



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Modelo de gestión del talento humano para la satisfacción
laboral en la municipalidad provincial de Paita**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Remicio Moscol, Wilder Jesus (orcid.org/0000-0001-7028-5521)

ASESORA:

Dra. Carbajal Llauce, Cecilia Teresita de Jesus (orcid.org/0000-0002-1162-8755)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Al Divino Hacedor que me ha sostenido en medio de estas circunstancias.

A mi familia, motor y motivo en este camino terrenal, fuerza que impele a seguir luchando.

A Luzmi y Francesca, mis siempre bellas princesitas.

Agradecimiento

A Dios por la fuerza entregada para perseverar hasta conseguir mi objetivo.

A mi familia, por tantas ausencias obligadas.

A la Universidad César Vallejo, por abrigar un anhelo.

A mis profesores que a lo largo de esta maestría han ido donándome sus conocimientos.

A la Dra. Carbajal Llauce Cecilia Teresita de Jesús, por su apoyo, paciencia y sus generosas enseñanzas compartidas.

A los trabajadores de la municipalidad provincial de Paita por su apoyo con mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	2
Agradecimiento	2
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.3.1. Población.....	26
3.3.2. Muestra.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	53
VII. RECOMENDACIONES	54
VIII. PROPUESTA	55
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	68

Índice de tablas

Tabla 1	Población de trabajadores considerados para el estudio.....	26
Tabla 2	Muestra de trabajadores considerados para el estudio.....	26
Tabla 3	Dimensión entorno laboral	29
Tabla 4	Dimensión sistema de remuneraciones y recompensas	30
Tabla 5	Dimensión relaciones interpersonales	32
Tabla 6	Dimensión desarrollo personal y profesional	33
Tabla 7	Dimensión desarrollo políticas administrativas	35
Tabla 8	Dimensión régimen de ingreso laboral del trabajador	36
Tabla 9	Dimensión manejo del capital humano	38
Tabla 10	Dimensión régimen gerencial para el desarrollo técnico y profesional del trabajador.....	40
Tabla 11	Dimensión dirección estratégica para retener al trabajador	42

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de porcentajes de la dimensión de entorno laboral	29
Figura 2	Distribución de porcentajes de la dimensión de sistema de remuneraciones y recompensas.....	31
Figura 3	Distribución de porcentajes de la dimensión de relaciones interpersonales	32
Figura 4	Distribución de porcentajes de la dimensión de desarrollo personal y profesional.....	34
Figura 5	Distribución de porcentajes de la dimensión de políticas administrativas.....	35
Figura 6	Distribución de porcentajes de la dimensión de régimen de ingreso laboral del trabajador	37
Figura 7	Distribución de porcentajes de la dimensión de manejo del capital humano.....	39
Figura 8	Distribución de porcentajes de la dimensión de régimen gerencial para el desarrollo técnico y profesional del trabajador.....	41
Figura 9	Distribución de porcentajes de la dimensión de dirección estratégica para retener al trabajador	43

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano para aumentar la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, propositivo. Siendo la técnica utilizada la encuesta, para la cual se usaron dos cuestionarios que dieron a conocer el nivel de gestión del talento humano y la satisfacción laboral, así como la consideración de un nuevo modelo, siendo la muestra de 120 trabajadores de la municipalidad. Resultados, 24.2% indica que el ambiente de trabajo está nada satisfecho, 32.5% se sienten poco satisfechos con la seguridad de su ambiente de trabajo, el 36.7% se siente a gusto con los recursos materiales que le brinda la municipalidad. En cuanto a la gestión del talento humano, el 44.2% expresaron que casi nunca se seleccionan adecuadamente a nuevos trabajadores los para diversos puestos de trabajo según el perfil profesional, el 42.5% que casi nunca existen las condiciones ni oportunidades adecuadas para los postulantes. Conclusión, se diseñó un modelo de gestión del talento humano para aumentar la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita considerando la integración de personas, organización, desarrollo y retención del personal, considerando las actividades más relevantes de acuerdo a un cronograma establecido.

Palabras clave: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, retención.

Abstract

The objective of this research was to design a human talent management model to increase job satisfaction in the provincial municipality of Paita. Quantitative approach, non-experimental, descriptive purposeful design. Being the technique used the survey, for which two questionnaires were used that revealed the level of management of human talent and job satisfaction, as well as the consideration of a new model, being the sample of 120 workers from the city Hall. Results, 24.2% indicate that the work environment is not at all satisfied, 32.5% feel little satisfied with the safety of their work environment, 36.7% feel comfortable with the material resources provided by the municipality. Regarding the management of human talent, 44.2% expressed those new workers are almost never adequately selected for various jobs according to the professional profile, 42.5% that there are almost never adequate conditions or opportunities for applicants. Conclusion, a human talent management model was designed to increase job satisfaction in the provincial municipality of Paita considering the integration of people, organization, development and retention of personnel, considering the most relevant activities according to an established schedule.

Keywords: Human talent management, job satisfaction, retention.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización y su influencia en casi todas las entidades sociales continúan con su vertiginoso avance, cambiando de forma radical las estructuras organizacionales y sus formas de relacionarse interna y externamente, obligándolas a iniciar urgentes cambios e innovaciones de acuerdo a sus exigencias, para evitar la relegación. Las instituciones del Estado, no son insensibles a estas transformaciones, por ello vienen emprendiendo importantes retos en busca de respuestas adecuadas a los nuevos paradigmas de gestión organizacional dominantes, principalmente en el aspecto de la gestión del capital humano, que en distintos escenarios viene convirtiéndose en elemento fundamental para alcanzar los objetivos institucionales.

La Organización Internacional del Trabajo-OIT (2018), indica que la gestión de los recursos humanos en las diferentes empresas de los países como EEUU, Rusia, Canadá, China, Francia, Inglaterra y Alemania privilegia la entrega de herramientas indispensables para el desempeño correcto de sus colaboradores, entre ellas, el trato adecuado, el ambiente propicio, la capacitación y actualización, así como una remuneración justa. Lo que genera mayor productividad y compromiso por parte de los colaboradores.

El confort en relación a la libertad que siente el trabajador en su contexto laboral es de gran relevancia para su desempeño su centro de trabajo como señala, Apostolopoulos (2019), así como que el individuo cuente con libertad de expresión y forma particular de realizar sus labores encomendadas, genera un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida. Situaciones que propician como resultado la optimización de su desempeño, satisfacción y compromiso laboral por parte de quienes laboran en una organización.

En América Latina, se tiene que el reconocimiento de la creatividad, así como las capacidades y las habilidades de los trabajadores de una organización, constituyen un inestimable capital, fundamental para la obtención de resultados positivos o negativos, lo que resulta primordial en toda gestión estratégica de los recursos humanos, según estudio realizado por Deloitte (2019) en varias empresas públicas. Por lo que resulta indispensable considerar a los

trabajadores como uno de los principales elementos que ayuda a alcanzar los objetivos institucionales.

En un informe anual de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2018), manifiesta que, en los países subdesarrollados, sólo el 15.3% de las organizaciones muestra alguna preocupación por generar mejoras la gestión de los recursos humanos. Despreocupación que viene trayendo una influencia negativa en su concentración, su satisfacción y sus emociones, con el consiguiente deterioro de sus desempeños y compromiso laboral.

Datos del INEI (2020) revelan que el 89.3% de los trabajadores de las entidades públicas necesitan de asistencia técnica en algún tema específico y un 94.3% necesita fortalecer sus capacidades en temáticas ligadas a sus funciones, teniendo que los gobiernos locales no están al margen de estos cambios ni de estos problemas, encontrando que la gran mayoría de ellos orientan sus logros alejados de la responsabilidad y ética de los recursos humanos. Ello, a pesar que existen directivas como el Decreto Legislativo 1023, que otorga al talento humano un papel esencial dentro de la gestión pública a fin de motivar al factor primordial de la entidad que son sus colaboradores.

Esta situación latente al interior de las municipalidades nos permite reflexionar sobre la urgente necesidad cambiar el paradigma de la gestión del talento humano, creando ambientes laborales gratificantes para los trabajadores, buscando fortalecer sus capacidades, motivándolos y reconociendo su aporte laboral, de tal manera que coadyuven a la institución a lograr sus objetivos, fidelizando su compromiso.

En la región Piura, muchos proyectos públicos adolecen de gestiones exitosas, luciendo abandonados o mal ejecutados, siendo una de sus causas, el grave problema de gestión institucional y del talento humano, que no se encuentra debidamente capacitado ni motivado para realizar su labor adecuadamente, siendo que el 40% de municipalidades de la región Piura, que respondieron al Registro Nacional de Municipalidades (2020), necesitan que se capacite a sus trabajadores en temas como Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, Riesgo de Desastres, Administración Tributaria y/o Catastro Urbano.

La municipalidad provincial de Paita tiene una gestión del capital humano con muchos problemas; la apatía con que desarrollan sus tareas diarias, la casi nula preparación y formación de los empleados en las unidades orgánicas donde laboran, aunado a formas inadecuadas de seleccionar al personal, inexistencia de especialistas en las unidades orgánicas, además de los persistentes inconvenientes de coordinación y comunicación, así como la carencia de una cultura de reconocimiento, hacen que sean poco alcanzables los resultados programados por la institución municipal en sus documentos de planificación anuales, siendo imperativo que se genere una verdadera revaloración del capital humano, de manera que se constituyan en artífices del éxito de una gestión. Para ello se debe reorientar estratégicamente la conducción del capital humano en la institución, de manera que, optimizando las condiciones laborales, motivacionales y de reconocimiento, se perciba la identificación y fidelización del trabajador con su institución.

Esta situación es la que nos llevó a formular la pregunta: ¿De qué manera el diseño de un modelo de gestión del talento humano aumentará la satisfacción laboral en la municipalidad de Paita?, que nos ha conllevado a plantearnos el siguiente objetivo general: Diseñar un modelo de gestión del talento humano para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita, teniendo como objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita, analizar la situación actual de la gestión del talento humano de la municipalidad provincial de Paita, elaborar un modelo de gestión del talento humano para aumentar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita, formulando la siguiente hipótesis: la implementación de un modelo de gestión viene a ser un instrumento esencial, que al aplicarse, mejorará ostensiblemente la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Paita.

La investigación se justifica en la medida que, teóricamente, contribuirá con información que será de útil para los que requieran nuevos aportes y conocimientos sobre estos temas en la municipalidad provincial de Paita, los que tendrán su fundamento en los resultados que se obtengan de este trabajo. Así mismo, socialmente es benéfico para la entidad puesto que, su aplicación va dirigida al fortalecimiento de competencias y habilidades de los trabajadores, de

cara a las carencias halladas en ellos, lo que redundará en la mejora de su satisfacción, con la consiguiente garantía de un mejor servicio al usuario.

Metodológicamente, la propuesta de diseño de plan de gestión es una contribución a la administración de personal, fácilmente realizable, pues plantea un método de trabajo para investigar la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores, contemplando el uso de metodologías, técnicas, instrumentos y procedimientos que estarán disponibles para otros investigadores que deseen indagar sobre estas variables en nuevos escenarios y realidades.

En la práctica, contribuirá a solucionar algunos problemas que se vienen originando en el escenario actual del quehacer municipal de la comuna paiteña. Las conclusiones a las que llegará esta investigación, así como el tomar en consideración las recomendaciones que se plantearán, permitirán una mejora en quehacer municipal cotidiano. También será útil para posteriores trabajos de estudiantes que se interesen en investigaciones similares.

II. MARCO TEÓRICO

La exploración realizada en la bibliografía existente sobre este tema, nos ha conllevado a hallar varios estudios relacionados con nuestras variables de estudio, entre ellas tenemos:

En el contexto internacional, la investigación desarrollada por Ríos (2020), en una empresa privada de Quito – Ecuador, habiendo aplicado dos encuestas a todo el personal de la empresa respecto a la forma como se viene gestionando el capital humano, concluye que la empresa carece de un modelo para la gestión del talento humano, por lo que este se haya rezagado a un segundo plano, prevaleciendo la forma empírica de ejecutar sus procedimientos, notándose crasos errores en la evaluación y capacitación del personal. Afinar la gestión del recurso humano, colocando a los colaboradores de la organización en un primer nivel de importancia, hará que se incremente su satisfacción y sentido de pertinencia, provocando el desarrollo de consecuencias en cadena, empezado por la contribución positiva en la toma de decisiones y optimizar la eficiencia empresarial.

La investigación de Vallellano (2019), en la que aplicó un cuestionario a profesionales de carreras asistenciales de la ciudad de Madrid-España, llega a concluir que la satisfacción laboral se puede percibir claramente en las expectativas de desarrollo profesional y en la importancia que le den a su trabajo, postulando que un programa exclusivo de intervención ayudaría a mejorarla y a volver a vincular sus perspectivas laborales. La conexión de las expectativas laborales de los trabajadores con las institucionales tiene fuerte relación con el tipo de administración del personal que adopte una organización.

Galarza (2019) desarrolla su trabajo de tesis, en el que después de recabar puntos de vista en torno al grado de satisfacción del personal de una empresa privada de Santo Domingo – Ecuador, llega a concluir que hay un alto grado de insatisfacción entre sus colaboradores en sus diferentes áreas administrativas a consecuencia que nunca han recibido capacitaciones, ni existen posibilidades de ascenso desarrollado, esto debido a que carece de una propuesta de modelo de gestión del talento humano. La satisfacción de los trabajadores en una empresa es un factor sustancial que permitirá encaminarse

hacia la consecución de los objetivos institucionales, por lo que la implementación de un modelo de la gestión del recurso humano es fundamental a fin de facilitar este proceso.

La investigación referente a la satisfacción y compromiso laboral de Cifuentes (2018), recoge las opiniones de colaboradores de una empresa de productos cárnicos de la ciudad de Guatemala – Guatemala, concluyendo que el sentido de pertenencia y compromiso laboral es mayor cuanto mayor es la satisfacción que ostenten los colaboradores, siendo importante implementar modelos y planes de acción que conlleven a que los trabajadores se sientan identificados con los resultados que la empresa desea. Un adecuado modelo de administración del capital humano es determinante para un mejor compromiso en beneficio de los objetivos organizacionales.

Para Espinoza & Montalvo (2021), la mejora en la administración del talento humano acrecienta significativamente la filiación y fidelización del trabajador con la institución, generándose una relación positiva en beneficio de un clima laboral favorable, aseveración que plasma en un estudio cuantitativo correlacional, donde se realizó una encuesta a los trabajadores de la Zona Registral de Huancayo. Una correcta y adecuada dirección del recurso humano, reconociendo sus aportes y valorando su trabajo, tienden a aumentar su motivación, aumentando su complacencia en su centro laboral, fidelizando su accionar en beneficio de los objetivos institucionales.

El estudio de Morales (2020), concerniente a la gestión del capital humano, administra una encuesta en una institución educativa de Jesús María, Lima, comprobando que se percibe una fuerte relación entre la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa con la gestión del talento humano, por lo que, en la medida que mejor sea la gestión del recurso humano, la satisfacción laboral será mayor. Constatación que permite intuir que un modelo administrativo de recursos humanos debe buscar que los colaboradores de una organización se sientan a gusto con su entorno laboral, debidamente capacitados y adecuadamente remunerados, satisfechos y motivados para el compromiso con su organización.

Luego de realizar una investigación relacionada al desempeño y la

satisfacción del trabajador, Pacherez (2020), en la que aplica una encuesta para los trabajadores de la municipalidad de Rioja-San Martín, propone un modelo gestión por competencias para elevar el nivel de satisfacción del trabajador y mejorar su desempeño. Un trabajador que es valorado y bien tratado en una empresa, desarrolla un elevado compromiso y fidelización con su institución, de manera que tiende a convertirse en un garante para alcanzar los objetivos y metas institucionales.

En una de sus investigaciones respecto al talento humano, Yaipén (2019), obtiene resultados a través de una encuesta administrada a los colaboradores de una organización turística en Chiclayo-Lambayeque y concluye que los trabajadores de una organización de turismo no están satisfechos en su centro de trabajo, debido a que no existe un interés por valorar el talento humano, precisando que es imperiosa la necesidad de instaurar un modelo de gestionar el talento humano a fin de perfeccionar el desempeño laboral de sus empleados. La valoración del talento humano se ha tornado fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos de cualquier empresa o institución, su valía fundamental hace que los modelos preexistentes de gestión de recursos humanos, sufran variaciones.

Centeno (2018), en su estudio desarrollado con los trabajadores administrativos de la municipalidad de José Luis Bustamante y Rivero, en Arequipa, referido a desempeño en sus labores, concluye que hay una alta correspondencia positiva entre el ejercicio laboral y la manera de gestionar el talento humano, por lo que el desarrollo de una buena gestión con el recurso humano, redundará en un mejor desempeño laboral, recomendando ejecutar el modelo de gestión propuesto. Dada la incomodidad e insatisfacción del personal de esta entidad municipal por la forma en que se viene llevando la administración del recurso humano, el modelo de gestión propuesto será un aporte para elevar la satisfacción del personal, constituyéndose como una herramienta primordial para optimar los subsistemas que componen la gestión del capital humano.

Núñez (2021) desarrolló un conjunto de talleres de motivación personal a un grupo de asesores telefónicos de una empresa de Contac Center de la

ciudad de Piura, en los que indagó sobre su eficacia para mejorar su nivel de satisfacción, demostrando que el implementar la gestión del capital humano, eleva la satisfacción de los colaboradores. El buen manejo del recurso humano, apoyado de mejores prácticas de trabajo y actividades de formación para incentivar la motivación y el clima de bienestar en los trabajadores, repercute positivamente en el desempeño de sus labores, generando un incremento en la calidad del trabajo para beneficio de la empresa.

