



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES

TESIS

"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL

EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD LA

VICTORIA, 2020"

PRESENTADO POR:

BACH. HUAPAYA PRADO, JOEL GIAMMARCO

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

MG. EDUARDO YGNACIO ARRAYA CELIS

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a:

Esta tesis está dedicada a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad que han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Armando y Magali, quienes con su compromiso, amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inspirar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y de no temer las adversidades.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis hermanos Christine, Jhon y Robert por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A toda mi familia porque con sus consejos y palabras hicieron de mí una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

Dedico esta tesis a:

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Municipalidad de la Victoria, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Universidad Alas Peruanas, por abrirme sus puertas y darme esta oportunidad de triunfar en la vida.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE	4
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Delimitación de la investigación	16
1.2.1. Delimitación espacial.....	16
1.2.2. Delimitación social.....	16
1.2.3. Delimitación temporal.....	16
1.2.4. Delimitación conceptual	17
1.3. Problema de investigación	17
1.3.1. Problema principal.....	17
1.3.2. Problema secundario	17
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación e importancia de la investigación	19
1.5.1. Justificación de la investigación.....	19
1.5.2. Importancia de la investigación.....	20
1.6. Limitaciones	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21

2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Gestión de talento humano.....	27
2.2.2. Características De La Gestión Del Talento Humano	29
2.2.3. Satisfacción laboral.....	33
2.2.4. Características de la satisfacción laboral.....	35
2.2.5. Importancia de la satisfacción laboral.....	36
2.3. Definiciones de términos básicos	38
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
3.1. HIPÓTESIS	41
3.1.1. Hipótesis general.....	41
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	41
3.2. Variables de la Investigación	42
3.2.1 Operacionalización de las variables de gestión del talento humano	42
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
4.1. Tipo y nivel de la investigación	45
4.1.1. Tipo de investigación.....	45
4.1.2. Nivel de investigación.....	45
4.2. Método y diseño de la investigación	45
4.2.1. Método de investigación	45
4.2.2. Diseño de investigación	46
4.3. Población y muestra de la investigación	46
4.3.1. Población	46

4.3.2. Muestra	47
4.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	47
4.4.1. Técnica	47
4.4.2. Instrumentos	47
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	48
5.1 Análisis descriptivo	49
5.2. Prueba de Normalidad de las variables	58
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	72
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables de Gestión del talento humano</i>	42
Tabla 2 <i>Operacionalización de las variables de Satisfacción laboral</i>	43
Tabla 3 <i>Selección de personal</i>	49
Tabla 4 <i>Remuneración</i>	50
Tabla 5 <i>Desarrollo de las personas</i>	51
Tabla 6 <i>Evaluación del desempeño humano</i>	52
Tabla 7 <i>Gestión del talento</i>	54
Tabla 8 <i>Satisfacción intrínseca</i>	55
Tabla 9 <i>Satisfacción extrínseca</i>	56
Tabla 10 <i>Satisfacción laboral</i>	57
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad</i>	58

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Selección de personal	50
Figura 2. Remuneración	51
Figura 3. Desarrollo de las personas.....	52
Figura 4. Evaluación del desempeño humano	53
Figura 5. Gestión del talento	54
Figura 6. Satisfacción intrínseca	55
Figura 7. Satisfacción extrínseca	56
Figura 8. Satisfacción laboral	57

RESUMEN

La presente investigación de tesis titulada “Gestión de Talento Humano Y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020” tiene por propósito establecer una relación entre las variables de estudio. El problema del estudio fue formulado como: ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020? El objetivo del estudio estuvo formulado por Determinar la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020. La población del estudio está conformada por 200 colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, la muestra seleccionada fue de 132 personas seleccionadas en forma aleatoria, La metodología de la investigación es de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo de corte transversal en la medida que han sido recolectados en un mismo periodo de tiempo. Los resultados del estudio comprueban la hipótesis general y específicas, en la medida que los resultados indican que existe una correlación positiva y fuerte entre la gestión del talento y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Victoria.

Palabra Claves: Gestión del talento humano, Satisfacción laboral

ABSTRACT

The present thesis research entitled “Management of Human Talent and Job Satisfaction in the employees of the Municipality of La Victoria, 2020 is intended to establish a relationship between the study variables. The problem of the study was formulated as: What is the relationship between the management of human talent and job satisfaction in the employees of the Municipality of La Victoria, 2020? The objective of the study was formulated by Determine the relationship between the management of human talent and job satisfaction in the employees of the Municipality of La Victoria, 2020. The study population is made up of 200 employees of the Municipality of La Victoria, the selected sample was out of 132 randomly selected people, the research methodology is a cross-sectional descriptive level quantitative approach to the extent that they have been collected in the same period of time. The results of the study verify the general and specific hypotheses, insofar as the results indicate that there is a positive and strong correlation between talent management and job satisfaction of the workers of the Municipality of Victoria.

