimado Sr. (Sra.) le saludamos cordialmente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines puramente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por esta razón debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.** Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponda

Edad: 18 a 25 años 26 a 33 años 34 a 41 años 42 a más

Sexo: Femenino Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
DIMENSIONES		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
SELECCIÓN DE PERSONAL		5	4	3	2	1
01	La municipalidad cubre las necesidades de los empleados según sea necesario.					
02	Se elige a la persona que reúne los requisitos exigidos.					
03	Ocupa el cargo quien lo merece.					
04	En la selección del personal se emplean procedimientos técnicos.					
05	El personal elegido está involucrado en el logro de los objetivos institucionales.					
RETENCIÓN DEL PERSONAL		5	4	3	2	1
06	Se retiene al personal sobre la base de un sistema de incentivos.					

07	Los trabajadores sienten que reciben buen trato.					
08	La municipalidad fomenta el otorgamiento de beneficios sociales.					
09	La municipalidad fomenta el correcto desempeño de funciones.					
10	El personal advierte la cobertura de sus expectativas.					
	DESARROLLO DEL PERSONAL	5	4	3	2	1
11	El desarrollo de las capacidades del personal está garantizado.					
12	La municipalidad planifica cursos de actualización para los trabajadores.					
13	Se promueve el desarrollo de habilidades blandas en el ejercicio de funciones.					
14	Se incita la eficiencia y eficacia del personal.					
15	Las cualidades personales de los trabajadores son consideradas por la municipalidad.					
	CONDICIONES LABORALES	5	4	3	2	1
16	La municipalidad reconoce los derechos adquiridos del personal.					
17	Los trabajadores realizan sus actividades en lugares seguros.					
18	La municipalidad se preocupa por la calidad de vida de los trabajadores.					
19	Las remuneraciones cubren las expectativas de los trabajadores.					
20	El personal trabaja con los equipos de protección correspondientes.					

		SATISFACCIÓN LABORAL				
DIMENSIONES		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	SALARIO EMOCIONAL	5	4	3	2	1
01	La municipalidad manifiesta planes de formación.					
02	Los colaboradores tienen oportunidades de ascenso en la municipalidad.					
03	La municipalidad respeta los días de descanso de los trabajadores.					
04	El horario flexible es política de la municipalidad.					
05	Se reconoce el trabajo bien realizado.					
	RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	5	4	3	2	1

06	El salario corresponde al nivel del puesto que ocupa y la operación es justa.					
07	Los empleados son recompensados por su desempeño.					
08	La municipalidad recompensa al personal por sus esfuerzos extraordinarios.					
09	El personal generalmente es recompensado por la calidad de su trabajo.					
10	La municipalidad cancela puntualmente los haberes al personal.					
	CLIMA LABORAL	5	4	3	2	1
11	Se promueve las relaciones interpersonales favorables.					
12	El estilo de gestión genera confianza recíproca.					
13	Se observa respeto mutuo entre colegas.					
14	La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores.					
15	Se crean espacios para el trabajo en equipo.					
	PARTICIPACIÓN EN TOMA DE DECISIONES	5	4	3	2	1
16	La municipalidad toma en cuenta los puntos de vista de los trabajadores.					
17	Se promueve la intervención de los trabajadores en el proceso de resolución de casos.					
18	Son consideradas las soluciones alternativas de los trabajadores.					
19	Se toman las decisiones en forma oportuna.					
20	La toma de decisiones se ciñe a los criterios de la ética en la administración pública.					