SATISFACCIÓN LABORAL

Dentro del ámbito científico es usual escuchar que la satisfacción laboral es la postura actitudinal que toma un individuo durante su faena diaria y que se ve reflejada en los estados de ánimo y actitudes de su trabajo y demás facetas de la vida del colaborador (García 2010). Por ende, si el trabajador se siente complacido en su trabajo, responderá eficientemente a los requerimientos que le demanden, de no ser así, su insatisfacción no permitirá que desarrolle su trabajo con eficiencia.

Es Hoppock quien por el año 1935 efectúa los primeros estudios referentes a la satisfacción laboral, generando un total cambio de la percepción sobre la relación trabajador – actividad laboral. Desde allí, las definiciones respecto a la satisfacción en el trabajo, así como su importancia, se han diversificado notablemente con contenidos llenos de connotaciones de evaluación y de posibilidades expectantes. Así tenemos que Locke (1976) la ha conceptualizado como aquel estado emocional agradable que resulta de la percepción que tiene un trabajador respecto a sus experiencias laborales. También se dice que es el cúmulo de impresiones favorables o desfavorables con las que los trabajadores perciben su labor, habiéndose convertido en un componente esencial tanto en la esfera laboral como personal, en la medida que, a mayor satisfacción, más productivos (Caraballo 2007).

Morris y Venkatesh (2010) expresan que, al constituirse la satisfacción laboral como contestación emocional, se percibe como la coherencia que hay entre los principios y valores de un individuo con su centro de labores. Para Pedraza (2018) la satisfacción laboral es una importante variable dentro de las investigaciones realizadas sobre las organizaciones, en la medida que muestra

de forma significativa la fase de bienestar del colaborador en su trabajo. La satisfacción en el centro laboral ha pasado a ocupar una posición relevante en la última década, luego de permanecer en un lugar periférico entre las variables organizacionales, considerándose como la actitud que se asume ante las experiencias que se tienen en el trabajo.

Principales teorías de la satisfacción laboral

Vallellano (2019), compila en su tesis doctoral 10 teorías sobre la satisfacción laboral, de las cuales este estudio rescata para nuestros fines:

Teoría de los dos factores

Fue formulada por el psicólogo Frederick Herzberg, en 1968. Conocida también como bifactorial o de motivación-higiene, sostiene que la motivación de un individuo es producto de dos factores: intrínsecos y extrínsecos. Los factores de intrínsecos son de motivación y totalmente independientes de elementos externos. Nacen desde el interior del ser humano, reforzándose constantemente de su propia acción productiva, mientras que los factores extrínsecos, llamados también higiénicos, son de mantenimiento y tienen influencia de elementos externos a la persona, no lo motivan, pero evitan que se sienta insatisfecho, debido a una eventual circunstancia laboral determinada.

Teoría de McGregor

También conocida como Teoría X y Teoría Y, fue instituida por el economista Douglas M. McGregor, expresando que hay dos estilos de gestión del capital humano: Uno de ellos, es el estilo autoritario, que McGregor llama Teoría X, basado en la forma tradicional de la administración del recurso humano, sosteniendo que la persona siente una animadversión a laborar, debiendo estimularlos externamente con recompensas y castigos. El otro estilo postula que el ser humano necesita trabajar y que los objetivos institucionales y personales no entran en conflicto, que hay que buscar una mejor sinergia entre ambos.

Teoría de Locke

Edwin A. Locke realizó por los años 1968, un estudio sobre el concepto de satisfacción laboral, escasamente comprendido según él, expresando que esta actúa como antecedente de la fijación de objetivos organizacionales que

pueda realizar el trabajador. En esa lógica, relaciona la consecución de metas con la satisfacción, por lo que en la medida que el trabajador sienta que se están alcanzando las metas propuestas, sentirá que su rendimiento es bueno y habrá mayor satisfacción.

Existe una comparación doble de parte del trabajador, por una parte, confrontan su trabajo y sus aspiraciones con las de los demás, pero también, sus expectativas con los resultados perciben por su labor. Cobra especial importancia el grado en que se sienta involucrado el trabajador con su institución.

Teoría de Hackman

Conocida también como modelo de las características del trabajo, fue postulada por J. Richard Hackman, planteando la observancia de cinco condiciones laborales que deben tenerse en cuenta a fin de que los trabajadores se sientan satisfechos y motivados:

1. Requerir variadas habilidades.
2. Ser parte de un proceso de principio a fin.
3. Que la labor realizada posea algún tipo de significado.
4. Contar con la independencia necesaria al momento de la toma de decisiones, con responsabilidad.
5. Contar con retroalimentación sobre su rendimiento.

Dimensiones de la satisfacción laboral

En toda la bibliografía consultada, hemos observado que, a lo largo de la historia, los investigadores no han logrado llegar a consensos como para definir los factores dimensiones que ejercen influencia sobre la satisfacción laboral, por lo cada uno de ellos, ha optado por delinear su instrumento, ajustándolo a sus objetivos propios de su investigación, que resumimos a continuación:

Cuadro N° 01

Dimensiones

Locke (1976)	Meliá y Peiro (1986)	Hackman y Oldham (1980)
Satisfacción con: ✓ El pago. ✓ Las promociones. ✓ El reconocimiento.	Satisfacción con: ✓ Participación y supervisión. ✓ El salario y las	Satisfacción con: ✓ La diversidad. ✓ La autonomía. ✓ La identificación.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los beneficios. ✓ El entorno laboral. ✓ El control y supervisión. ✓ Los compañeros de trabajo. ✓ La empresa y la administración. 	<ul style="list-style-type: none"> prestaciones. ✓ El medio físico. ✓ La cantidad y calidad de producción de trabajo. ✓ Satisfacción intrínseca con el trabajo. ✓ Las relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La significación. ✓ La retroalimentación.
Revista de Psicología III UNMSM (1999)	Penner y Finkelstein (1998)	Vecina (2001)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Labor gratificante intelectualmente. ✓ Estímulos equitativos. ✓ Condiciones laborales propicias. ✓ Colegas solidarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción con la labor desarrollada. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción con quehacer terminado.
Robbins (2004)	Miller y Lee (2001)	Jamison (2003)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas atrayentes. ✓ Premisos asociados. ✓ Interrelaciones laborales. ✓ Condiciones laborales. ✓ Apreciación de su bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción con la experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción respecto a la dirección y giro organizacionales.
Gazioglu (2002)	Leal (1999)	Reiner y Zhao (1999)
<p>Satisfacción con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La influencia laboral. ✓ La remuneración. ✓ El sentido de logro. ✓ Sus jefes superiores. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sueldo. ✓ Interrelación con sus superiores. ✓ Interrelación con sus compañeros de trabajo. ✓ Oportunidades de promoción. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rasgos personales de los trabajadores. ✓ Características inherentes al puesto laboral.
Spector (1985)	García (2015)	Herberg (1968)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El salario. ✓ Las oportunidades de ascenso. ✓ El control y la supervisión. ✓ Los beneficios. ✓ Las recompensas. ✓ Las rutinas operativas. ✓ Los equipos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las particularidades del trabajador. ✓ Los rasgos de la actividad laboral. ✓ El cotejo que el trabajador realiza entre el resultado de su labor y sus expectativas de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Factores intrínsecos. ✓ Factores extrínsecos.

✓ La comunicación.	retribución por su esfuerzo mental y físico.	
--------------------	----------------------------------------------	--

Tomado de: Vallellano (2019)

Como vemos hay una diversidad factores de la satisfacción laboral y ante esta complejidad existente, en este trabajo se ha optado por utilizar los más comunes y generalmente más usados, que principalmente guardan relación con los estudios de Mielá y Peiro y Locke, en los que se analizan características intrínsecas, similares a la teoría de Hackman, así como las características extrínsecas:

- ✓ Entorno laboral.
- ✓ Sistema de remuneraciones y recompensas.
- ✓ Relaciones Interpersonales.
- ✓ Desarrollo Personal y profesional.
- ✓ Políticas administrativas.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano ha adquirido una relevancia preponderante en el actual esquema de las organizaciones, dependiendo de la manera y la óptica organizacional desde donde se llevan a cabo las actividades y considerando ciertas características que moldean este constructo, como son las capacidades y habilidades de los colaboradores, sus costumbres y actitudes al momento de ejecutar sus labores cotidianas.

Para conceptualizar la gestión del talento humano se han revisado varias fuentes bibliográficas, para es la combinación de una serie de funciones que nos permiten conducir apropiadamente la labor de los trabajadores, así como las actividades organizacionales (Marroquín 2017). Chiavenato (2012) expresa que la administración del capital humano es la unidad que construye y vela por el talento humano de las instituciones en la medida que viene a ser parte esencial de su riqueza intelectual, cimiento de la base de sus triunfos. Es la ruta que crea participación y colaboración directa de los trabajadores.

En esta línea, Rodríguez (2008), expresa que la gestión del talento humano viene a ser el camino que concibe la cooperación e intervención del

trabajador directamente en la consecución de las metas personales e institucionales, dentro de un contexto de labores agradables y motivadoras.

Según Chiavenato (2009), existen algunos aspectos fundamentales en los que se basa toda administración del capital humano en una organización:

1. Los trabajadores en tanto seres humanos, son totalmente diferentes y con una personalidad particular, con una historia diferenciada, con capacidades y habilidades precisas para el desempeño de funciones específicas en la organización, para el correcto gobierno de los otros recursos que tiene la institución donde laboran.
2. Los trabajadores como impulsores de los recursos organizacionales, en tanto son elementos dinamizadores, que, ante un mundo con profundos y constantes cambios, poseen la suficiente capacidad de brindarle la competencia necesaria para la permanente innovación empresarial y mantener su competitividad.
3. Los trabajadores como asociados activos de la organización, que entregan a la institución, su esfuerzo, responsablemente y comprometidos con ella, asumiendo riesgos, expectantes que esa inversión le genere un rendimiento expresado sueldos, crecimiento profesional, satisfacción, etc.
4. Los trabajadores como portadores de competencias, que resultan fundamentales para alcanzar el éxito organizacional, pues la diferencian de las demás, debido a que es enormemente más complicado construir capacidades parecidas a la de los competidores, que adquirir tecnología para equipararse con ellos; lo primero conlleva tiempo, maduración y aprendizaje.
5. Los trabajadores como activo principal de la organización, que adiciona conocimiento e inteligencia a la institución.

En el sector estatal, la gestión de este capital humano ha buscado la combinación de varios puntos de vista, reconociendo en esta búsqueda, las ventajas de algunos elementos valiosos de procesos tradicionales con herramientas más novedosas y eficientes, con la finalidad de entregar servicios mejores y más efectivos. En ese sentido, Saavedra & Sarmiento (2021) propone un enfoque basado en criterios claves para la administración de este recurso

humano en las entidades del estado, las mismas que se resumen en el Cuadro N° 02:

Cuadro N° 02

Criterios de la gestión del capital humano en el Estado

Criterio aproximado	Descripción de categoría
1. Incorporación, selección, permanencia y cese.	Es el proceso de evaluación y contratación de acuerdo a sus capacidades, de postulantes idóneos a un puesto determinado. Ya ingresados, se realizan prácticas para retenerlos hasta el proceso de desvinculación.
2. Contratación y diseño de puestos.	Referido al procedimiento por el cual se definen los requisitos de un puesto específico, así como la forma como se va a contratar a los servidores públicos.
3. Compensación.	Concerniente a los emolumentos que reciben los trabajadores por su labor, así como los incentivos dinerarios o no que deben considerarse para estimular el mejor desempeño.
4. Gestión del desempeño.	Es la forma como la entidad pública evalúa el accionar laboral de sus funcionarios.
5. Desarrollo profesional y personal.	Vienen a ser las prácticas que las entidades públicas usan para ir mejorando las capacidades y habilidades que necesitan sus colaboradores al desempeñar sus cargos.
6. Contratación social.	Es el compromiso pactado entre la entidad pública y el trabajador respecto a la prestación de sus servicios de este último.
7. Manejo de la diversidad.	Constituyen las normas dadas con el fin de disminuir las Medidas adoptadas para reducir las discordancias debido a la multiplicidad de entidades públicas.
8. Función de unidad de particular.	Son los procesos y procedimientos puestos en práctica por la unidad de particular a nivel de administración central, así como de cada organización para la realización de las labores establecidas por la organización o el estado.

Tomado de: Saavedra & Sarmiento (2021).

En esta tabla podemos observar que la gestión del talento humano puede analizarse desde diferentes perspectivas y, usando herramientas específicas

para cada caso, se puede coadyuvar en una eficaz administración del recurso humano, que redundará en un mejor funcionamiento de entidad pública. En razón a ello, es preciso anotar que un tipo de gestión del capital humano, debe acomodarse a la situación contextual de las necesidades de la organización, en la medida que debe concebirse como un proceso circunstancial.

Dimensiones

De acuerdo a Chiavenato (2002), son las siguientes:

- a. ***Régimen de ingreso laboral del trabajador.*** Que vienen a ser los procesos que ejecuta una organización para integrar a nuevos individuos sus actividades, es decir, es la búsqueda de personas pasibles de adecuar lo que la organización requiere con las capacidades y habilidades del postulante. Es el camino de ingreso a una institución en donde se evalúa los perfiles personales y profesionales que cumplan con los requisitos que la institución requiere para el cumplimiento de sus objetivos.
- b. ***Manejo del capital humano.*** Viene a ser el mecanismo de conducción de las políticas de planeación y control del recurso humano de una organización para la consecución de los objetivos organizacionales.
- c. ***Régimen gerencial para el desarrollo técnico del trabajador.*** Se constituye como el proceso de superación profesional, así como la actitud que pone en ello, el personal de una organización, referentes a la actualización de saberes que se brindan en cuanto a entrenamiento y perfeccionamiento de los trabajadores, así como el avance de la organización.
- d. ***Dirección estratégica para retener al trabajador.*** Son los mecanismos que se generan para conservar en la organización a los mejores trabajadores con la finalidad de mantener la competitividad organizacional. Estos mecanismos involucran acciones tendientes a desarrollar sus labores con motivación, comodidad y mucho agrado, en beneficio de la prosperidad organizacional y personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Será un trabajo básico, descriptivo, propositivo, de enfoque cuantitativo, porque se utilizarán encuestas para establecer las características de una población, de acuerdo al acopio de datos estadísticos realizado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018. p.92).

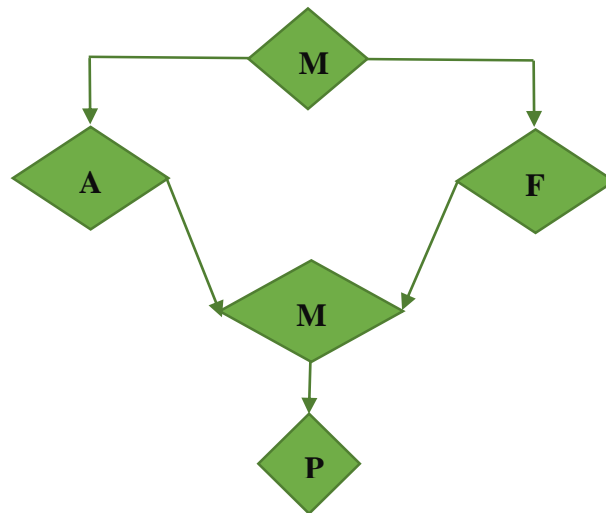
Esta investigación es básica, como señala Concytec (2018), pues por su naturaleza desarrolla saberes a profundidad mediante el entendimiento para comprensión de los aspectos relevantes de lo investigado (Art.5, inciso 5,3).

La investigación usará el diseño no experimental, pues no habrá manejo deliberado de las variables, sino que se observarán dentro del contexto original para realizar después el análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018. p.152). Es de anotar que es de corte transversal, pues los datos recopilados se realizaron en un solo periodo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018. p.154).

Debido a que prioriza la lógica empírico-deductiva, se considera que es un trabajo con un enfoque metodológico cuantitativo (Mata. 2019).

Se constituye como un trabajo descriptivo porque en concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2010), busca graficar el escenario actual de una o varias variables en determinada población. En nuestro caso describe la satisfacción laboral y la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Paita.

Es propositivo pues está centrada en la elaboración de un procedimiento que partiendo de una situación admitida, pretende alcanzar una mejora de la situación actual reinante. El estudio propositivo consiste en establecer la forma cómo deben darse las acciones a fin de obtener unos objetivos, con el consiguiente funcionamiento apropiado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Este trabajo propondrá una solución a la situación existente mediante la propuesta de un modelo de gestión.



Donde:

- M : Muestra aleatoria
- Av : Análisis de variables
- FT : Fundamento teórico
- MG : Modelo de gestión
- P : Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición Conceptual

La gestión del talento humano es la unidad que cimienta las capacidades de su capital humano a través de un conjunto articulado de procesos, y que, siendo un componente primordial del éxito organizacional, lo atiende y asiste de la mejor manera. (Chiavenato, 2014)

Definición Operacional

Administración de un cuestionario de gestión del talento humano a los empleados de la entidad municipal de Paita, considerando las dimensiones de: régimen de ingreso laboral del trabajador, manejo del capital humano, régimen gerencial para el desarrollo técnico profesional del trabajador, dirección estratégica para retener al trabajador. Con puntajes de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3) Casi nunca (2) y Nunca (1), por ítem y para resolver en un tiempo de 15 minutos.

Variable 2: La satisfacción laboral

Definición Conceptual

Conjunto de emociones positivas o negativas con las que los trabajadores perciben su trabajo, habiéndose convertido en un componente esencial tanto en la esfera laboral como personal, en la medida que, a mayor satisfacción, más productivos. (Caraballo 2007)

Definición operacional

Aplicación de un cuestionario de satisfacción laboral a los colaboradores de la municipalidad provincial de Paita, teniendo en cuenta sus dimensiones: entorno laboral, sistema de remuneraciones y recompensas, relaciones interpersonales, desarrollo personal y profesional y políticas administrativas, con sus puntajes de: Totalmente satisfecho (5), Bastante satisfecho (4), Satisfecho (3), Poco satisfecho (2), Nada satisfecho (1), por ítem y para resolver en un tiempo de 15 minutos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se conforma por 350 trabajadores y trabajadoras de la municipalidad provincial de Paita.