Keywords: Human talent management, Job satisfaction

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión del talento humano ha pasado desapercibida por mucho tiempo sin darle la significancia real a la fuerza laboral que representa en una organización, pero la mente del hombre ha ido evolucionando y gracias a eso se han incluido nuevas teorías en el estudio de la administración, reconociendo la gestión humana como estrategia determinante para la evolución de una institución.

Pero en qué momento se iniciaron los estudios de estas variantes, para eso remontarnos en el primer indicio del hombre, en los clanes se daban las primeras formas empíricas de gestión, ya que la caza, la agricultura, pesca, la construcción, el comercio y la guerra requieren de un grado avanzado de organización y de gestión de los recursos humanos.

Luego a mediados del siglo XVIII se crearon en algunas organizaciones los “Departamentos de Bienestar del Personal” aceptando por primera vez que existe la necesidad de solucionar los problemas del personal. Además, Henry Gantt (1861-1919) quien trabajó con Taylor, reconsideró el sistema de incentivos Tayloriano, estableciendo bonos de reconocimiento y creó el cronograma de actividades (gráfica de Gantt) contribuyendo al desarrollo de esta rama.

Es hasta 1963 que en el Perú se ve implantada la semilla del interés por los Recursos Humanos siendo el 12 de enero del mismo año que se promulgó el Decreto Ley 14371, donde se indicaba:

La junta de gobierno considerando: Que es necesario promover y generalizar la aplicación de las técnicas modernas tendientes al mantenimiento y fomento de la armonía entre empleadores y trabajadores; Que se viene observando deficiencias en la atención de los asuntos laborales, en los centros de trabajo que cuentan con numerosos servidores, por carecer de un servicio adecuado y permanente de relaciones industriales [...]

Artículo 1º.- Las entidades que tengan más de 100 trabajadores, entre

obreros y empleados, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales, en forma permanente. Artículo 2º.- Las mencionadas entidades informarán a la Autoridad de Trabajo de su respectiva jurisdicción, el nombre de la persona o personas encargadas del servicio de relaciones industriales a que se refiere el artículo 1º, así como el título, diploma o calificación que ostente quien esté al frente de dicho servicio. Artículo 3º.- Los empleadores tendrán 90 días de plazo para dar cumplimiento a las disposiciones a que se contrae el presente Decreto Ley.

Es así como durante el siglo XXI se dio el gran cambio en lo que a gestión de recursos humanos se refiere, y en cuanto a desempeño organizacional debemos comentar también como es que se inicia todo esto, cabe indicar que la evaluación del desempeño laboral es tan antigua como las primeras formas de gestión, ya que también en los primeros grupos humanos se evaluaba el desempeño realizado para labores cotidianas. (Rivera, 2013)

Uno de los pioneros en el tema fue Robert Owen, que fue quien a inicios del siglo XIX estructuró un sistema de libros, en los que cada empleado le asignaba un libro y en él los supervisores anotaban reportes diarios sobre su desempeño, el block tenía páginas de colores en las que cada color significaba un nivel de rendimiento. (Fernández, 2015)

Es así también como Taylor planteó tres principios elementales que podrían considerarse como el inicio para la evaluación del desempeño laboral de una manera sistematizada: Selección de los mejores hombres para el trabajo, la instrucción en métodos eficientes que deberían aplicar en su trabajo. Además, conceder incentivos como mejores salarios para los mejores trabajadores.

La gestión del talento humano en el estado debería presentarse como una prioridad en las políticas de estado ya que en la actualidad estamos frente a cambios constantes en la realidad social, además de los cambios

políticos y económicos que también se presentan, motivo por el cual necesitamos adaptarnos rápidamente siguiendo las exigencias de la sociedad.

Pero no solo es cambiante el panorama social político y económico, sino también las personas que laboran, ya que se habla de que cada persona es un mundo de emociones, capacidades, sensaciones, cualidades, entre otros; hablamos de talentos que deben ser explotados para brindar un mejor servicio al ciudadano.

Entonces, son los trabajadores de estas entidades los que están más expuestas a la vista del público ya que siempre son criticadas por la falta de motivación de su personal o que no manejan bien los recursos y talento humano; las personas siempre critican que el estado no hace nada, que su gente no trabaja, que los resultados son poco visibles, entonces este trabajo pretende dar una visión más amplia del tema, reconocer la gestión del talento humano y su relación con el desempeño organizacional del personal del sector educación.