Gracias por su colaboración

Anexo 2. Matriz de consistencia del problema

Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.INDEPENDIENTE Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.	H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021. H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.	Gestión del Talento Humano <ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal • Retención del personal • Desarrollo del personal • Condiciones laborales 	Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental Correlacional POBLACIÓN Y MUESTRA 43 trabajadores de la Municipalidad Distrital Miguel Checa, Sullana TÉCNICA(S) E INSTRUMENTO(S) DE RECOJO DE DATOS
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DEPENDIENTE Y DIMENSIONES	Encuesta - Cuestionario

<p>¿Cuál es la relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?</p>	<p>Describir la relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	<p>H. Existe relación entre la selección del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional • Retribución económica • Clima laboral • Participación en toma de decisiones
<p>¿Cuál es la relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?</p>	<p>Evaluar la relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	<p>H. Existe relación entre la retención del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?</p>	<p>Analizar la relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	<p>H. Existe relación entre el desarrollo del personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021?</p>	<p>Analizar la relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	<p>H. Existe relación entre la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.</p>	

Anexo 3: Constancia de validación del instrumento de recolección de datos
Validación N°1



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto			
Apellidos y nombres	Fiorentini Candiotti Giovanni		
Profesión	Administrador		
Especialidad	Maste en gestión de organizaciones		
Experiencia profesional	Docente		
Institución	UPAO		
Fecha de Validación	16/07/2021		
E- mail	Gfiorentinic1@upao.edu.pe		
Datos del trabajo de Investigación			
Título	Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021		
Investigadores	Castillo Palomino, Grecy Magdalena		
	Cruz Sullon, Leydy Paola		
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado		
Rangos de valoración	Alto	Medio	Bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.		
Variable Independiente: Gestión del talento humano			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. La municipalidad cubre las necesidades de los empleados según sea necesario	x		
2. Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos.	x		
3. Ocupa el cargo quien lo merece.	x		
4. En la selección del personal se emplean procedimientos técnicos.	x		
5. El personal seleccionado está involucrado en el logro de los objetivos institucionales.			

6. Se retiene al personal sobre la base de un sistema de incentivos.	x		
7. Los trabajadores sienten que reciben buen trato.	x		
8. La municipalidad fomenta el otorgamiento de beneficios sociales.	x		
9. La municipalidad fomenta el correcto desempeño de funciones.	x		
10. El personal advierte la cobertura de sus expectativas.	x		
11. El desarrollo de las capacidades del personal está garantizado.	x		
12. La municipalidad planifica cursos de actualización para los trabajadores.	x		
13. Se promueve el desarrollo de habilidades blandas en el ejercicio de funciones.	x		
14. Se incita la eficiencia y eficacia del personal.	x		
15. Las cualidades personales de los trabajadores son consideradas por la municipalidad.	x		
16. La municipalidad reconoce los derechos adquiridos del personal.	x		
17. Los trabajadores realizan sus actividades en lugares seguros.	x		
18. La municipalidad se preocupa por la calidad de vida de los trabajadores.	x		
19. Las remuneraciones cubren las expectativas de los trabajadores.	x		
20. El personal trabaja con los equipos de protección correspondientes.			
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral			
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. La municipalidad demuestra planes de formación.	x		
2. Los trabajadores tienen oportunidades de ascenso en la municipalidad.	x		
3. La municipalidad respeta los días libres del personal.	x		
4. El horario flexible es política de la municipalidad.			
5. Se reconoce el trabajo bien realizado.	x		
6. Los salarios corresponden al nivel del puesto ocupado se operativizan en forma equitativa.	x		

7. Se incentiva de manera monetaria el rendimiento del trabajador.	X		
8. La municipalidad gratifica el esfuerzo extraordinario de los servidores.	X		
9. Los servidores suelen ser recompensados por el trabajo de calidad.	X		
10. La municipalidad cancela puntualmente los haberes al personal.	X		
11. Se promueve las relaciones interpersonales favorables.	X		
12. El estilo de gestión genera confianza recíproca.	X		
13. Se observa respeto mutuo entre pares.	X		
14. La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores.	X		
15. La autoridad propicia espacios de trabajo en equipo.	X		
16. La municipalidad toma en cuenta los puntos de vista de los trabajadores.	X		
17. Se promueve la intervención de los trabajadores en la resolución de casos.	X		
18. Son consideradas las soluciones alternativas de los trabajadores.	X		
19. Se toman las decisiones en forma oportuna.			
20. La toma de decisiones se ciñe a los criterios de la ética en la administración pública.	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		
Fiorentini Candiotti Giovanni			
DNI: 18217508			
FIRMA			
			