Tabla 1

Población de trabajadores considerados para el estudio

Población	
Hombres	220
Mujeres	130
Total	350

Nota: En esta tabla se visualiza la población de estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra quedó establecida en 120 trabajadores y trabajadoras de la municipalidad provincial de Paita.

Tabla 2

Muestra de trabajadores considerados para el estudio

Muestra	
Hombres	75
Mujeres	45

Total	120
--------------	-----

Nota: En esta tabla se visualiza la muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio utilizó la técnica de la encuesta, a través de dos cuestionarios, uno para cada variable, en los que se formularon las preguntas pertinentes, obteniendo las respuestas para el análisis respectivo de importancia primigenia para la elaboración de la propuesta de modelo de gestión.

Validez

Para validar el instrumento usado en este estudio se ha valido de tres expertos, con lo que se ha comprobado su eficacia y validez, definida como el parecer de profesionales entendidos en la materia, con experiencia suficiente para ofrecer sus opiniones y valoraciones. Galicia et al. (2017)

Confiabilidad

Se ha utilizado la escala de Likert para los dos cuestionarios, con opciones de respuesta. Con ello se han obtenido valores de coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,82 y 0.87, para la satisfacción laboral y la gestión del talento humano respectivamente.

3.5. Procedimientos

La investigación seguirá el siguiente procedimiento para cumplir con su objetivo, en primer lugar, se presentará la solicitud escrita a la municipalidad provincial de Paita a fin de recabar los datos que se necesitarán para la ejecución de la investigación, en segundo lugar, se realizará la coordinación con la Gerencia Municipal y la Subgerencia de Recursos Humanos para la aplicación de los instrumentos de las variables, diseñados para la obtención de los datos. Como tercer paso se elaborarán los instrumentos de las variables de investigación, para luego aplicarlos a la muestra seleccionada aleatoriamente. Una vez obtenidos los datos, se llevará a cabo el procesamiento y análisis de los datos obtenidos y finalmente la elaboración del informe final.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez finalizado el trabajo de la recolección de datos, obtenidos con los instrumentos mencionados, se procedió a procesar los mismos, utilizando para ello, el programa informático Excel 2016, a través de sus tablas dinámicas, para posteriormente procesar los datos con el programa SPSS - 28, obteniendo la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, que es de 0,82 y 0.87, para la satisfacción laboral y la gestión del talento humano respectivamente.

3.7. Aspectos éticos

La investigación realizada ha tomado en cuenta las normas internacionales consignadas en la séptima edición de APA, en estricto respeto de la propiedad intelectual de los investigadores que han sido mencionados en este trabajo. Cada una de las etapas del trabajo se ha conducido bajo los principios de la norma internacional del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2019), comprendida en el Código Nacional de la Integridad Científica, así como por lo establecido por la Universidad César Vallejo en su Resolución de Concejo Universitario N° 0340—2021/UCV, cumpliendo con los principios de transparencia, autonomía, probidad, respeto a la propiedad intelectual, imparcialidad, autenticidad, objetividad, cautela, justicia y respeto a la dignidad de la persona, respetando la confidencialidad de los trabajadores que laboran en la municipalidad provincial de Paita, siendo veraz en el uso de los instrumentos de medición como en el análisis de los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

Variable satisfacción laboral

Tabla 3

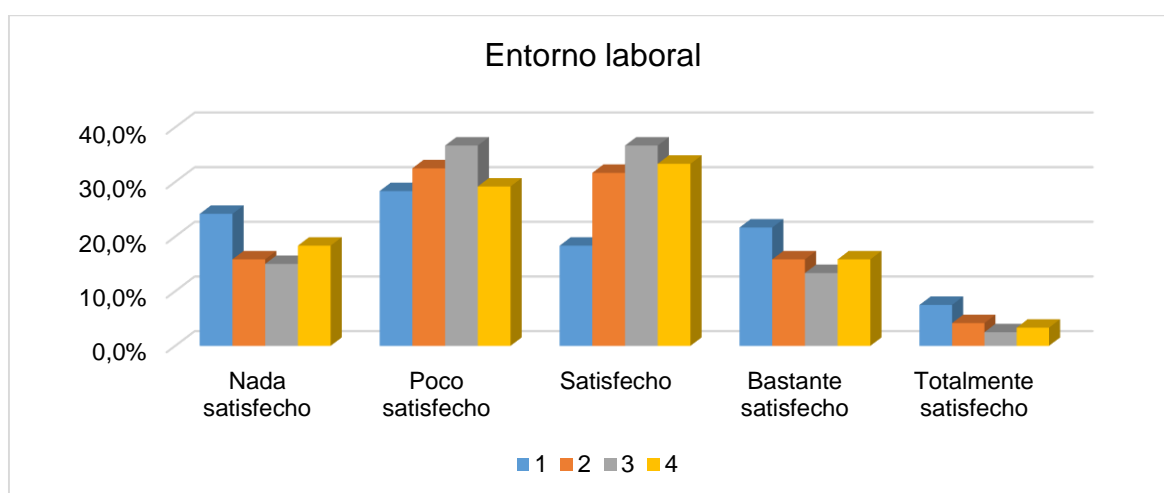
Dimensión entorno laboral

N°	Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Bastante satisfecho		Totalmente satisfecho	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	¿Está satisfecho con la distribución física del ambiente de trabajo?	29	24.2	34	28.3	22	29.2	26	21.7	9	7.5
2	¿Cómo se siente con la seguridad en su ambiente de trabajo?	19	15.8	39	32.5	38	31.7	19	15.8	5	4.2
3	¿Se siente a gusto con los recursos materiales que brinda la municipalidad para el buen desempeño en mi puesto?	18	15.0	44	36.7	39	32.5	16	13.3	3	2.5
4	¿Cuál es el grado de satisfacción que te genera la comodidad donde trabajas?	22	18.3	35	29.2	40	33.3	19	15.8	4	3.3

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 1

Distribución de porcentajes de la dimensión de entorno laboral



Nota: Datos de la Tabla 3

El 28.3% de los trabajadores, que equivale a 34, está poco satisfecho con la distribución física del ambiente de trabajo, el 24.2% que corresponde a 29 trabajadores, está nada satisfecho, en tanto que 21.7%, es decir, 26, se siente

satisfecho, el 29.2%, que equivale a 22, están satisfechos y el 7.5%, que corresponde a 9, totalmente satisfechos.

El 32.5% de los encuestados se sienten poco satisfechos con la seguridad de su ambiente de trabajo, mientras que 38 trabajadores, 31.7%, están satisfechos, un 15.8%, que equivalen a 19 trabajadores, se sienten bastante satisfechos y un similar porcentaje, 15.8%, está nada satisfecho, finalmente, totalmente satisfechos se sienten 5 trabajadores, es decir, el 4.2%

Se siente a gusto con los recursos materiales que le brinda la municipalidad para su buen desempeño en su puesto, un 36.7%, que equivalen a 44 trabajadores, 39, que constituyen el 32.5% se sienten satisfechos, un 15%, es decir 18 trabajadores no se sienten nada satisfechos, en tanto que el 2.5%, 3 encuestados, están totalmente satisfechos.

El 33.3% de los encuestados, que ascienden a 40 trabajadores, están satisfechos con la comodidad donde trabajan, un 29.2%, 35 trabajadores, se muestran poco satisfechos, los nada satisfechos ascienden a 22, equivalente a 18.3%, mientras que un 15.8%, es decir, 19 encuestados, se sienten bastante satisfechos y el 3.3%, que representa a 4 trabajadores, totalmente satisfechos.

Tabla 4

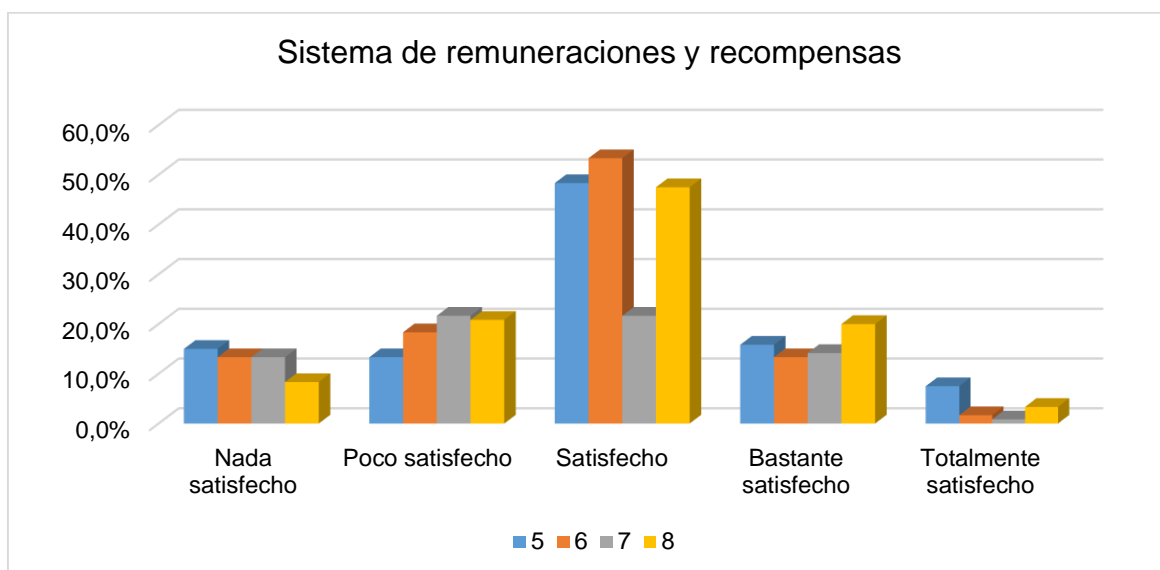
Dimensión sistema de remuneraciones y recompensas

N°	Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Bastante satisfecho		Totalmente satisfecho	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	¿Cuán satisfecho se siente con sus haberes mensuales?	18	15,0	16	13,3	58	48,3	19	15,8	9	7,5
6	¿Consideras que los haberes recibidos guardan relación con el esfuerzo realizado en su trabajo?	16	13,3	22	18,3	64	53,3	16	13,3	2	1,7
7	¿Estás conforme con los incentivos que existen en la municipalidad?	16	13,3	26	21,7	26	21,7	17	14,2	1	0,8
8	¿Está complacido con el reconocimiento al esfuerzo por más horas trabajadas?	10	8,3	25	20,8	57	47,5	24	20,0	4	3,3

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 2

Distribución de porcentajes de la dimensión de sistema de remuneraciones y recompensas



Nota: Datos de la Tabla 4

Del total de los encuestados, respecto a la P5, el 48.3% se sienten satisfechos, el 15.8% se ubicaron en el nivel bastante satisfecho, puesto que se sienten bien con sus haberes mensuales que implican para la satisfacción y buen desempeño.

En cuanto, a la P6 el 53.3% se centró en la satisfacción, el 18.3% poco satisfecho, y el restante 15.8% en bastante satisfecho, 15% nada satisfecho y 7.5% totalmente satisfecho, todo ello se debe a que los haberes recibidos guardan relación con el esfuerzo con su trabajo con la finalidad de incentivar el buen desarrollo.

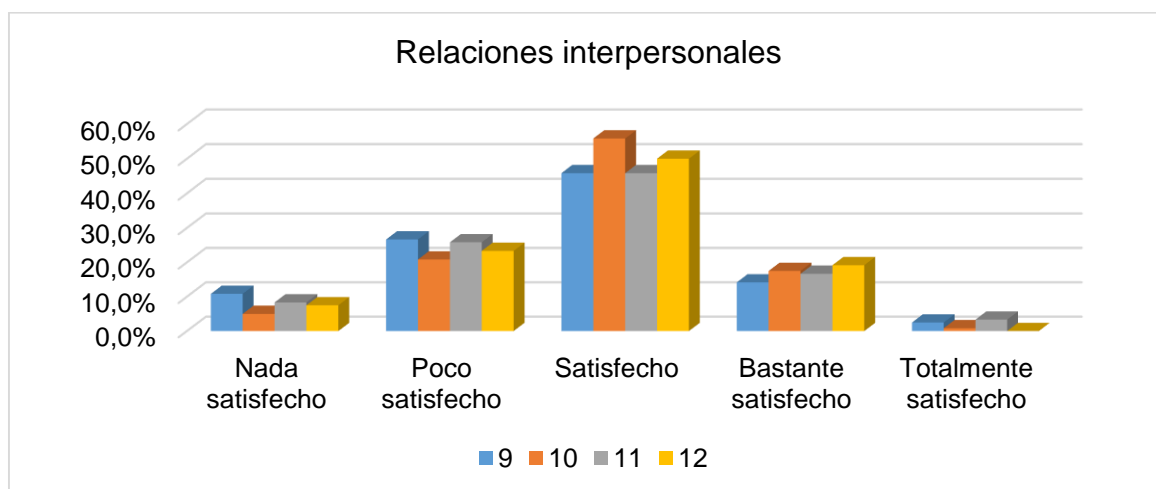
Respecto a la P7 el 21.7% de los trabajadores se sienten satisfechos y poco satisfechos, que el 14.2% se ubicaron en bastante satisfecho puesto que están conforme con los incentivos que brinda la municipalidad por su buen desempeño y cumplimiento de metas.

Finalmente, en cuanto a la P8 del total de los trabajadores el 47.5% se ubicaron en el nivel satisfecho, puesto que se sienten complacidos por los reconocimientos recibidos por su esfuerzo en el cumplimiento de tareas en las fechas establecidas y respetar las horas de trabajo, el 20.8% poco satisfecho, 20% bastante satisfecho y 8.3% nada satisfecho.

Tabla 5*Dimensión relaciones interpersonales*

N°	Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Bastante satisfecho		Totalmente satisfecho	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9	¿Qué tan satisfecho se siente con la comunicación con sus compañeros de trabajo?	13	10,8	32	26,7	55	45,8	17	14,2	3	2,5
10	¿Cómo se siente con la forma de comunicación con sus superiores?	6	5,0	25	20,8	67	55,8	21	17,5	1	0,8
11	¿Cuál es el nivel de complacencia con el espíritu de colaboración y ayuda existente?	10	8,3	31	25,8	55	45,8	20	16,7	4	3,3
12	¿Cómo evaluarías tu integración con el equipo de trabajo?	9	7,5	28	23,3	60	50,0	23	19,2	0	0,0

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 3*Distribución de porcentajes de la dimensión de relaciones interpersonales*

Nota: Datos de la Tabla 5

Respecto a la P9, del total de los trabajadores encuestados el 45.8% se sienten satisfechos, el 26.7% poco satisfecho, el 14.2% bastante satisfecho y 10.8% nada satisfecho. Es evidenciable que se encuentran satisfechos con la comunicación con sus compañeros de trabajo, es decir existe buenas relaciones interpersonales.

En cuanto a la P10, el 55.8% de los encuestados se sienten satisfechos, el 20.8% se ubicaron en poco satisfecho, en tanto que el 17.5% bastante satisfecho y 5%

nada satisfecho. Se demuestra, que se encuentran satisfechos puesto que hay una buena comunicación con sus jefes inmediatos y superiores.

Respecto a la P11, el 45.8% se sienten satisfechos, el 25.8% se ubicaron en poco satisfecho, mientras que el 16.7% bastante satisfecho y 8.3% nada satisfecho. Se percibe que se encuentran satisfechos debido a que el nivel de colaboración ayuda a la integración grupal.

Finalmente, en la P12, del total de los encuestados el 50% se sienten satisfechos, el 23.3% se ubicaron en poco satisfecho, el 19.2% bastante satisfecho y 7.5% nada satisfecho. Se evidencia, una buena integración con el equipo de trabajo.

Tabla 6

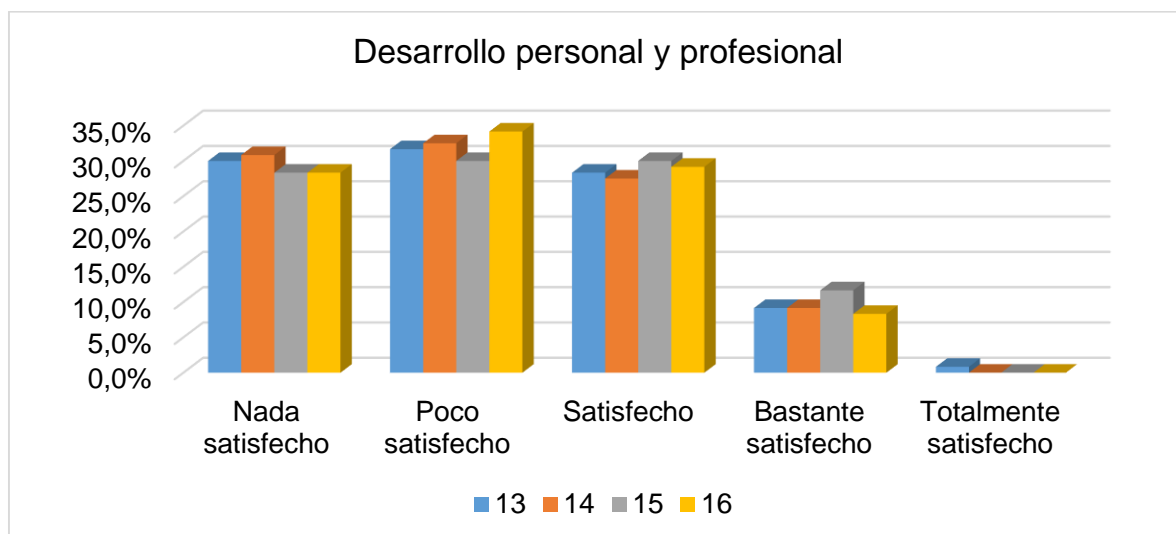
Dimensión desarrollo personal y profesional

N°	Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Bastante satisfecho		Totalmente satisfecho	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	¿Cómo se siente con el plan de desarrollo de capacidades institucional?	36	30,0	38	31,7	34	28,3	11	9,2	1	0,8
14	¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de perfeccionamiento profesional que me ofrece la institución?	37	30,8	39	32,5	33	27,5	11	9,2	0	0,0
15	¿Cómo se siente con su desarrollo personal a través del trabajo?	34	28,3	36	30,0	36	30,0	14	11,7	0	0,0
16	¿Qué tan complacido está con el soporte psicológico que se brinda ante un problema suscitado?	34	28,3	41	34,2	35	29,2	10	8,3	0	0,0
17	¿Está complacido con el prestigio que ostenta la institución donde labora?	39	32,5	40	33,3	29	24,2	12	10,0	0	0,0

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 4

Distribución de porcentajes de la dimensión de desarrollo personal y profesional



Nota: Datos de la Tabla N° 06

En la P13, del total de la muestra, el 31.7% poco satisfechos, 30% se encuentran nada satisfechos, el 28.3% está satisfecho, el 9.2% bastante satisfecho y 0.8% nada satisfecho. Lo que hace suponer que los planes de desarrollo de capacidades institucionales no son eficientes ni adecuados.