En la municipalidad de la Victoria, se ha pasado por diferentes cambios, un cambio de gobierno ya es un movimiento importante en el sector ya que implica cambios de personal o cambios de perspectiva política, con la última autoridad se han visto una serie de modificaciones en lo que a Recursos humanos se refiere y a su vez implementación de sistemas para gestionar políticas para el personal de esta municipalidad.

En estos últimos meses de cambios en el personal, las personas no se sienten del todo cómodas ya que sienten que no son bien recompensados por su labor, y eso hace que no se sienten contentos al 100% en las tareas encomendadas, se ha identificado que el personal no se encuentra satisfecho con la percepción que tienen de ellos ni de su trabajo, a pesar de que en algunos casos hay personas que tiene programadas reuniones hasta altas horas de la noche, viajes de fines de semana que sacrifica sus tiempos personales y familiares, ellos no solo piden que su trabajo y sacrificio sea

percibido, agradecido y recompensado, no solo esperan un intercambio de trabajo por dinero en efectivo, ellos esperan tener mejoras salariales y además piden que la administración de los recursos humanos despierte y realice cambios. Existe personal que solicita un plan de desarrollo de personas que coadyuve a su crecimiento personal y profesional y esto al parecer es captado por oídos sordos o por personal que se encuentra en su zona de confort y no es protagonista de cambios.

Iniciaremos la identificación de las dificultades vinculadas a los recursos humanos, refiriéndonos al proceso de reclutamiento y selección de personal, proceso que no cuenta con la difusión adecuada para informar acerca de la apertura de un proceso de contratación, ocasionando que el número de profesionales a elegir sea reducido, a lo que se le suma una valoración donde prima la subjetividad sobre los criterios técnicos, que en muchas ocasiones son producto del desconocimiento.

Como siguiente punto a considerar, se encuentra el de aplicación de personas. Si bien es cierto, existe un organigrama estructural donde se señala el cargo, este no es acompañado de un organigrama de funciones, por tal motivo el proceso de inducción del nuevo trabajador es ineficiente, ocasionando que el profesional ingresante deba de ir descubriendo cuales podría ser sus responsabilidades con el paso del tiempo.

Pese a los esfuerzos realizados por el trabajador para adaptarse a un espacio laboral que carece de los elementos ya mencionados, debe enfrentarse a la ausencia de incentivos laborales, ocasionando desinterés, falta de compromiso por hacer o desempeñar un trabajo de calidad, lo cual deviene en una deserción del puesto laboral. A esta ausencia de incentivos se le suma y de muy cerca la no existencia de un sistema de formación en servicio, la cual debería de garantizar aquellas capacitaciones que den respuesta a las necesidades de aprendizaje de los trabajadores con el fin de lograr mejores resultados en sus actividades laborales.

En la misma línea de ideas, planteadas hasta el momento, debemos sumar las condiciones mínimas tanto ambientales como psicológicas en las que se labora. Puesto que lo mínimo no es sinónimo de adecuado, es por esta razón que existe una necesidad que aún no se ha podido cubrir y es el de generar las condiciones laborales de espacio basado en la comodidad y calidad de vida pensada en los trabajadores.

Todos los elementos anteriormente citados, nos marcan un panorama no tan alentador en cuanto a la administración de los recursos humanos. Es importante tomar estos elementos de análisis luego para la puesta en marcha de una solución a dichas dificultades, que van por abordar la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral, siendo este último el medio más conocido y utilizado por las organizaciones para buscar la mejora continua dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo y en evolución constante. Esto nos demuestra que el factor humano es determinante para el logro de los propósitos y por consiguiente el éxito de una organización.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Otro punto en particular es que, al ser la primera comunidad étnica asentada en una ciudad, no se encontraron precedentes de investigaciones ni de proyectos tipo para poder ser analizados en esta tesis.

1.2.2. Delimitación social

El grupo social objeto de estudio son los individuos de la misma localidad que residen en Lima, sin hacer ninguna diferenciación de clase social.

1.2.3. Delimitación temporal

En ese sentido, la delimitación temporal consiste en estudiar los fenómenos elegidos, solamente dentro de un rango de tiempo que puede ser

años o décadas. Para ello se deberá especificar el tiempo al que se refiere la investigación, es decir indicar el periodo de tiempo de la procedencia de los datos. Y no te olvides que el protocolo se elabora al principio de tu proceso.

1.2.4. Delimitación conceptual

Las limitantes más resaltantes de la investigación, es la política de las universidades, las cuales no permiten el acceso a la información de tesis a alumnos ajenos a la misma universidad, lo cual llevo mayor tiempo en obtener los permisos y en algunos casos, la demora de la entrega de carné para el uso de dichos documentos.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020?