Constancia de validación N° 2



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Escuela Profesional de Administración

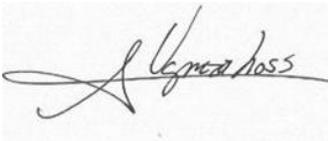
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	GUSTAVO ADOLFO UGARRIZA GROSS			
Profesión	ING. INDUSTRIAL			
Especialidad	MARKETING			
Experiencia profesional	GERENTE REGIONAL KRAFT, NABISCO			
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO			
Fecha de Validación	14-07-2021			
E- mail	gugarrizag@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021			
Investigadores	Castillo Palomino, Greycy Magdalena			
	Cruz Sullon, Leydy Paola			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Alto	Medio	Bajo	
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021.			
Variable Independiente: Gestión del talento humano				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
21. La municipalidad cubre las necesidades de los empleados según sea necesario	x			
22. Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos.	x			
23. Ocupa el cargo quien lo merece.	x			
24. En la selección del personal se emplean procedimientos técnicos.	x			
25. El personal seleccionado está involucrado en el logro de los objetivos institucionales.	x			

26. Se retiene al personal sobre la base de un sistema de incentivos.	x		
27. Los trabajadores sienten que reciben buen trato.	x		
28. La municipalidad fomenta el otorgamiento de beneficios sociales.	x		
29. La municipalidad fomenta el correcto desempeño de funciones.	x		
30. El personal advierte la cobertura de sus expectativas.	x		
31. El desarrollo de las capacidades del personal está garantizado.	x		
32. La municipalidad planifica cursos de actualización para los trabajadores.	x		
33. Se promueve el desarrollo de habilidades blandas en el ejercicio de funciones.	x		
34. Se incita la eficiencia y eficacia del personal.	x		
35. Las cualidades personales de los trabajadores son consideradas por la municipalidad.	x		
36. La municipalidad reconoce los derechos adquiridos del personal.	x		
37. Los trabajadores realizan sus actividades en lugares seguros.	x		
38. La municipalidad se preocupa por la calidad de vida de los trabajadores.	x		
39. Las remuneraciones cubren las expectativas de los trabajadores.	x		
40. El personal trabaja con los equipos de protección correspondientes.	x		

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
21. La municipalidad demuestra planes de formación.	x		
22. Los trabajadores tienen oportunidades de ascenso en la municipalidad.	x		
23. La municipalidad respeta los días libres del personal.	x		
24. El horario flexible es política de la municipalidad.	x		
25. Se reconoce el trabajo bien realizado.	x		
26. Los salarios corresponden al nivel del puesto ocupado se operativizan en forma equitativa.	x		

27. Se incentiva de manera monetaria el rendimiento del trabajador.	X		
28. La municipalidad gratifica el esfuerzo extraordinario de los servidores.	X		
29. Los servidores suelen ser recompensados por el trabajo de calidad.	X		
30. La municipalidad cancela puntualmente los haberes al personal.	X		
31. Se promueve las relaciones interpersonales favorables.	X		
32. El estilo de gestión genera confianza recíproca.	X		
33. Se observa respeto mutuo entre pares.	X		
34. La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores.	X		
35. La autoridad propicia espacios de trabajo en equipo.	X		
36. La municipalidad toma en cuenta los puntos de vista de los trabajadores.	X		
37. Se promueve la intervención de los trabajadores en la resolución de casos.	X		
38. Son consideradas las soluciones alternativas de los trabajadores.			
39. Se toman las decisiones en forma oportuna.	X		
40. La toma de decisiones se ciñe a los criterios de la ética en la administración pública.	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		
UGARRIZA GROSS GUSTAVO ADOLFO			
DNI: _____ 18181673 _____			
FIRMA			
			