En torno a la P14, del total de los trabajadores encuestados el 32.5% se muestran poco satisfechos, 30.8% se encuentran nada satisfechos, el 27.5% se ubicaron en satisfecho y el 9.2% bastante satisfecho. Se aprecia que no están satisfechos con oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la institución.

Sobre la P15, el 34% se siente nada satisfecho, 30% se encuentran poco satisfechos y otro 30%, satisfechos, mientras que el 11.7% se ubicaron en bastante satisfecho. Es de notar que se sienten insatisfechos por el desarrollo personal mediante el trabajo.

En la P16, del total de los encuestados, el 34.2% poco satisfechos, 29.2% se encuentran satisfechos, el 28.3% se situaron en nada satisfechos y el 8.3% bastante satisfecho. Se observa que en ocasiones brindan apoyo psicológico a los colaboradores que tienen problemas.

En la P17, del total de los trabajadores encuestados el 33.3% están poco satisfechos, 32.5% se encuentran nada satisfechos, el 24.2% se situaron como

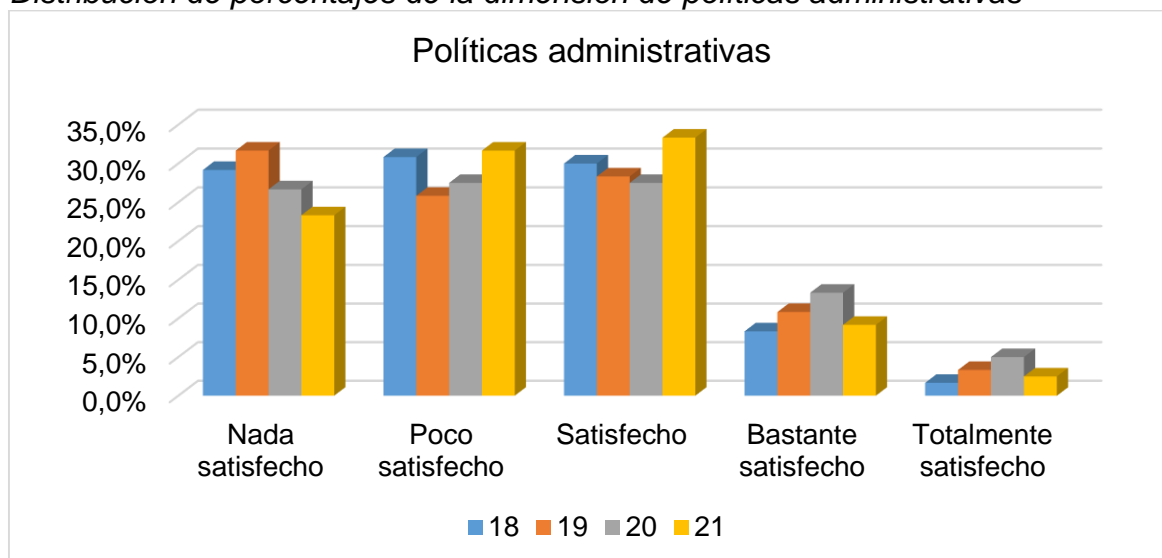
satisfechos y el 10% bastante satisfecho. Se evidencia, que no están conforme con el prestigio que ostenta la institución.

Tabla 7
Dimensión desarrollo políticas administrativas

N°	Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Bastante satisfecho		Totalmente satisfecho	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18	¿Cómo te sientes con los valores que se practican?	35	29,2	37	30,8	36	30,0	10	8,3	2	1,7
19	¿Cuál es tu nivel satisfacción sobre tu conocimiento de las normas internas?	38	31,7	31	25,8	34	28,3	13	10,8	4	3,3
20	¿Qué grado de complacencia sientes con la valoración que le dan los jefes a tu trabajo?	32	26,7	33	27,5	33	27,5	16	13,3	6	5,0
21	¿Cuál es el grado de satisfacción respecto a la manera como se toman las decisiones?	28	23,3	38	31,7	40	33,3	11	9,2	3	2,5

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 5
Distribución de porcentajes de la dimensión de políticas administrativas



Nota: Datos de la Tabla 7

En la P18, del total de los trabajadores encuestados, el 30.8% se encuentran poco satisfechos, 30% satisfechos, el 29.2% se sienten nada satisfechos y el 8.3% bastante satisfecho. Se evidencia, que la tercera proporción se encuentran satisfechos con la práctica de valores, el restante no.

Referente a P19, el 31.7% se encuentran nada satisfechos, 28.3% satisfechos, mientras que el 25.8% se ubicaron poco satisfechos, el 10.8% bastante satisfecho y el 3.3% totalmente satisfechos. Se nota que el nivel de conocimiento respecto a las normas internas de trabajo considera en bajo, puesto que los instrumentos de gestión no se encuentran actualizados.

En la P20, del total de los trabajadores encuestados, el 27.5% se encuentran poco satisfechos y satisfechos, el 26.7% se situaron en nada satisfechos, un 13.3% bastante satisfecho y el restante 5% totalmente satisfechos. Evidenciándose que la mayor proporción de trabajadores indican poca complacencia con la valoración por su trabajo con los jefes.

En la P21, del total de encuestados, el 33.3% se hayan satisfechos, 31.7% poco satisfechos, 23.3% nada satisfechos y el 9.2% bastante satisfecho, mientras que un 2.5%, totalmente satisfechos. Se comprueba que la mayor cantidad de los trabajadores no se encuentran tan satisfechos con la toma de decisiones para la ejecución de los trabajos.

Variable gestión del talento humano

Tabla 8

Dimensión régimen de ingreso laboral del trabajador

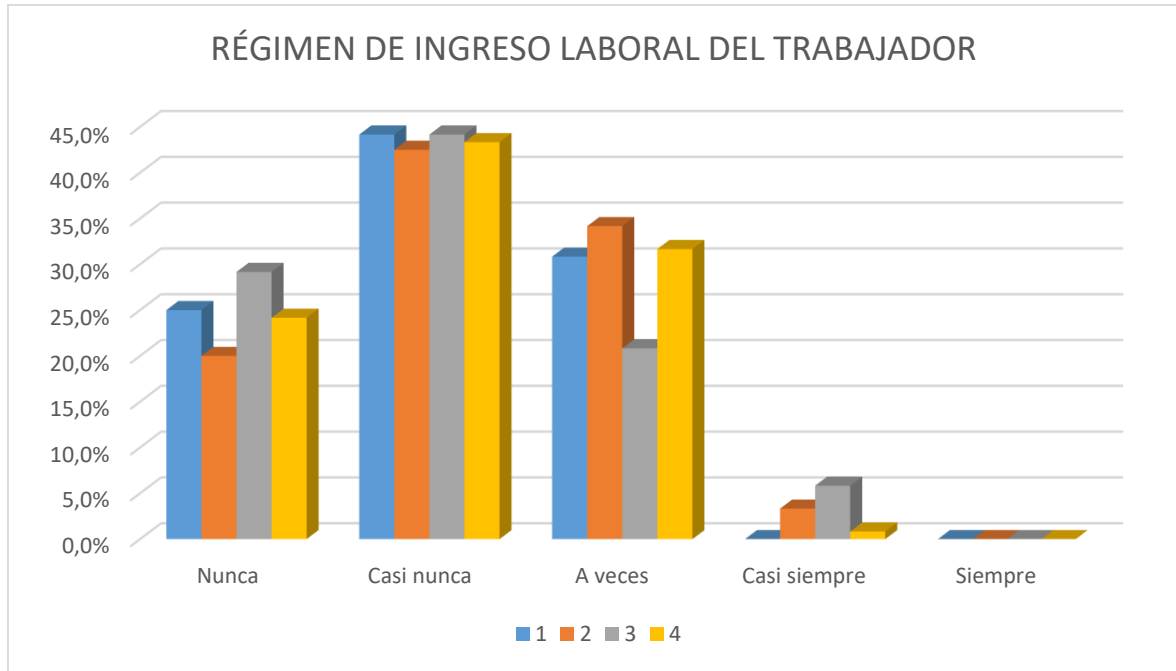
N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	¿Se selecciona adecuadamente a nuevos trabajadores para los diversos cargos disponibles que se requieren?	30	25,0	53	44,2	37	30,8	0	0,0	0	0,0
2	¿Existen igualdad de condiciones para los postulantes a las oportunidades de trabajo que se ofrecen?	24	20,0	51	42,5	41	34,2	4	3,3	0	0,0
3	¿La unidad de recursos humanos está preparada para seleccionar trabajadores de alto grado de nivel profesional?	35	29,2	53	44,2	25	20,8	7	5,8	0	0,0
4	¿Se demanda que, en la selección de personal, los postulantes tengan capacidad de ejecución coherente de sus tareas?	29	24,2	52	43,3	38	31,7	1	0,8	0	0,0

5	¿Para la selección de personal, se tiene en consideración la experiencia del postulante?	25	20,8	61	50,8	32	26,7	2	1,7	0	0,0
---	------------------------------------------------------------------------------------------	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	-----

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 6

Distribución de porcentajes de la dimensión de régimen de ingreso laboral del trabajador



Nota: Datos de la Tabla 8

En la P1, del total de los trabajadores encuestados, el 44.2% sostiene que casi nunca se selecciona adecuadamente a nuevos trabajadores, 30.8% dicen que a veces y el 25% que nunca. La cuarta parte de los resultados evidencia que no se selecciona de manera adecuada a los nuevos trabajadores para diversos puestos de trabajo, según el perfil profesional.

En la P2, se evidencia, que la cuarta parte de los encuestados precisa que no existen igualdad de condiciones para las oportunidades para obtener un trabajo, pues el 42.5% dice casi nunca, 34.2% a veces, el 20% se ubicaron en nunca y el 3.3% casi siempre.

Respecto a la P3, del total de los trabajadores encuestados, el 44.2% aseveró que casi nunca está preparada la unidad de recursos humanos para seleccionar profesionales, 29.2% que nunca, el 20.8% se dijeron que a veces y el 5.8% que casi siempre. Se aprecia, que la mayor cantidad precisa que la unidad de

recursos humanos no se encuentra preparada para la selección de trabajadores según su perfil.

En relación a la P4, el 43.3%, 52 encuestados, manifestaron que casi nunca, 31.7% a veces, el 24.2% nunca y el 0.8% casi siempre. Se vislumbra en la selección del personal, una deficiente demanda de capacidad adecuada en la ejecución de sus tareas.

Referente a la P5, el 50.8% afirman que casi nunca, 26.7% a veces, 20.8% nunca y 1.7% casi siempre. Puede apreciarse que la mitad de los encuestados precisó que en la selección del personal no se tiene en cuenta la experiencia del postulante, a pesar de ser vital para el desarrollo institucional.

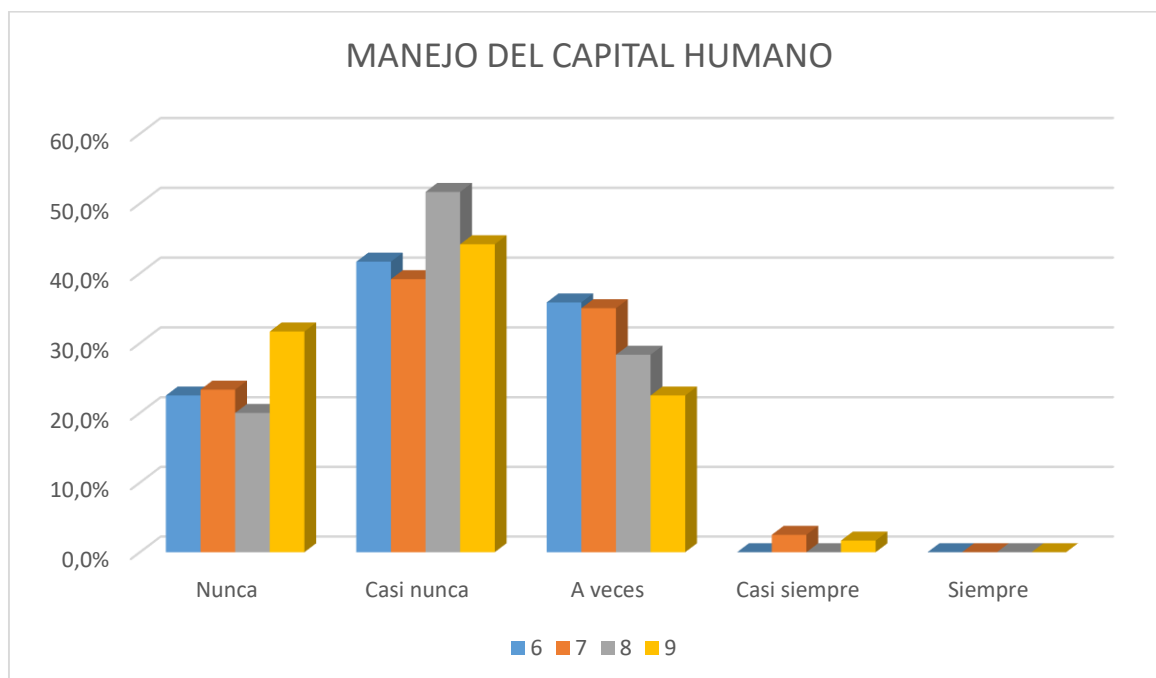
Tabla 9
Dimensión manejo del capital humano

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	¿Los responsables de las unidades orgánicas son habitualmente accesibles a los trabajadores de la entidad?	27	22,5	50	41,7	43	35,8	0	0,0	0	0,0
7	¿Los responsables de las unidades orgánicas tienen capacidad de liderazgo para ejercer sus funciones que les corresponde?	28	23,3	47	39,2	42	35,0	3	2,5	0	0,0
8	¿Son congruentes y sin contradicciones las órdenes que reciben los trabajadores?	24	20,0	62	51,7	34	28,3	0	0,0	0	0,0
9	¿El sistema de control del recurso humano favorece el buen funcionamiento de la municipalidad?	38	31,7	53	44,2	27	22,5	2	1,7	0	0,0

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 7

Distribución de porcentajes de la dimensión de manejo del capital humano



Nota: Datos de la Tabla 9

En lo que respecta a la P6, del total de los trabajadores encuestados, el 41.7% manifiesta que casi nunca, 35.8% a veces y el 22.5% nunca. Se aprecia que la mayor cantidad indicó que los responsables de las unidades orgánicas no son accesibles a los trabajadores de la entidad.

En la que atañe a la P7, un 39.2% de los encuestados, se inclina por casi nunca, 35% a veces y un 23.3% se situaron como nunca, en tanto que un 2.5% casi siempre. Se manifiesta, que los responsables de las unidades orgánicas no tienen la capacidad de liderazgo en sus puestos de trabajo.

En la P8, del total de los trabajadores encuestados el 51.7% expresaron que casi nunca, 28.3% que a veces y el 20% nunca. Se evidencia, que los trabajadores no reciben órdenes congruentes en sus puestos de trabajo.

En torno a la P9, el 44.2% de los encuestados, manifestaron que casi nunca, 31.7% que nunca, el 22.5% a veces y el 1.7% casi siempre. Evidenciándose que cerca de la mitad cree que el sistema de control del recurso humano no es favorable para un correcto funcionamiento de la entidad municipal.