1.3.2. Problema secundario

- ¿Qué relación existe entre la selección de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020?
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la selección de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.
- Establecer la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.
- Establecer la relación que existe entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.
- Establecer la relación que existe entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2018) consideraron como:

Justificación teórica

Esto se refiere a la necesidad de revisar estudios previos a nivel nacional e internacional a fin de analizar los antecedentes, intercambiar conceptos que puedan confrontarse y generar una suerte de debate académico que entregue resultados más confiables basados en estudios previos, y así poder enmarcar nuestro problema de investigación y contar con una mejor preparación para hacer frente a esta situación, es así que mediante la aplicación de conceptos podemos definir cómo es que se relacionan la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad mencionada, permitiéndonos así contrastar diferentes conceptos que aporten a dar solución al problema encontrado.

Justificación practica

La justificación de esta investigación refiere a que se planteara una mejora para la administración eficiente del talento humano, para enfrentar los problemas que se atraviesan hasta el momento en lo que a recursos humanos se refiere, lo que nos permitirá obtener mejores resultados en el desempeño organizacional de los colaboradores y así también se vea reflejado en la satisfacción de los usuarios finales.

Justificación metodológica

Para poder lograr los objetivos de este estudio se ha empleado como técnica de investigación la encuesta y su respectivo procesamiento en software para medir el desempeño organizacional de los trabajadores la Municipalidad. La investigación a realizar es de tipo cuantitativa y alcance descriptivo lo que nos permitirá especificar la situación y contexto de la gestión del talento humano, así como la identificación de la admisión de

personas, la aplicación de personas, la compensación de personas, desarrollo de personas, evaluación de personas y de cómo se relaciona las variables, además de describir sus tendencias.

1.5.2 Importancia de la investigación

En consecuencia, la gestión del talento humano se convierte en un tema de vital importancia para las entidades quienes mediante este medio observan la productividad y la satisfacción interna de sus colaboradores. Ya que está demostrado que, teniendo una óptima satisfacción laboral, esto ayuda a convertir el camino más fácil para cumplir con los objetivos estratégicos los mismos que están contemplados en el plan estratégico de las corporaciones en consecuencia se puede visualizar estabilidad y confiabilidad al externo de la corporación, desde lo interno.

1.6. Limitaciones

En ese sentido, desde la perspectiva de Ávila (2001, p. 87), una limitación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido por alguna razón. Con esto se quiere decir que toda limitación debe estar justificada por una buena razón. La limitación más importante podría ser la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo muy importante. Otra limitación la constituye el tamaño de la muestra, que se tomará en los servicios de adultos y pediatría, lo que no posibilitará generalizar los resultados a obtener.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Musa (2018), en su revista: *Gestión del talento humano en organizaciones educativas* Revista de Investigación, vol. 40, núm. 88, mayo-agosto, 2016, pp. 148-165 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. La gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad. La investigación evalúa por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. Es un modelo de gestión del talento humano en organizaciones educativas. Investigación descriptiva, de campo, modalidad proyecto factible, enmarcada en el paradigma cuantitativo, no experimental, transaccional. La población fueron 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal; las unidades informantes fueron 431 docentes, 40 directivos. Se usó la encuesta para recolectar datos. Los instrumentos se validaron por juicio de expertos; la confiabilidad con Alfa de Cronbach siendo 0,95. Se evidenciaron necesidades en las dimensiones gestión, talento humano y trabajo corporativo. Se concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano.

Estrada, Rojas y Delgado (2017) en su revista: *Gestión del Capital Humano y Retención de Colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños del Inca – 2016*, El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que hay entre la gestión de capital humano y la retención de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños de Inca 2016. Respecto a la gestión de capital humano, se identificaron las siguientes dimensiones: puesto de trabajo, sistema de compensación, desarrollo de los empleados, conciliación de la vida personal, presencia de liderazgo por los modelos de la empresa, comunicación interna, participación de los colaboradores y relación entre colaboradores. Para el análisis referente a la retención de