Constancia de validación N° 3



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto			
Apellidos y nombres	EFRAIN RICARDO CHUECAS WONG		
Profesión	ECONOMÍA		
Especialidad	MAESTRIA EN PROYECTOS		
Experiencia profesional	DOCENTE		
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO		
Fecha de Validación	25-09-2021		
E- mail	echuecasw@upao.edu.pe		
Datos del trabajo de Investigación			
Título	Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021		
Investigadores	Castillo Palomino, Greycy Magdalena		
	Cruz Sullon, Leydy Paola		
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado		
Rangos de valoración	Alto	Medio	Bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021		
Variable Independiente: Gestión del talento humano			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
41. La municipalidad cubre las necesidades de los empleados según sea necesario	X		
42. Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos.	X		
43. Ocupa el cargo quien lo merece.	X		
44. En la selección del personal se emplean procedimientos técnicos.	X		
45. El personal seleccionado está involucrado en el logro de los objetivos institucionales.	X		
	X		

46. Se retiene al personal sobre la base de un sistema de incentivos.			
47. Los trabajadores sienten que reciben buen trato.	X		
48. La municipalidad fomenta el otorgamiento de beneficios sociales.	X		
49. La municipalidad fomenta el correcto desempeño de funciones.	X		
50. El personal advierte la cobertura de sus expectativas.	X		
51. El desarrollo de las capacidades del personal está garantizado.	X		
52. La municipalidad planifica cursos de actualización para los trabajadores.	X		
53. Se promueve el desarrollo de habilidades blandas en el ejercicio de funciones.	X		
54. Se incita la eficiencia y eficacia del personal.	X		
55. Las cualidades personales de los trabajadores son consideradas por la municipalidad.	X		
56. La municipalidad reconoce los derechos adquiridos del personal.	X		
57. Los trabajadores realizan sus actividades en lugares seguros.	X		
58. La municipalidad se preocupa por la calidad de vida de los trabajadores.	X		
59. Las remuneraciones cubren las expectativas de los trabajadores.	X		
60. El personal trabaja con los equipos de protección correspondientes.	X		
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
41. La municipalidad demuestra planes de formación.	X		
42. Los trabajadores tienen oportunidades de ascenso en la municipalidad.	X		
43. La municipalidad respeta los días libres del personal.	X		
44. El horario flexible es política de la municipalidad.	X		
45. Se reconoce el trabajo bien realizado.	X		
46. Los salarios corresponden al nivel del puesto ocupado se operativizan en forma equitativa.	X		

47. Se incentiva de manera monetaria el rendimiento del trabajador.	X		
48. La municipalidad gratifica el esfuerzo extraordinario de los servidores.	X		
49. Los servidores suelen ser recompensados por el trabajo de calidad.	X		
50. La municipalidad cancela puntualmente los haberes al personal.	X		
51. Se promueve las relaciones interpersonales favorables.	X		
52. El estilo de gestión genera confianza recíproca.	X		
53. Se observa respeto mutuo entre pares.	X		
54. La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores.	X		
55. La autoridad propicia espacios de trabajo en equipo.	X		
56. La municipalidad toma en cuenta los puntos de vista de los trabajadores.	X		
57. Se promueve la intervención de los trabajadores en la resolución de casos.	X		
58. Son consideradas las soluciones alternativas de los trabajadores.	X		
59. Se toman las decisiones en forma oportuna.	X		
60. La toma de decisiones se ciñe a los criterios de la ética en la administración pública.	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		
EFRAIN RICARDO CHUECAS WONG			
DNI: <u> 41482116 </u>			
FIRMA 			

Anexo 4. Tabulación de resultados

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	5	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	
3	3	4	3	3	1	4	3	2	3	3	1	5	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3	1	1	1	3	2	5	1	3	1	1	1	1	2	3		
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
2	3	2	3	4	1	3	3	5	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	1	1	4	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	1	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	3	4	4	3	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3			
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		

Nota: elaboración propia