Tabla 10

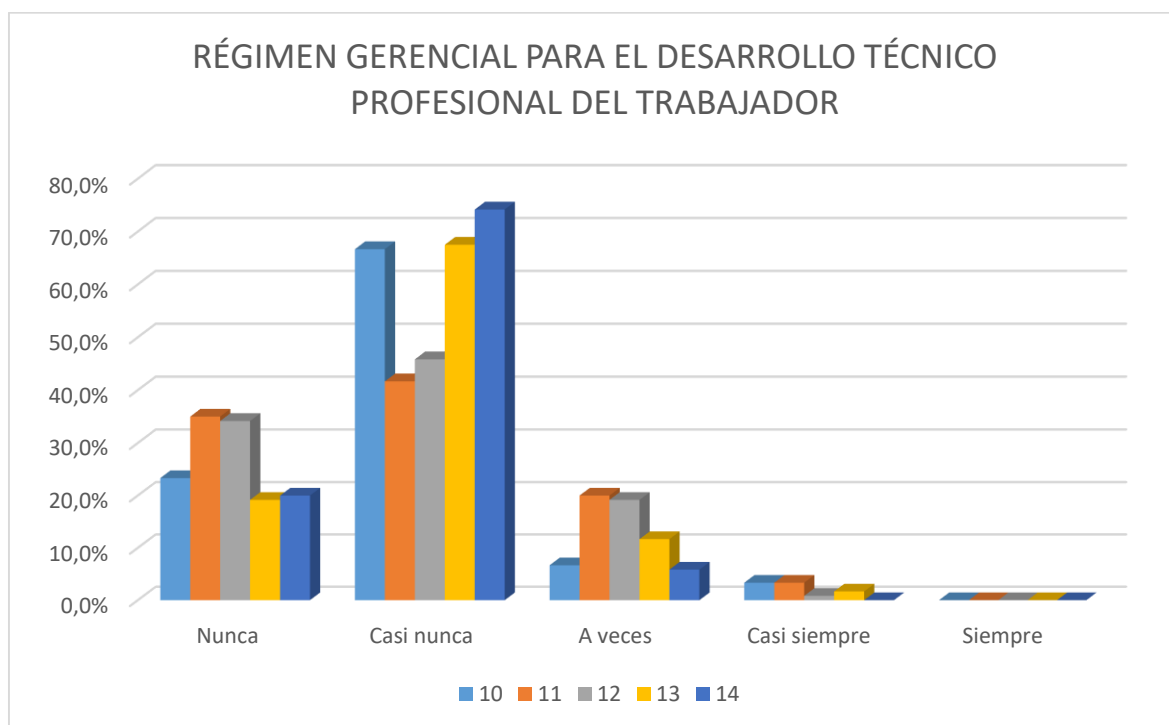
Dimensión régimen gerencial para el desarrollo técnico y profesional del trabajador

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	¿Existe la predisposición de los responsables de las unidades orgánicas, para destinar recursos para capacitar a sus trabajadores?	28	23,3	80	66,7	8	6,7	4	3,3	0	0,0
11	¿La capacitación que ofrece la municipalidad a sus trabajadores, es congruente con el cargo que desempeña cada uno?	42	35,0	50	41,7	24	20,0	4	3,3	0	0,0
12	¿Percibe preocupación por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal?	41	34,2	55	45,8	23	19,2	1	0,8	0	0,0
13	¿Se ofrece alguna clase de formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?	23	19,2	81	67,5	14	11,7	2	1,7	0	0,0
14	¿Los responsables de las unidades orgánicas brindan las facilidades necesarias para el crecimiento profesional de sus trabajadores?	24	20,0	89	74,2	7	5,8	0	0,0	0	0,0

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 8

Distribución de porcentajes de la dimensión de régimen gerencial para el desarrollo técnico y profesional del trabajador



Nota: Datos de la Tabla N° 10

En la P10, del total de los trabajadores encuestados el 66.7% declararon que casi nunca, 23.3% nunca, el 6.7% a veces y el 3.3% casi siempre. Se evidencia una escasa predisposición de los responsables de las unidades orgánicas para organizar capacitaciones para los trabajadores.

En relación a la P11, del total de encuestados, 50 de ellos, es decir, 41.7% se ubica en casi nunca, 35%, 42 encuestados, nunca, mientras que el 20% se ubicaron en a veces y el 3.3% casi siempre. Se evidencia, que la tercera parte de los encuestados indica que las capacitaciones que realizan, no son congruentes con el cargo que desempeña cada individuo.

En la P12, del total de los trabajadores encuestados el 45.8% afirmó que casi nunca, 34.2% que nunca, el 19.2% dijeron que a veces y el 0.8% que casi siempre. Se evidencia, que hay una exigua preocupación por brindar formación profesional para mejorar sus conocimientos y aptitudes.

En torno a la P13, 81 trabajadores, que alcanzan el 67.8%, adujeron que casi nunca, 19.2% nunca, en tanto que un 11.7% a veces y un 1.7%, dos de los

encuestados, casi siempre. Se observa que no hay un mayor ofrecimiento formativo en habilidades de equipo.

En referencia a la P14, del total de los trabajadores encuestados, el 74.2%, es decir, 89 encuestados, sienten que casi nunca, 20% nunca y 5.8% a veces. Mostrándose que los responsables de las unidades orgánicas no brindan las capacidades para el desarrollo profesional de los colaboradores de la entidad.

Tabla 11

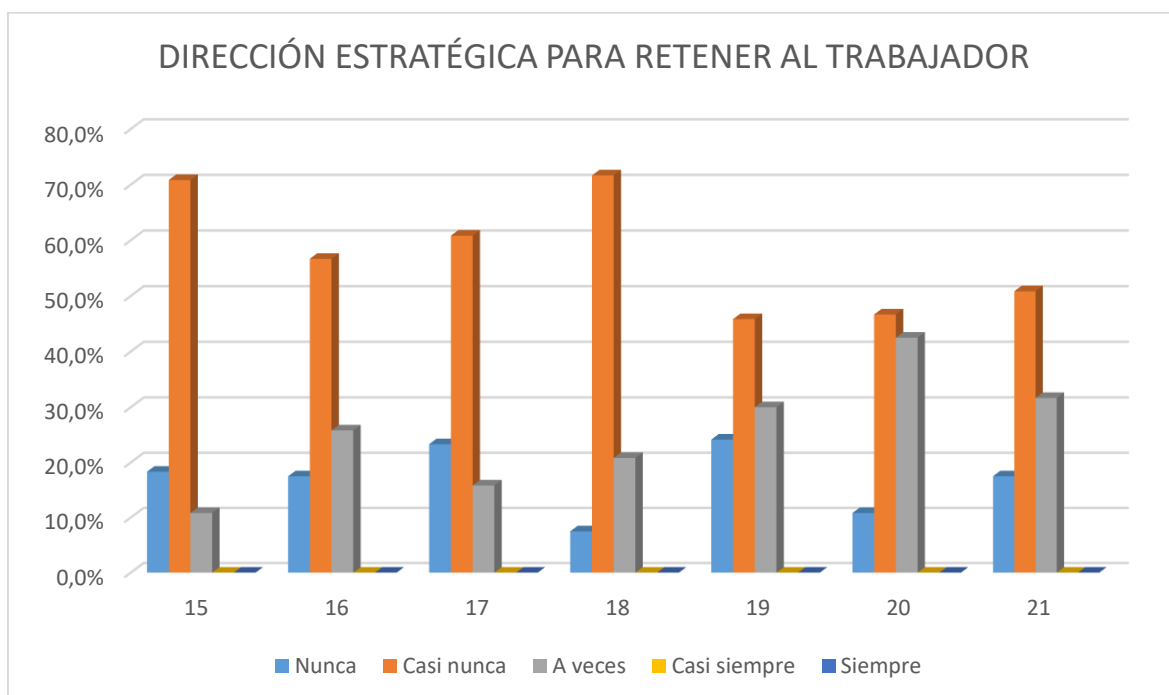
Dimensión dirección estratégica para retener al trabajador

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15	¿Se siente apreciado por sus compañeros cuando interactúa con ellos?	22	18,3	85	70,8	13	10,8	0	0,0	0	0,0
16	¿Las experiencias laborales son compartidas con los demás compañeros para el aprendizaje de todos?	21	17,5	68	56,7	31	25,8	0	0,0	0	0,0
17	¿La cooperación mutua permite realizar mejor las tareas laborales?	28	23,3	73	60,8	19	15,8	0	0,0	0	0,0
18	¿El sistema de control administrativo favorece el bienestar de todos los trabajadores?	9	7,5	86	71,7	25	20,8	0	0,0	0	0,0
19	¿El bienestar de los trabajadores constituye un elemento importante en las decisiones de responsabilidades de trabajo?	29	24,2	55	45,8	36	30,0	0	0,0	0	0,0
20	¿Existe un incentivo compensatorio por la capacidad profesional que muestran los trabajadores en su trabajo?	13	10,8	56	46,7	51	42,5	0	0,0	0	0,0
21	¿Se reconoce la capacidad del personal, encargándoles funciones donde mejor se desenvuelven?	21	17,5	61	50,8	38	31,7	0	0,0	0	0,0

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Figura 9

Distribución de porcentajes de la dimensión de dirección estratégica para retener al trabajador



Nota: Datos de la Tabla 11

Refiriéndonos a la P15, del total de los encuestados, el 70.8% manifiesta que casi nunca, 18.3% nunca y el 10.8% a veces. Es de notar que existe escasa satisfacción por el aprecio que sienten de sus compañeros de trabajo puesto no se evidencia una buena interacción.

En la P16, 68 encuestados, un 56.7%, casi nunca, 25.8% a veces y el 17.5%, 21 trabajadores, nunca. Se hace evidente que más de la mitad de los trabajadores precisan que pocas veces las experiencias son compartidas entre los demás compañeros de trabajo.

En alusión a la P17, del total de encuestados, el 60.8% sustentaron que casi nunca, 23.3%, o sea 28, que nunca y un 15.8% que a veces. No se refleja la cooperación entre los compañeros de trabajo con el fin de cumplir con los objetivos institucionales.

Respecto a la P18, del total de encuestados, el 71.7% expresa que casi nunca, 20.8% a veces, mientras que el 7.5% que nunca. Se evidencia, que más de la mitad de los trabajadores precisaron que el sistema administrativo no les favorece, por ello se sienten insatisfechos.

En la P19, del total de los trabajadores encuestados el 45.8% dijeron que casi nunca, 30% a veces y el 24.2% nunca. Las tres cuartas partes de los trabajadores indican que su bienestar es un elemento importante en la toma de decisiones, sin embargo, no son consideradas como tal.

En torno a la P21, el 50.8% afirmaron que casi nunca, 31.7% a veces y el 17.5% nunca. La mitad de los trabajadores no se sienten satisfechos puesto que la entidad no reconoce la capacidad del personal.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El trabajo de investigación se desarrolla en respuesta al álgido problema de insatisfacción laboral que se percibe en la municipalidad provincial de Paita, para lo cual se buscó proponer un modelo de gestión del talento humano que contribuya a mejorar la satisfacción de los trabajadores ediles.

La validez de este trabajo se sustenta en el análisis realizado a la información obtenida mediante la aplicación de dos cuestionarios, previamente diseñados y validados, la misma que habiendo sido sistematizada y tratada estadísticamente, se han mostrado en gráficos y tablas que nos han permitido conocer información de las dos variables de estudio. La validación de los instrumentos se ha realizado con tres expertos, de quienes se han recibido recomendaciones que han sido plasmados en los mismos, para su mejora.

La confiabilidad del instrumento se ha determinado en razón a su aplicación a una muestra piloto de 15 individuos ajenos a la muestra de la investigación, obteniendo valores de coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,82 y 0.87, para la satisfacción laboral y la gestión del talento humano respectivamente.

De acuerdo al objetivo general, que implicó la realización de un modelo de gestión del talento humano para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita, se consideraron los aspectos más importantes del proceso de selección del personal de acuerdo a la normativa, que puede ser de manera interna o externa, para ello se realizan convocatorias para los postulantes de acuerdo al perfil profesional y la evaluación del mismo de manera práctica y rutinaria. Concuerta con los resultados de Ríos (2020), que obtuvo como resultado una carencia de un modelo para la gestión del talento humano, por lo que este se haya rezagado a un segundo plano, prevaleciendo la forma empírica de ejecutar sus procedimientos, notándose crasos errores en la evaluación y capacitación del personal.

De igual manera se ajusta a lo especificado por Chanta (2019), que logró obtener que no existe un interés por valorar el talento humano, precisando que es imperiosa la necesidad de instaurar un modelo de gestionar el talento humano a fin de perfeccionar el desempeño laboral de sus empleados. Se fundamenta

con la definición de Vallellano (2019) que considera la teoría de los dos factores, que implica la evaluación para la retención del personal, la motivación interna y externa, para obtener un talento humano satisfecho.

Respecto al objetivo específico 1, la identificación del nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita, del ambiente de trabajo, el 28.3% se siente poco satisfecho, el 24.2% está nada satisfecho, 29.2%, se siente satisfecho. Del mismo modo, 32.5% de los encuestados se sienten poco satisfechos con la seguridad de su ambiente de trabajo, además, el 36.7% se siente a poco satisfecho con los recursos materiales que le brinda la municipalidad para su buen desempeño en su puesto, el 33.3% de los encuestados, están satisfechos con la comodidad donde trabajan. Con ello podemos entrever el interés de los trabajadores porque su entorno laboral sea propicio para desarrollar sus labores cotidianas y el reflejo de la escasa determinación por tener espacios adecuados, a lo que se agrega la inadecuada distribución espacial.

Asimismo, el 48.3% se sienten satisfechos con sus haberes mensuales que implican para la satisfacción y buen desempeño, el 53.3% se centró en la satisfacción ya que los haberes recibidos guardan relación con el esfuerzo en su trabajo a fin de incentivar el buen desarrollo, el 21.7% de los trabajadores están conforme con los incentivos que brinda la municipalidad por su buen desempeño, el 47.5% se ubicaron en el nivel satisfecho, puesto se sienten complacidos por los reconocimientos recibidos por su esfuerzo en el cumplimiento de tareas. Situación que implica el descontento que hay en la mitad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Paita, por la forma como se maneja el sistema de remuneraciones y recompensa.

Las relaciones interpersonales encontradas al interior de la municipalidad, visibilizan una polarización de posturas, que generan dos grupos antagónicos, de allí que tengamos que el 45.8% se sienten satisfechos con la comunicación con sus compañeros de trabajo, mientras que el 55.8% se sienten satisfechos con la comunicación que sostiene con sus jefes inmediatos y superiores, el 45.8% se sienten satisfecho con el espíritu de colaboración predominante y el 50% muestran satisfacción con su compenetración con el equipo de trabajo.

De similar forma, de la Tabla 6 observamos que el 31.7% está poco satisfechos con los planes de desarrollo de capacidades institucionales pues no son eficientes ni adecuados, el 32.5% están poco satisfechos respecto al desarrollo profesional que ofrece la institución, el 30% estaban poco satisfechos con el desarrollo personal mediante su trabajo, mientras que el 34.2% poco satisfecho con las ocasiones en que brindan apoyo psicológico a los colaboradores que tienen problemas, y el 33.3% están poco complacidos con el prestigio que ostenta la institución, todo ello nos demuestra que el sistema de desarrollo personal y profesional no ofrece un adecuado crecimiento personal ni toma en cuenta las necesidades de superación de los trabajadores.

Las políticas administrativas en la municipalidad no son bien conocidas por los trabajadores, por ello hay escasa identificación institucional, encontrando que el 30.8% se encuentran poco satisfechos con la práctica de valores, el 31.7% se encuentran nada satisfechos con el conocimiento de las normas internas, el 27.5% se siente poco satisfecho con la valoración que le brindan los jefes a su trabajo y el 33.3% se encuentran satisfechos con la toma de decisiones para la ejecución de los trabajos.

Los resultados hallados respecto a la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad provincial de Paita, concuerdan con la investigación de Vallellano (2019) quien expresa que la satisfacción laboral se puede percibir claramente en las expectativas de desarrollo profesional y personal con las institucionales y tiene fuerte relación con el tipo de administración del personal que adopte una organización. Así mismo, tiene semejanza con el estudio de Espinoza & Montalvo (2021) cuando afirma que la filiación y fidelización del trabajador con una institución, beneficia un clima laboral favorable, en favor de los objetivos institucionales, por lo que debe constituirse como una variable de principal importancia en toda organización.

Se relaciona también con lo investigado por Centeno (2018) que concluye que, la forma en que se viene llevando la administración del recurso humano permite elevar la satisfacción del personal, reforzando los nexos entre trabajador y organización. Se refuerza con la de Chiavenato (2012) que expresa que el talento humano de las instituciones viene a ser parte esencial de su riqueza

intelectual, por lo que debe dársele un especial trato para el éxito organizacional.

En cuanto al objetivo específico 2, se analizó la situación actual de la gestión del talento humano de la municipalidad provincial de Paita; en la Tabla 8 se recogen las apreciaciones sobre el régimen de ingreso laboral del trabajador, teniendo que cerca de la mitad de los encuestados, el 44.2% opina que casi nunca hay una adecuada selección de los nuevos trabajadores, que requiere la comuna en sus diferentes áreas, en una cantidad similar, el 42.5% manifiesta que casi nunca se percibe igualdad de condiciones al momento de postular, que hay una inclinación subjetiva durante el proceso, en otra respuesta, se obtuvo que el 44.2% opina que la unidad de recursos humanos casi nunca se encuentra preparada para una selección idónea de nuevos trabajadores, mientras que el 43.3% expresa que en la selección de personal, casi nunca se ha exigido que los postulantes observen la capacidad adecuada para la ejecución sus tareas y el 50.8% precisa que en la selección del personal, casi nunca se ha tenido en consideración la experiencia del postulante. Esos resultados permiten determinar la fragilidad del proceso de admisión a los diferentes cargos y la necesidad de fortalecer la unidad de recursos humanos en la municipalidad, de manera tal que se evite la adopción de criterios inadecuados para asimilar a nuevos trabajadores.

De la Tabla 9, se desprende que el manejo del capital humano en la municipalidad de Paita no es el más adecuado, generando fisuras en el relacionamiento vertical de trabajadores con sus superiores e ineficiencia en el funcionamiento de la entidad, por ello se han obtenido valores en el que, el 41.7% ha opinado que casi nunca ha tenido una asequibilidad esperada con sus superiores inmediatos, mientras que el 39.2% se inclina por manifestar que casi nunca han percibido capacidad de liderazgo en sus jefes, lo de alguna manera ha devenido en que el 51.7% haya manifestado que casi nunca se han recibido órdenes convenientes de ellos.

Podemos observar en la Tabla 10 que es baja la propensión a destinar recursos para la capacitación de los trabajadores, en la medida que el 66.7% expresa que casi nunca ven esa predisposición en sus jefes, el 41.7% que casi nunca la capacitación recibida es congruente con su cargo, lo que revelaría la

inexistencia de un diagnóstico situacional de capacidades, del mismo modo, el 45.8% opina que casi nunca se ve preocupación por realizar actividades de desarrollo de conocimientos y habilidades, más aún, las dos terceras partes de los trabajadores encuestados, afirma que casi nunca se ofrece algún tipo de formación en habilidades para el trabajo en equipo y tampoco otorgan las facilidades para el desarrollo profesional. Entonces, podemos notar que la municipalidad viene descuidando los procesos de superación profesional, indispensables para la actualización de saberes que se brindan en cuanto a entrenamiento y perfeccionamiento de los trabajadores, así como el avance de la organización.

Finalmente apreciamos en la Tabla 11, datos relevantes sobre la dirección estratégica para retener al trabajador, en tanto que un 70.8% casi nunca siente que es apreciado por sus pares cuando interactúa con ellos mientras que un 56.7% asevera que casi nunca se comparten experiencias laborales, notándose un individualismo creciente, además, el 60.8% que la cooperación mutua casi nunca produce mejoras en la labor diaria, pues no hay vocación de solidaridad laboral. Para un 71.7%, el sistema administrativo vigente, casi nunca va en beneficio del bienestar del trabajador, pues no constituye un elemento importante en las decisiones que se toman en el alto nivel; el 50.8% concibe que casi nunca se les encarga funciones en sintonía con sus capacidades, lo que evidentemente les genera desazón, lo que evidencia la dificultad que tiene la entidad edilicia de generar mecanismos para conservar en la organización, a sus mejores cuadros profesionales y mantener la competitividad organizacional.

Estos resultados, coinciden con los obtenidos por Galarza (2019) que llega a concluir lo importante que son los procedimientos de incorporación y selección de nuevos colaboradores a fin de optar por los trabajadores idóneos para ocupar un cargo. Expresando asimismo que los alicientes motivan al empleado, convirtiéndolo en un ingrediente sustancial para direccionar su vitalidad a la consecución de las metas institucionales. Al carecer de esto la municipalidad paiteña, prevalece un alto grado de insatisfacción entre sus colaboradores en sus diferentes áreas administrativas debido a que se carece de una propuesta de modelo de gestión del talento humano, por lo que la implementación de un modelo apropiado es fundamental a fin de facilitar este

proceso.

Por otro lado, concuerda con el trabajo de Pacherez (2020) que expresa que cuando el trabajador es valorado y bien tratado en una empresa, desarrolla un elevado compromiso y fidelización con su institución, de manera que tiende a convertirse en un garante para alcanzar los objetivos y metas institucionales, entendiendo que en la medida que los obtenga estará logrando sus anhelos e ilusiones. Tiene además, semejanza con la apreciación de Nuñez (2021), el implementar la gestión del capital humano, eleva la satisfacción de los colaboradores, implicando que la práctica de trabajo y actividades de formación para incentivar la motivación y el clima de bienestar en los trabajadores, repercute positivamente en el desempeño de sus labores y que las estrategias para trabajar con el talento humano deben centrarse principalmente en su motivación y capacitación, los que deben dictarse a través de talleres temáticos. Sin embargo, el gobierno local de Paita, a la luz de los resultados, no concibe una estrategia que estimule su proactividad y sus habilidades para operar el estrés, manejar la empatía y propender a la calidad del servicio, tampoco ha recibido capacitaciones sostenidas, ni existen posibilidades de ascenso desarrollado.

Se fundamenta con las conclusiones a las que llega De la Cruz (2020), que la satisfacción son aquellas actitudes positivas respecto a lo que demanda su trabajo y que va modelando de acuerdo al agrado o desagrado laboral que perciba, reforzándose con la teoría de McGregor, que manifiesta que la gestión del capital humano es producto de una tarea dirigida a bajar el clima tensional laboral, pues todo trabajo causa desgaste. Asimismo, que su compromiso institucional estará supeditado a las recompensas que reciba, que siendo mayores implicarán la puesta en marcha de toda su capacidad para cumplir con sus responsabilidades.

Se refuerza con la opinión de Rodríguez (2018) que la gestión del talento humano es la cooperación dentro de un contexto de labores agradables y motivadoras, fundamental para mantener el adecuado confort al interior de un centro laboral y que permite poseer una mirada más amplia y clara de lo que se necesita para llegar a conseguir los objetivos institucionales propuestos, así

como el éxito profesional y personal anhelado.

Respecto al objetivo específico 3, la elaboración de un modelo de gestión del talento humano, para aumentar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita, implicó el análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, donde se obtuvo un nivel poco satisfecho de los trabajadores que nos conllevan a la elaboración del modelo de acuerdo a los procesos de la gestión del talento. Coincidente con lo que expresa Álvarez & Santamaría (2021) que concluye que los modelos de gestión del recurso humano que utiliza la empresa estudiada, le ha permitido tener equipos motivados por ejecutar una eficiente labor.

Se relaciona del mismo modo con Morales (2020) en que la gestión del capital humano permite intuir un modelo administrativo de recursos humanos con su entorno laboral, debidamente capacitados y adecuadamente remunerados, satisfechos y motivados para el compromiso con su organización. Se refuerza con la teoría de las expectativas y la definición de Marroquín (2017), que la elaboración de un modelo de esfuerzo y satisfacción, es la combinación de una serie de funciones que nos permiten conducir apropiadamente la labor de los trabajadores, así como las actividades organizacionales.

Entonces vemos que la satisfacción laboral ostenta un papel primordial al interior de la municipalidad de Paita, por lo que se le debe dar la debida atención, considerando que cada trabajador tiene motivaciones y necesidades propias por las que trabaja, así que es menester conocerlas para de alguna manera compensarlas. Además, mantener el bienestar laboral va a generar retención de talentos profesionales.

Por ello, la inversión en las personas que trabajan en la corporación edil, tiende a forjar beneficios institucionales gratificantes, debido a que son un factor categóricamente significativo en el camino hacia el éxito, haciendo de la gestión del talento humano un componente vital de toda la entidad. Y ese es su propósito, ostentar la capacidad de fomentar el desarrollo integral individual y de equipo, en aras de la eficiencia municipal y la complacencia del colaborador edil.

En esa línea, es necesario adentrarse en las causas primigenias que subyacen en el sentir de quienes llevan gran parte de su vida laboral desplegando su esfuerzo diario para el funcionamiento del aparato municipal y que en gran parte han visto sucumbir sus anhelos ante decisiones mediáticas y poco técnicas, en la vorágine propia los cambios democráticos y generacionales que se han dado a lo largo del tiempo. De allí que se necesario anotar que esta investigación no se agota en sí misma, sino que marca el inicio de otros trabajos relacionados, que conlleve a conocer más de cerca esta problemática que tiende a ir en aumento y de esta manera poder beneficiar el funcionamiento conveniente del gobierno local en plena armonía con colaboradores satisfechos de la institución que los alberga.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La identificación del nivel de satisfacción en la municipalidad provincial de Paita ha visibilizado las debilidades existentes, notándose que, en cuanto a las dimensiones de entorno laboral, relaciones interpersonales, desarrollo profesional y las políticas administrativas, los trabajadores se sitúan entre satisfechos y poco satisfechos, mientras que, con respecto a la dimensión del sistema de remuneraciones y recompensas, se ubican en satisfecho.
- 6.2. Respecto a la actual gestión del talento humano de la municipalidad provincial de Paita, los resultados nos demuestran que el personal edil está disconforme con respecto a la forma como se viene administrando el capital humano, puesto que casi nunca se toman en cuenta las consideraciones técnicas y éticas para atraer, incorporar, conducir, desarrollar y retener al trabajador en aras de alcanzar los objetivos institucionales.
- 6.3. Después de haber analizado los resultados, se consideró la elaboración del modelo de gestión del talento humano, para aumentar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita, considerando algunos puntos clave como el reclutamiento y selección del personal, inducción y capacitación a los seleccionados, desarrollo de formación y retención al personal motivando a todo el personal.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gobierno central para que tome medidas que fortalezca el trabajo de SERVIR, como entidad que busca uniformizar la meritocracia y mejores condiciones de competitividad laboral.
- 7.2. Al alcalde y Gerente Municipal, que tenga en consideración el modelo de la gestión del talento humano elaborado, para que en coordinación con el Subgerente de Recursos Humanos pueda ser tomado en consideración para la mejora de este sistema administrativo en aras de un mejor desempeño laboral y organizacional.
- 7.3. Al Subgerente de Recursos Humanos para que considere mejorar la distribución física de los ambientes de trabajo, para el confort y buen desempeño laboral, así como tenga en cuenta la necesidad de brindar un soporte emocional a los empleados, frente a las tensiones que suelen suscitarse en el centro laboral.
- 7.4. A los trabajadores ediles para que su participación sea activa durante la aplicación del modelo y se organicen de tal manera que se tenga el éxito esperado.
- 7.5. A los funcionarios y a quienes ostentan cargos con personal bajo su disposición, para que en su desempeño ejerzan un liderazgo ético, con equidad y principios.

VIII. PROPUESTA

Modelo de gestión del talento humano, para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita

Presentación

La presente investigación tuvo como propósito elaborar un modelo de gestión del talento humano para incrementar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Paita, considerando los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a un grupo de ellos.

En base a la información obtenida sobre la satisfacción laboral, que ha mostrado índices altos de insatisfacción, evidencias de relaciones interpersonales fracturadas, débil trabajo en equipo, desinterés en el involucramiento del logro de objetivos, ausencia de reconocimientos, falta de liderazgo en las diversas áreas, baja afabilidad entre pares y compromiso organizacional, y que ha dejado entrever la inadecuada dirección del personal que se practica en la municipalidad, se ha confeccionado un modelo de gestión para la dirección del capital humano de la comuna paiteña.

El plan tiene rescata elementos sustanciales del modelo de Werther y Davis (1991), el cual muestra la interdependencia entre las actividades clave de la gestión de recursos humanos, más que una perspectiva estratégica del capital humano, presenta un rol activo temprano que implica antecedentes y desafíos, considerando el entorno como base para la construcción de sistemas, y la evaluación y control, como factor de mejora y continuidad.

I. Fundamentación

El trabajo de investigación desarrollado nos ha permitido corroborar la existencia un sinnúmero de dificultades y escollos en la dirección del personal de la municipalidad provincial de Paita, que vienen menoscabando los niveles de satisfacción laboral del personal municipal, lo que a la postre ha devenido en un deterioro de la capacidad de respuesta de la entidad en beneficio de la población, tornándola aletargada e ineficiente y con un personal que con capacidades subempleadas. Estas dificultades las podemos sintetizar en tres secciones:

- Elevada insatisfacción de los trabajadores municipales.

- Inadecuado plan de capacitación.
- Insuficiente control y evaluación a los trabajadores municipales.

II. Objetivos

2.1. Objetivo general

Mejorar la gestión del talento humano con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores municipales.

2.2. Objetivos específicos

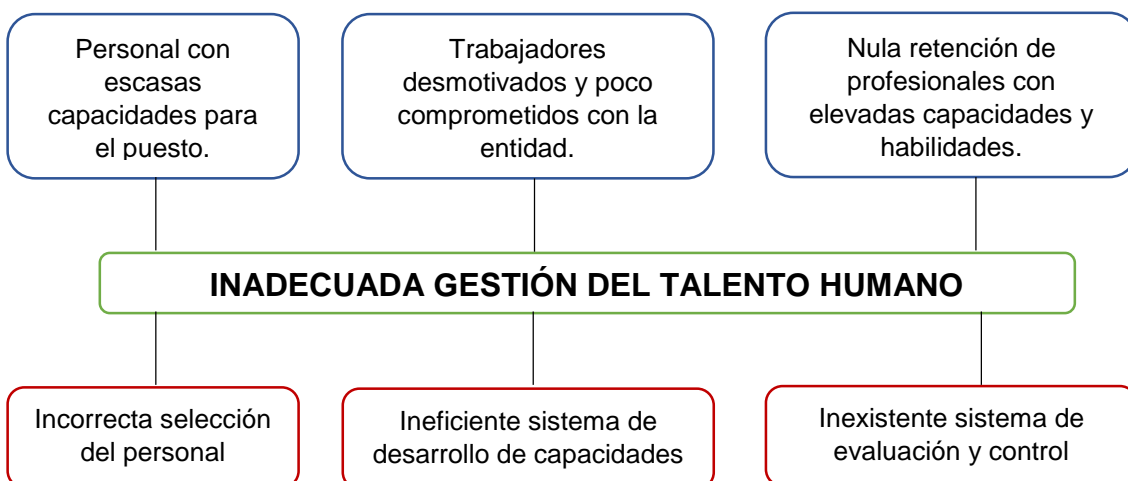
- Mejorar el reclutamiento y selección del personal, considerando el perfil profesional y experiencias para el desarrollo institucional.
- Mejorar las capacidades y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad.
- Reconocer el esfuerzo del personal en el desempeño de sus actividades, para lograr compromiso e identidad.
- Fomentar la participación en las capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo.

III. Desarrollo del modelo

A continuación esbozamos la propuesta del modelo, el cual pretende dar realce al reclutamiento y selección del personal, la capacitación y el control y la evaluación del personal edil.

3.1. Análisis del contexto

Diagrama causa – efecto



3.2. Planeamiento del modelo

a. *Visión y misión.*

Las que se deberán definir de manera participativa y al ente responsable de la ejecución del modelo.

b. Políticas

Estas son de suma importancia para que el modelo pueda desarrollarse con efectividad, pues constituyen una contribución a su ejecución. Entre ellas, según Alfaro et al (2012), citaremos:

Promover entre los trabajadores la necesidad de implementación del nuevo modelo.

Impartir una capacitación introductoria que facilite la adaptación a los cambios.

Elaborar una línea base que nos permita medir los cambios que generaría la implementación de un nuevo modelo.

Implantar mecanismos para una comunicación horizontal que con los trabajadores que permita que todos estén informados de lo que acontece en su centro de trabajo.

c. Estrategias

Se implementarán tres estrategias:

- Proceso de reclutamiento y selección de trabajadores.
- Plan de capacitación.
- Control y evaluación del desempeño.

3.3. Estructura organizativa

Será la subgerencia de Recursos Humanos el área directamente responsable de la implementación de este modelo, el mismo lo ejecutará a través de un comité que se constituirá como el ente operativo de las acciones necesarias para el desarrollo de la propuesta.

El objetivo principal del comité será el de implementar el modelo de gestión del talento humano para la satisfacción del personal de la municipalidad provincial de Paita, por lo que sus funciones en el logro de los objetivos del modelo, siempre bajo la supervisión de la Subgerencia de Recursos Humanos.

El comité estará conformado por personal que goce de estabilidad laboral, en un número no mayor de tres.

3.4. Descripción de las estrategias

3.4.1. Reclutamiento y selección de trabajadores

Proceso 1: Integrar personas

ACTIVIDADES		Acción	Cronograma 2022										Responsable
			Ag.		Set.				Oct.				
			S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Proceso 1: Integrar personas.													
01	Convocatorias internas: Carta de proceso de selección con el V° B° del jefe de RR.HH. Presentación CV actualizada y documentada. Cumplir con los requisitos según lo estipulado en el MOF de acuerdo al perfil profesional.	Convocatoria											
	Entrevista Pruebas psicotécnicas y técnicas.												
02	Convocatorias externas: Fuentes: Bolsas de trabajo, a través de medios audiovisuales. Presentación de CV. Cumplir con los requisitos y proceso de entrevista y elaboración psicológica.												
Recursos													
Humanos		Materiales		Financieros (s/.)									
Comité seleccionador		Laptop		Comité evaluador									250.00
Apoyo administrativo		Medios audiovisuales		Imprevisto									100.00
		Papel.		Pago psicólogo									800.00
				Monto estimado									1150.00

Proceso 2: Organizar personas

Actividades	Acción	Cronograma 2022										Responsable
		Ag.		Set.				Oct.				
		S3	S4	S	S2	S3	S4	S	S	S	S	
Proceso 2: Organizar personas.												
01	Perfil requerido. Educación profesional. Experiencia. Conocimientos especiales. Sueldo.	Convocatoria										
Recursos												
Humanos		Materiales				Financieros (s/.)						
Comité seleccionador		Laptop				Comité evaluador		200.00				
Apoyo administrativo		Medios audiovisuales				Imprevisto		50.00				
		Papel.				Pago psicólogo		800.00				
						Monto estimado		1050.00				

Proceso 3: Fases de desarrollo

Actividades		Acción	Cronograma 2022								Responsable
			Set.		Oct.				Nov.		
			S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	
Proceso 3: Fases de desarrollo											
01	Programas de capacitación: Inducción Desarrollo de habilidades blandas de acuerdo al puesto de trabajo.	Inducción									
02	Necesidades: Capacitación según el perfil profesional. Técnicas de motivación y desarrollo de las actividades.										
03	Diseño de capacitación: Estrategias de capacitación para el cumplimiento de metas.										
04	Implementación: Capacitación para nuevos puestos de trabajo a los colaboradores que quieren subir de puesto de trabajo y que cumplan con los requisitos.										
05	Evaluación: Serie de preguntas para conocer el nivel competencias y aprendizaje.										
Recursos											
Humanos		Materiales		Financieros (s/.)							
Comité seleccionador		Laptop		Comité evaluador							200.00
Apoyo administrativo		Medios audiovisuales		Imprevisto							100.00
Ponentes		Papel.		Ponentes							3000.00
				Monto estimado							3,300.00

Proceso 4: Retención del personal

Actividades	Acción	Cronograma 2022-2023										Responsable
		Nov.				Dic.				En.		
		S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	
PROCESO 4: Retención del personal.												
01 Trabajo en equipo Incentivos Buenas relaciones interpersonales Celebraciones de festividades Reconocimientos Concursos de ascenso en los puestos de trabajo Desarrollo profesional	Convocatoria											
Recursos												
Humanos		Materiales		Financieros (s/.)								
Comité seleccionador		Laptop		Comité evaluador								200.00
Apoyo administrativo		Medios audiovisuales		Imprevisto								50.00
		Papel.		Monto estimado								1050.00

3.4.2. Plan de capacitación

Objetivo

Ofrecer un número de acciones adecuadas a las necesidades de formación del personal y demandas institucionales, de forma que conduzcan mejorar la satisfacción laboral para la obtención de profesionales comprometidos con la misión de la municipalidad provincial de Paita.

PLAN DE CAPACITACIÓN		
Objetivos: ✓ Optimizar el trabajo colaborativo de los trabajadores ediles. ✓ Mejorar las condiciones del ambiente de trabajo.		
Metodología: Se privilegiará la facilitación más que la exposición académica (tipo taller). Técnicas expositivas (30 minutos). Trabajo en Grupo (1.25 horas). Evaluaciones (15 minutos).		
Duración cada taller: 2 horas.		
Nº	Tema	Contenido
	La entidad municipal.	<ul style="list-style-type: none">➤ Visión, misión, principios y políticas institucionales.➤ Objetivos institucionales.➤ Principales normas internas.
	La labor municipal.	<ul style="list-style-type: none">➤ Ética del servidor público.➤ Funciones y competencias de los trabajadores.
	El trabajo colaborativo.	<ul style="list-style-type: none">➤ Utilidad del trabajo colaborativo.➤ Objetivos del trabajo colaborativo.➤ Importancia del trabajo colaborativo.➤ Liderazgo en el trabajo colaborativo.
	Necesidades de capacitación laboral.	<ul style="list-style-type: none">➤ Necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo a su desempeño laboral.

3.4.3. Plan de carrera

Objetivos

- ✓ Asegurar el proceso sostenido de los resultados institucionales.
- ✓ Asegurar la cobertura profesional idónea en los cargos.

Responsable

Comité de gestión del talento humano.

Actividades

- ❖ Revisión del Reglamento de Organización y Funciones y organigrama municipal.
- ❖ Examinar el Manual de Organización y Funciones.
- ❖ Diseñar el plan de carrera.
- ❖ Ejecutar rotación vertical y/o horizontal:
 - ✓ Observar el desempeño del personal rotado.
 - ✓ Evaluar al personal rotado.
 - ✓ Recibir sugerencias del personal rotado.
- ❖ Efectuar evaluación comparativa.
- ❖ Evaluar cambios permanentes.

3.4.4. Plan de evaluación del desempeño

Objetivo

- ✓ Evaluar el ejercicio laboral de los trabajadores en sus cargos, así como sus capacidades potenciales.

Responsable

Comité de gestión del talento humano.


Tipo de evaluación

Se aplicará el formato de evaluación 360 grados.

Actividades

- ❖ Confeccionar el programa de evaluación.
- ❖ Aplicar la evaluación.
- ❖ Valorar la evaluación aplicada.
- ❖ Examinar los resultados participativamente.
- ❖ Elaborar acciones correctivas.
- ❖ Elevar informe a la Subgerencia de Recursos humanos.

Evaluación de desempeño laboral

	Municipalidad provincial de Paíta	Fecha: <input style="width: 80px;" type="text"/>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Datos del evaluado:

Nombre:	<input style="width: 80%;" type="text"/>
Unidad orgánica:	<input style="width: 80%;" type="text"/>
Puesto:	<input style="width: 80%;" type="text"/>

Datos del evaluador

Nombre:	<input style="width: 80%;" type="text"/>
Relación con el evaluado:	<input style="width: 80%;" type="text"/>

COMPETENCIAS A EVALUAR

CALIFICACIÓN

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

Comunicación

Comparte información de manera efectiva y asertiva.
los demás.

Presta atención en las conversaciones.

Su comunicación escrita es clara.

Manifiesta sus ideas de forma clara y respetuosa.

Promueve la conversación de forma abierta y directa.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trabajo en equipo

Se desempeña como un miembro activo del equipo.

Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.

Sus saberes, habilidades y experiencias los comparte.

El reconocimiento de los logros son compartidos con el equipo.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resolución de problemas
Reúne información de varias fuentes antes de tomar una decisión.
Se concentra los puntos principales para solucionar un problema.
Es flexible y está dispuesto a cambiar ante las situaciones.
Tiene en consideración las implicancias antes de realizar una acción.
Se mantiene calmado en situaciones complejas.

Mejora continua
Puede adaptarse a nuevos procesos y tareas.
Se muestra receptivo a las ideas de los demás.
Busca activamente nuevas formas de ejecutar actividades.
Persevera en su aporte de ideas e innovaciones.
Busca fortalecer sus habilidades y capacidades.

Organización y administración del tiempo
Tiene la capacidad de priorizar sus tareas laborales.
Termina con efectividad en tiempo y forma los proyectos entregados.
Utiliza con eficacia los recursos entregados para llevar a cabo sus actividades.

Enfoque en el administrado
Establece y mantiene relación cordial con el administrado.
Busca la satisfacción del administrado al brindar un servicio.
Entiende las necesidades del administrado y busca exceder sus expectativas.
El administrado lo percibe como una persona eficiente y confiable.

Pensamiento estratégico
Es consciente de las implicaciones de sus decisiones en la administración pública.
Determina y prioriza objetivos para su logro.
Busca oportunidades para llevar a la institución a mejorar sus servicios.
Sus decisiones y acciones se sustentan en la misión, visión y valores institucionales.

Enfoque a resultados
Reconoce y aprovecha las oportunidades.
Mantiene altos niveles de estándares de desempeño.
Se siente comprometido con el logro de metas individuales y organizacionales.

ANOTACIONES ADICIONALES

Del evaluado	
Del evaluador	

Recomendaciones del evaluador

3.4.5. Plan de control

Objetivo

- ✓ Salvaguardar el correcto comportamiento de los trabajadores municipales.

Responsable

Comité de gestión del talento humano.

Actividades

- ❖ Determinar los horarios diferenciados en concordancia con las actividades desarrolladas.
- ❖ Elaborar procedimientos de control de los horarios establecidos.
- ❖ Confeccionar los registros diferenciados de asistencia.
- ❖ Determinar los responsables de realizar el control diario.
- ❖ Elaborar informe mensual.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>.
- Álvarez, V. & Santamaría M. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en La empresa Sinergia S.A.A. de la ciudad de barranquilla*. [Tesis de pregrado. Universidad de la Costa de Colombia]. Repositorio institucional <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8754>
- AMJ Martínez, NSA Vega, NEA Pintado, JJM Guzmán. *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista venezolana de gerencia* – 2018. [redalyc.org. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014).
- Anastacio, C. A., García, a. J. Ymego, O. *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019*. *Rev. Tzhoecoen*. Octubre -diciembre 2020. Vol. 12 / N° 4, pp. 436-448-ISSN: 1997-8731. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>.
- Argüelles, Denise (2011). *Un modelo para la formación del talento humano en la organización en el siglo XXI*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 71, (Pp. 148-161). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20623157010>.
- Armijos-Mayon, F, Bermúdez-Burgos, A, & Mora-Sánchez, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. [Management of Human Resources]. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Carrión, J. (2017). *¿Evolución o Involución en la función de “Recursos Humanos”?* <http://www.tatum.es/blogosferarrhh/Paginas/PostsC.aspx?pmlid=271>.

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107 2020-11-1.

Centeno, I. (2018). *Programa de mejora de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2018*. [Tesis de posgrado. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7167>.

Cerón, J. A. O., Duque, F. B., Bareño, M. M. M., Mora, W. M., Hurtado, M. G., & Ariza, A. M. F. *Congreso Internacional: Aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del talento humano en el Sector Público” Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)*. https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2022-03/memorias_congreso_internacional_meritocracia_2021.pdf

Cerón-Miranda, M. G., Erazo-Álvarez, J. C., Ormaza-Andrade, J. E., & Narváez-Zurita, C. I. (2019). *La remuneración variable como eje estratégico de la gestión de Talento Humano en la Unidad de Negocio Hidropaute*. [Variable remuneration as a strategic axis of Human Talent management in the Hidropaute Business Unit]. *Visionario Digital*, 3(2.2), 7-27. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.596>.

Cifuentes Z. (2018). *Estudio de los factores determinantes en la satisfacción laboral: caso empresa de productos cárnicos*. [Tesis de posgrado. Universidad San Carlos de Guatemala]. Repositorio institucional <https://www.studocu.com/gt/document/universidad-de-san-carlos-de-guatemala/gestion-de-recursos-humanos/satisfaccion-laboral-1/16352178>

Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL.

- Chiavenato Idalberto (2014) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato Idalberto (2014), *Recursos Humanos: O Capital Humano de las Organizaciones*, Editora Atlas, Sao Paulo.
- Chuquisengo, R. (2005). *Gestión del Talento Humano*.
<http://www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-deltalento.shtml>.
- De la Cruz Portilla, A. C. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios*. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>.
- Dota, M. Y. y Samaniego, M. A. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito jardín Azuayo. Periodo 2014*. [Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca-Ecuador]. Repositorio institucional
<https://core.ac.uk/download/pdf/38669288.pdf>.
- Espinoza, K. & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de posgrado. Universidad Continental]. Repositorio institucional
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>.
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). *Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador*. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>.
- Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. *Espíritu Emprendedor*, 4(3), 65-76.

Galarza, J. (2018). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral en la empresa DISOR Cía. Ltda., en Santo Domingo, 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Regional Autónoma de los Andes] Repositorio institucional <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10410>

González-Bravo, J., Yanci Irigoyen, J., Cayero, R., & Martínez-Aldama, I. (2022). *Análisis de la satisfacción laboral percibida por los trabajadores pertenecientes al sector deportivo: una revisión sistemática*. *Revista Iberoamericana De Ciencias De La Actividad Física Y El Deporte*, 11(2), 134-154. <https://doi.org/10.24310/riccafd.2022.v11i2.14311>.

Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). *Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. Visión de futuro*, 26(2), 1-21. <http://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>.

Hernández V. & Santamaría N. (2018). *Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín*. *Revista científica Ecociencia*, 5(3), 1-36. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/111>.

Hongal, P., & Kinange, U. (2020). *A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review*. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1), 64-70.

<https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/01/V-Bar%C3%B3metro-DCH-sobre-Gesti%C3%B3n-del-Talento.pdf>

<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/barometro-dch-la-gestion-del-talento-en-latinoamerica/>

<https://www.orgdch.org/iii-barometro-dch-sobre-gestion-del-talento-en-espana-3a-entrega/>

<https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>

INEI-2017. (2018). *Perú, Perfil Sociodemográfico, informe nacional, Censo nacional 2017*. Lima, Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Jara, Antonio., Asmat, Nicanor., Alberca, Nancy., y Medina, Jessica. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 23, No. 83. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.

Jara, K. M. C., & Mendoza, I. M. C. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú*. CIAIQ2019, 3, 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>.

KI Bendezú-Pacífico. *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Investigación Valdizana – 2020.dialnet.unirioja.es.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>.

Macías-Quiroz, María Moncerrate, Ruiz-Cedeño, Sebastiana del Monserrate, & Valdivieso-Guerra, Primavera del Alma. (2020). *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. *Ingeniería Industrial*, 41(2), e4122. Epub 01 de agosto de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=pt

Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (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>.

Mariños, D. M. (2018). *La satisfacción laboral. Una revisión sistemática en los últimos 8 años*. (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/14868>.

Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.

Meléndez, R. D. C. P., Vásquez, L. A. R., & Lama, J. H. (2019). *La Gestión del Talento Humano como Elemento Fundamental en la Satisfacción Laboral. Ciencia y negocios*. <http://200.62.226.189/CIENCIAYNEGOCIOS/article/view/1297>.

Morales, H. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020*. [Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47186>

Nuñez, J. (2020). *Implementación de talleres de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción en los asesores y clientes, en empresas de Contact Center*. [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86550>

Ortiz Mosquera, C. G. (2021). *Control interno coso ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador*. *Revista Enfoques*, 5(17), 32–39. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.103>.

Parra, L. M. R., & Lara, M. S. (2019). *Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública*. *Signos: Investigación en*

sistemas de gestión, 11(2), 99-117.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990344>.

Pedraza Melo, N. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Revista Lasallista de investigación, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.

Pedraza Melo, N. A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>.

Pizarro, J., Fredes, D. & Inostroza, C. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la Salud*. Revista Venezolana de Gerencia, Vol.24, núm. 87. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>.

Poveda Sierra, S. (2018) *La evolución del concepto de talento humano (Monografía)*. Fundación Universidad de América. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.11839/6879>.

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Estudios gerenciales, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>.

Ríos, J. & Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa. Huanuco-2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>.

Ríos L. (2020). *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos*

médicos. [Tesis de posgrado. Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7457>.

Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). *Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(3), 748-778. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>.

Rubio, L. A., & García Jiménez, O. F. (2019). *Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*. Contexto, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>

Vallellano, M. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención*. [Tesis de posgrado. Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>

Vidal, K. N., & Zamalloa, D. J. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo de una organización* [Trabajo de investigación. Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15174>.

Williams, N. (2018). *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro Nuevo Chimbote-2018*. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19148/williams_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Winter, R. S. (2000). *Manual de trabajo en equipo. [Teamwork manual]*. Madrid. Ediciones Díaz de Santos, S. A.

Yaipén, J. (2020). *Gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en el hotel Valle del Sol Hand de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque*,

2019. [Tesis de pregrado. Universidad de Lambayeque]. Repositorio institucional <https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/handle/UDL/379>

Yucra, K. V. P., & Aguilar, J. M. C. (2019). *Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana*. Revista Científica de Ciencias de la Salud, 12(1).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Modelo de gestión del talento humano para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita.

Autor: Remicio Moscol Wilder Jesús

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	Variable 1:
¿De qué manera el diseño de un modelo de gestión del talento humano aumentará la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita?	Diseñar un modelo de gestión del talento humano para aumentar la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita.	Ha: La implementación de un modelo de gestión viene a ser un instrumento esencial, que, al aplicarse, mejorará ostensiblemente la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Paita.	Gestión del talento humano.
Problemas específicos:	Objetivos específicos:		
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita?	Identificar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita.	Ho: La implementación de un modelo de gestión no viene a ser un instrumento esencial, por lo que, de aplicarse, no mejorará ostensiblemente la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Paita.	Variable 2: La satisfacción Laboral
¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano motivación en la Municipalidad provincial de Paita?	Analizar la situación actual de la gestión del talento humano de la municipalidad provincial de Paita.		
¿Qué modelo de gestión del talento humano, permitirá aumentar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita?	Elaborar un modelo de gestión del talento humano, para aumentar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita.		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo Será una investigación descriptiva propositiva, de enfoque cuantitativo, porque se utilizarán encuestas para establecer las características de una población, de acuerdo a la recolección de datos estadísticos realizada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p.92).</p> <p>Diseño La investigación usará el diseño no experimental, pues se no habrá manipulación deliberada de las variables, sino que se observarán en su medio natural para luego realizar el</p>	<p>Población Es el conjunto de todos los temas que se ajustan a determinadas especificaciones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p.174). Para este estudio está conformada por los 350 trabajadores y trabajadoras de la municipalidad provincial de Paita.</p> <p>Muestra Viene a ser un subgrupo de la población. En este estudio se ha tomará una muestra no probabilística puesto que la elección de los elementos es independiente de la</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Remicio Moscol Wilder Jesús.</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de aplicación: Municipalidad provincial de Paita.</p> <p>Variable 2: La satisfacción laboral.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Será un juicio de expertos con la que se realizará la validación de los instrumentos a utilizar.</p> <p>El grado de confiabilidad de los instrumentos será establecido mediante el método del coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. sT^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p>

<p>análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p.152). También es de anotar que es de corte transversal, pues los datos recopilados se realizaron en un solo periodo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p.154).</p>	<p>probabilidad, atendiendo más bien a las particularidades de la investigación, la misma que quedó establecida en 120 trabajadores y trabajadoras de la municipalidad provincial de Paita.</p>	<p>Autor: Remicio Moscol Wilder Jesús. Año: 2022 Ámbito de aplicación: Municipalidad provincial de Paita.</p>	<p>El análisis estadístico de datos se utilizará el, software SPSS Statistics Versión 26, así como el programa de window Microsoft Excel.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable 1: Gestión del talento humano.	La gestión del talento humano es la unidad que cementa las capacidades de su capital humano a través de un conjunto articulado de procesos, y que, siendo un componente primordial del éxito organizacional, lo atiende y asiste de la	Administración de un cuestionario de gestión del talento humano a los empleados de la entidad municipal de Paíta, considerando las dimensiones de: Régimen de ingreso laboral del trabajador, Manejo del capital humano, Régimen gerencial para el desarrollo técnico profesional del trabajador, Dirección estratégica para retener al trabajador. Con puntajes de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3) Casi nunca (2) y	Régimen de ingreso laboral del trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/> Incorporación laboral. <input checked="" type="checkbox"/> Criterios de selección del personal.	Ordinal	Cuestionario
			Manejo del capital humano.	<input checked="" type="checkbox"/> Liderazgo en la conducción de recursos humanos. <input checked="" type="checkbox"/> Control en la conducción de recursos humanos.		
			Régimen gerencial para el desarrollo técnico profesional del trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/> Capacitación del trabajador. <input checked="" type="checkbox"/> Incremento de conocimientos y habilidades. <input checked="" type="checkbox"/> Crecimiento profesional.		
			Dirección estratégica	<input checked="" type="checkbox"/> Estrategias de interrelaciones laborales. <input checked="" type="checkbox"/> Estrategias para el bienestar del trabajador.		

	mejor manera. (Chiavenato, 2014).	Nunca (1), por ítem y para resolver en un tiempo de 15 minutos.	para retener al trabajador.	✓ Estrategias para el reconocimiento del trabajador.		
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable 2: La satisfacción laboral.	Conjunto de emociones positivas o negativas con las que los trabajadores perciben su trabajo, habiéndose convertido en un componente esencial tanto en la esfera	Aplicación de un cuestionario de satisfacción laboral a los colaboradores de la entidad municipal de Paita, teniendo en cuenta sus dimensiones: entorno laboral, sistema de remuneraciones y recompensas, relaciones interpersonales, desarrollo personal y profesional y políticas	Entorno laboral.	✓ La distribución física del ambiente. ✓ Confortabilidad del ambiente.	Ordinal	Cuestionario
			Sistema de remuneraciones y recompensa.	✓ Salario de la fuerza laboral. ✓ Incentivos laborales.		
			Relaciones Interpersonales.	✓ Comunicación. ✓ Integración.		
			Desarrollo Personal y profesional.	✓ Capacitación de los empleados. ✓ Crecimiento personal.		

	<p>laboral como personal, en la medida que, a mayor satisfacción, más productivos. (Caraballo 2007).</p>	<p>administrativas, con sus puntajes de: Totalmente satisfecho (5), Bastante satisfecho (4), Satisfecho (3), Poco satisfecho (2), Nada satisfecho (1), por ítem y para resolver en un tiempo de 15 minutos.</p>	<p>Políticas administrativas.</p>	<p>✓ Principios y valores. ✓ Toma de decisiones.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------------------	--	--

ANEXO 3. Cálculo de la muestra

El cálculo de la muestra se ha realizado con la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N \times P \times Q \times Z^2}{E^2 \times (N-1) + P \times Q \times Z^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la Población

E = 0.095

P = 0.5%

Q = 0.5%

Z = 1.96

Por lo que la muestra es de: n = 183 trabajadores.

Debido a que la muestra es mayor al 10% de la población, se efectuó el ajuste correspondiente, mediante la ecuación siguiente:

$$n = \frac{n}{(1 + (n/N))}$$

Obteniendo una muestra de: n = 120 trabajadores

Para la elección y determinación de la muestra se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

ANEXO 4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador:

En el marco del desarrollo de la tesis "*Modelo de gestión del talento humano para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita*", para obtener el grado de Master en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, se viene recogiendo información a través del cuestionario siguiente, con la finalidad de medir el grado de satisfacción que se tiene en su puesto laboral. Agradeceré ser objetivo en sus respuestas, en la medida que estas, serán tratadas con la discreción debida.

Datos generales

Cargo:

Años de servicio en la institución:

Años que labora en el puesto:

Condición laboral: Nombrada Contratada

Instrucciones

Considerando la escala anotada, marque con una X, de acuerdo a su percepción.

Totalmente satisfecho = 5
Bastante satisfecho = 4
Satisfecho = 3
Poco satisfecho = 2
Nada satisfecho = 1

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Entorno laboral						
1	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la distribución física del ambiente de trabajo?					
2	¿Cómo se siente con la seguridad en su ambiente de trabajo?					
3	¿Se siente a gusto con los recursos materiales que brinda la municipalidad para el buen desempeño en mi puesto?					
4	¿Cuál es el grado de satisfacción que te genera la comodidad donde trabajas?					
Sistema de remuneraciones y recompensas						
5	¿Cuán satisfecho se siente con sus haberes mensuales?					

6	¿Consideras que los haberes recibidos guardan relación con el esfuerzo realizado en su trabajo?					
7	¿Estás conforme con los incentivos que existen en la municipalidad?					
8	¿Está complacido con el reconocimiento al esfuerzo por más horas trabajadas?					
Relaciones interpersonales						
9	¿Qué tan satisfecho se siente con la comunicación con sus compañeros de trabajo?					
10	¿Cómo se siente con la forma de comunicación con sus superiores?					
11	¿Cuál es el nivel de complacencia con el espíritu de colaboración y ayuda existente?					
12	¿Cómo evaluarías tu integración con el equipo de trabajo?					
Desarrollo personal y profesional						
13	¿Cómo se siente con el plan de desarrollo de capacidades institucional?					
14	¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de perfeccionamiento profesional que me ofrece la institución?					
15	¿Cómo se siente con su desarrollo personal a través del trabajo?					
16	¿Qué tan complacido está con el soporte psicológico que se brinda ante un problema suscitado?					
17	¿Está complacido con el prestigio que ostenta la institución donde labora?					
Políticas administrativas						
18	¿Cómo te sientes con los valores que se practican?					
19	¿Cuál es tu nivel satisfacción sobre tu conocimiento de las normas internas?					
20	¿Qué grado de complacencia sientes con la valoración que le dan los jefes a tu trabajo?					
21	¿Cuál es el grado de satisfacción respecto a la manera como se toman las decisiones?					

ENCUESTA DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador:

En el marco del desarrollo de la tesis "*Modelo de gestión del talento humano para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita*", para obtener el grado de Master en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, se viene recogiendo información a través del cuestionario siguiente, con el fin de tomar información respecto al nivel de gestión del talento humano desarrollado en la municipalidad provincial de Paita. Debemos indicarles que su opinión es personal y confidencial, pidiéndoles que sean lo más honestos y sinceros en sus respuestas.

Instrucciones

Considerando la escala anotada, marque con una X, de acuerdo a su percepción.

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

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Régimen de ingreso laboral del trabajador						
1	¿Se selecciona adecuadamente a nuevos trabajadores para los diversos cargos disponibles que se requieren?					
2	¿Existen igualdad de condiciones para los postulantes a las oportunidades de trabajo que se ofrecen?					
3	¿La unidad de recursos humanos está preparada para seleccionar trabajadores de alto grado de nivel profesional?					
4	¿Se demanda que, en la selección de personal, los postulantes tengan capacidad de ejecución coherente de sus tareas?					
5	¿Para la selección de personal, se tiene en consideración la experiencia del postulante?					
Manejo del capital humano						
6	¿Los responsables de las unidades orgánicas son habitualmente accesibles a los trabajadores de la entidad?					
7	¿Los responsables de las unidades orgánicas tienen capacidad de liderazgo para ejercer sus funciones que les corresponde?					

8	¿Son congruentes y sin contradicciones las órdenes que reciben los trabajadores?					
9	¿El sistema de control del recurso humano favorece el buen funcionamiento de la municipalidad?					
Régimen gerencial para el desarrollo técnico profesional del trabajador						
10	¿Existe la predisposición de los responsables de las unidades orgánicas, para destinar recursos para capacitar a sus trabajadores?					
11	¿La capacitación que ofrece la municipalidad a sus trabajadores, es congruente con el cargo que desempeña cada uno?					
12	¿Percibe preocupación por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal?					
13	¿Se ofrece alguna clase de formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?					
14	¿Los responsables de las unidades orgánicas brindan las facilidades necesarias para el crecimiento profesional de sus trabajadores?					
Dirección estratégica para retener al trabajador						
15	¿Se siente apreciado por sus compañeros cuando interactúa con ellos?					
16	¿Las experiencias laborales son compartidas con los demás compañeros para el aprendizaje de todos?					
17	¿La cooperación mutua permite realizar mejor las tareas laborales?					
18	¿El sistema de control administrativo favorece el bienestar de todos los trabajadores?					
19	¿El bienestar de los trabajadores constituye un elemento importante en las decisiones de responsabilidades de trabajo?					
20	¿Existe un incentivo compensatorio por la capacidad profesional que muestran los trabajadores en su trabajo?					
21	¿Se reconoce la capacidad del personal, encargándoles funciones donde mejor se desenvuelven?					

ANEXO 5. RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
P19 P20 P21

/SCALE('VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Notas

Salida creada		05-JUL-2022 17:08:39
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\WILDERWIRMOS\CAPACITACIONES copiado 30 de mayo\MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA\CICLO III 2022\PROYECTO DE TESIS\INSUMOS\TESIS WIRMOS\SOBRE VARIABLES Y RESULTADOS\CONFIABILIDAD.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	15
	Entrada de matriz	
	Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos
Casos utilizados		Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 /SCALE('VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador 00:00:00,03
	Tiempo transcurrido 00:00:00,09

[ConjuntoDatos1] D:\WILDER\WIRMOS\CAPACITACIONES copiado 30 de mayo\MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA\CICLO III 2022\PROYECTO DE TESIS\INSUMOS\TESIS WIRMOS\SOBRE VARIABLES Y RESULTADOS\CONFIABILIDAD.sav

Escala: VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	21

RELIABILITY

/VARIABLES=P01 P02 P03 P04 P05 P06 P07 P08 P09 P010 P011 P012 P013 P014
P015 P016 P017 P018 P019

P020 P021

/SCALE('VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Notas

Salida creada		05-JUL-2022 17:12:31
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\WILDERWIRMOS\CAPACITACIONES copiado 30 de mayo\MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA\CICLO III 2022\PROYECTO DE TESIS\INSUMOS\TESIS WIRMOS\SOBRE VARIABLES Y RESULTADOS\CONFIABILIDAD.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	15
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=P01 P02 P03 P04 P05 P06 P07 P08 P09 P010 P011 P012 P013 P014 P015 P016 P017 P018 P019 P020 P021 /SCALE('VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

Escala: VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	21

ANEXO 6. VALIDACIÓN DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: Modelo de gestión del talento humano para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando.Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 26 de junio del 2022.

Nombre y Apellidos : Luis Egberto Alvarado Pintado

DNI :02822523

Teléfono : 969289445

E-mail : Luis.alvarado@udep.edu.pe



FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Luis Egberto Alvarado Pintado; con DNI: 02822523; profesión Matemático ; Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa; desempeñándome actualmente como Docente Asociado en Estadística e Investigación en Universidad de Piura ; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 18 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : Alvarado Pintado Luis Egberto

DNI : 02822523

Especialidad : Matemática Estadística

E-mail : Luis.alvarado@udep.edu.pe



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **RAUL EDUARDO RAMIREZ FARIAS**; con DNI 02823498; profesión **Licenciado en Educación; Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**; desempeñándome actualmente como Docente de la Universidad César Vallejo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación Modelo de Gestión del Talento humano para aumentar la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Paita.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : **RAUL EDUARDO RAMIREZ FARIAS**

DNI : **02823498**

Especialidad : **Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

E-mail : **ramifa720@gmail.com**



Dr. Raúl Eduardo Ramírez Farías
 GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: Modelo de gestión del talento humano para aumentar la satisfacción laboral en la municipalidad Provincial de Paita

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVAC.
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
ASPECTOS DE VALIDACION	Esta formulado con un lenguaje apropiado	0																									
		5																									
1. Claridad	Esta expresado en conductas observables																										
2. Objetividad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
3. Actualidad	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
4. Organización	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										
5. Suficiencia																											

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: Modelo de gestión del talento humano para aumentar la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											x										Resulta entendible para el contexto en el que se aplica el instrumento
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables											x										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		Es idóneo el modelo que se pretende entregar a la Municipalidad Provincial de Paita a fin que cuenten con una guía para mejorar la gestión del área de talento humano.
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															x						

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luz Andrea Javier Alva; con DNI 02773830; profesión Docente en educación; Mgtr en Docencia Universitaria; desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Cesar Vallejo e Instituto Pedagógico Público Hrno Victorino Florez Goicochea; con experiencia en investigación, por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			x		
2. Objetividad			x		
3. Actualidad					x
4. Organización				x	
5. Suficiencia				x	
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia				x	
8. Coherencia				x	
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 07 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : Luz Andrea Javier Alva

DNI : 02773830

Especialidad : Mgtr en Docencia Universitaria



Dra. Luz Andrea Javier Alva
ORCID. 0000-0003-1122-2146

Firma

ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA

Gestión 2019-2022

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".

Paíta, 1 de agosto del 2022.

OFICIO N° 123-2022-MPP/GAF/SGRH.

Señor:
DR. EDWIN MARTIN GARCÍA RAMÍREZ
JEFE UPG-UCV-PIURA
Ciudad.-

Asunto : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.
Referencia : Expediente N° 202207962.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento que se indica en la referencia, sobre presentación del estudiante **WILDER JESUS REMICIO MOSCOL**, identificado con DNI N° 03491823, de la Especialidad del Programa de Estudios Maestría, para realizar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) "Modelo de Gestión del Talento Humano para Aumentar la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Paíta", se le comunica que lo solicitado fue ACEPTADO, a partir del 22 de junio presente año.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA
Lic. Luciana V. Olano Rosales
C.P.S.P. N° 37912
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

LVOR/Milagros.
cc.
Archivo.

Paíta
Juntos gobernamos mejor

ANEXO 8. BASES DE DATOS

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL																					
Encuestados	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1
E1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3
E2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2
E3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	1	1	4	2	3	2	3
E4	2	3	4	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4
E5	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2
E6	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3
E7	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2
E8	1	1	3	2	4	1	3	5	3	2	3	3	3	1	3	4	3	2	1	3	2
E9	2	1	1	4	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2
E10	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3
E11	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1	4	3	3	2
E12	1	2	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	5	4
E13	2	1	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3
E14	1	2	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	4	2
E15	1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5
E16	3	2	2	4	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	4	1	1	2	1	2	3
E17	1	2	4	4	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	1	2	3
E18	2	3	4	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2
E19	2	1	5	2	1	3	4	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1
E20	2	1	1	4	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	4	3	2	1	3	1	2
E21	1	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1
E22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3
E23	1	2	1	2	1	4	5	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1
E24	1	2	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	1	1	4
E25	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	1	3	2	1	3
E26	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1
E27	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2
E28	1	2	2	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3
E29	2	4	1	1	3	4	2	3	3	3	4	4	1	1	1	2	2	2	3	2	1
E30	2	3	2	1	3	5	2	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	4	4
E31	2	2	1	2	4	3	1	1	3	2	4	4	1	3	2	2	1	2	1	3	3
E32	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2
E33	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3
E34	4	3	2	2	4	3	3	3	5	3	3	4	2	1	1	3	4	1	3	2	4
E35	1	1	5	1	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	1
E36	3	3	3	4	5	3	4	4	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1
E37	2	1	2	1	4	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2
E38	3	2	3	1	5	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	1	3	2	1
E39	4	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	1	2	3
E40	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
E41	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4
E42	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	1	3	4	1	3	1	3	1

E43	2	3	3	1	3	2	1	1	2	4	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2
E44	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4	1	1	4	3
E45	2	1	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	1	2	3	3	1	1
E46	3	3	2	1	1	5	4	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	2	2	4	2
E47	4	2	4	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	5	2
E48	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3
E49	4	4	2	3	1	3	3	3	3	2	4	4	1	2	3	2	2	4	4	3	1
E50	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	1	3	1	1	1	4	3
E51	4	5	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3
E52	5	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4	2	1	1	1	2	5	5	4	2
E53	2	5	4	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3
E54	5	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	1	2	2	3	3	1	3
E55	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	4
E56	2	3	1	1	4	1	3	5	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
E57	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	1	2	2	1	4	4	3	3
E58	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	4	2
E59	1	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	1	1	1	3
E60	1	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	2	4	2
E61	3	3	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	1	2	2	4	1	2	2	5	3
E62	3	1	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	1
E63	2	4	2	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	2
E64	3	1	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	1	3	2	3	2	2	2	4	1
E65	1	3	3	2	3	3	1	3	4	5	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3
E66	3	2	4	4	4	1	3	5	4	4	3	2	1	2	3	2	1	1	1	4	2
E67	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	1	1	1	2	2	1	1
E68	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2
E69	5	3	4	2	4	3	3	2	3	4	5	3	2	1	4	1	1	1	1	2	3
E70	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1
E71	2	2	2	3	5	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2
E72	3	3	4	2	4	3	3	2	3	1	2	3	1	4	1	2	1	1	1	3	3
E73	1	1	2	3	5	3	3	2	1	3	1	3	4	1	3	2	3	1	1	1	2
E74	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
E75	4	4	1	4	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2
E76	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	2
E77	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	4	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3
E78	4	4	2	2	3	1	2	3	3	2	2	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1
E79	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	1
E80	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	2
E81	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	1	2	2	2	4	1	1	3	3
E82	2	4	2	4	2	3	1	3	3	3	3	4	2	4	3	1	1	2	2	1	1
E83	3	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
E84	1	3	5	1	1	3	2	2	4	4	3	2	2	1	3	1	3	1	1	4	2
E85	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	5	4	1	3	2	2	1	1	1	3	3
E86	1	3	2	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1
E87	2	1	3	1	4	1	3	5	3	4	5	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1
E88	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	3	2	2
E89	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	2	2	1	1	3	3
E90	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	1	1

E91	2	1	1	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	5	2
E92	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3
E93	4	2	1	3	3	3	1	3	2	4	3	3	1	2	1	1	3	4	4	2	2
E94	2	1	2	5	3	3	2	1	1	3	3	3	4	1	3	3	1	1	1	4	4
E95	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	1	2	2	2	1	1
E96	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	2	1	4	3	3	3
E97	1	3	3	1	3	4	1	3	2	4	2	2	3	2	1	3	3	3	1	1	1
E98	4	4	2	3	4	2	3	1	4	3	4	4	1	4	3	2	1	2	3	2	3
E99	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	4	4	2
E100	1	5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3
E101	5	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	1	1	1	4	2	2	1	5	5	1
E102	4	4	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	2	2	2	1	1
E103	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	1	4	3	3	2	2
E104	4	5	2	3	2	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	1	1	1	3	3
E105	5	2	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	4	2	3	2	1	1	3	3
E106	4	2	4	4	5	1	1	3	2	4	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	4
E107	5	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	4	2
E108	2	1	1	5	3	3	3	4	4	2	4	1	1	1	2	1	2	3	3	1	5
E109	5	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	4	2	3	1	3	1	2	2	4	2
E110	3	1	2	4	4	1	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	3
E111	2	2	1	4	2	2	4	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2
E112	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	4	4	2	3
E113	4	4	2	2	5	1	1	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	1	3	2
E114	1	3	3	2	4	3	4	1	3	3	4	3	4	1	2	1	2	4	4	1	4
E115	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	5	5	1	1
E116	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	4
E117	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	3	1	3	3	2	5
E118	2	2	3	2	5	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	4	4	2	2
E119	1	2	2	4	4	3	4	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	4	3
E120	2	1	3	2	1	2	4	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2
2	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	1	2
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2
4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2
6	2	2	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
7	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3
8	1	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	2	1	3	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
11	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	1	3	3	3
12	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2
13	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
14	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARBAJAL LLAUCE CECILIA TERESITA DE JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA", cuyo autor es REMICIO MOSCOL WILDER JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARBAJAL LLAUCE CECILIA TERESITA DE JESUS DNI: 42830121 ORCID: 0000-0002-1162-8755	Firmado electrónicamente por: CLLAUCECT el 13- 08-2022 10:56:19

Código documento Trilce: TRI - 0410647