colaboradores, se identificaron las dimensiones: estabilidad de los colaboradores, hábitos de los mismos y su grado de afectividad. Los resultados indican que los colaboradores evaluados alcanzaron 2,8 puntos en su nivel de percepción de la gestión de capital humano, es decir, un nivel medio. De igual manera, se halló que estas puntuaciones fueron ligeramente más altas para el caso de las dimensiones gestión del puesto ($X= 3,1$) y participación de los colaboradores ($X= 3,1$). En cuanto a la percepción de la retención del capital humano, se encontró que en una escala de uno a cinco puntos, donde cinco representa la puntuación ideal, los colaboradores evaluados alcanzaron los 3,2 puntos, cifra que los ubica en un nivel medio. Esta misma tendencia se halló en las diferentes dimensiones que comprende la retención del capital humano, evidenciando que existe correlación significativa, de nivel moderado y de tipo directo, entre las variables del capital humano y retención ($r=0,557$), por lo tanto, la gestión del capital humano se relaciona directamente con la retención de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Palavecino (2015), presentó su tesis titulada: "Gestión del Talento en la Administración Pública: Análisis de las relaciones laborales y su impacto sobre críticos de Recursos Humanos" sustentado en la Universidad San Andrés de Argentina, para obtener el grado de Managing Talent. El objetivo del presente estudio fue indagar acerca de los factores que dificultan la Gestión del Talento Humano en la administración pública, en sus distintas etapas: atracción, selección, desarrollo y retención, se desarrolló bajo la metodología de estudio de caso. La población y muestra fue en forma aleatoria de 50 personas. En conclusión, se obtuvieron resultados que muestran la contundencia de los dilemas planteados en relación a las dificultades del estado por mantener a la planta profesionalizada y la dificultad que tiene para atraer nuevos potenciales talentos debido a la falta de incentivos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Acosta y Reaño (2018), en su tesis: *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018*, para obtener el título profesional de licenciado en administración por la Universidad César Vallejo, Lima Perú. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018. La población para este estudio estuvo conformada por 437 colaboradores administrativos, mientras que la muestra calculada fue de 204, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, los cuales se procesaron con el software estadístico SPSS. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.583 con un nivel de significancia de 0.000 que permitió comprobar H_0 , es decir, la gestión del talento humano se relaciona positiva y moderadamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018; además que la gestión del talento humano es mala, según la opinión del 52% de los trabajadores; que la satisfacción laboral según el 40.2% de los trabajadores es de insatisfecho

Zelada (2018), en su tesis: *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017*, para optar el grado académico de: maestro en gestión del talento humano, objetivo establecer la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017 Con respecto a la metodología, se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo y de tipo correlacional, ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables. La presente investigación posee un diseño NO experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 169 colaboradores del área docente. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable gestión del talento humano fue un cuestionario y para recoger los datos de la variable satisfacción laboral fue igual un cuestionario.

En base a los resultados obtenidos, se ha demostrado un $Rho = 0.817$ que determinó Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores en el área docente de La Universidad Tecnológica del Perú, 2017, siendo el índice de correlación $Rho = 0.817$, la relación confirma: a mayor problema en la gestión del talento humano, mayor aumento del índice de satisfacción laboral.

Madriaga (2018), en su tesis: *Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018*, para optar el grado académico de: maestra en gestión pública por La Universidad César Vallejo, Lima Perú. El objetivo fue determinar la relación entre el la Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018, así como dar respuesta a la hipótesis planteada de la existencia de la relación significativa entre las 2 variables. La investigación fue de tipo básica, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 625 trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ventanilla, con una muestra de 239 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos para recolectar los datos, estos instrumentos fueron validados por tres expertos. Los resultados obtenidos después del análisis de datos indican que existe una relación muy fuerte y esto se demuestra con el resultado estadístico correspondiente ($Rho=.894$). Otros hallazgos importantes es que existe correlación muy fuerte entre la selección de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.860$), segundo existe correlación muy fuerte entre la capacitación de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.860$) y finalmente existe correlación muy fuerte entre el desarrollo de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.832$).

Flores (2017), en su tesis: *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*, para optar el grado académico de: maestra en gestión pública por la Universidad César Vallejo. determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal

de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016; Constituido por una población de 166 trabajadores y una muestra de 117 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y compromiso organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional. El resultado indica que existe una correlación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, en un grado de correlación positiva fuerte al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,821; Asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que, se puede indicar que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

Huárac (2016), en su tesis: *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2014*, para optar el grado académico de: magister en gestión pública por la Universidad César Vallejo, Lima - Perú. El objetivo fue determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, en el cual la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la municipalidad de Huancavelica. Concluyó que; existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad de Huancavelica - 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .427**).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de talento humano

Chiavenato (2017) indicó que la gestión del talento humano es un área que depende de aspectos culturales de la organización, de su estructura, de las características de su contexto ambiental, del software que se usa como tecnología, los procesos que se usen, entre otras variables (p.4).

En este libro se indica la importancia del capital humano por ser el activo principal de una entidad y/u organización, son solo las organizaciones exitosas las que han entendido que el talento humano ayuda a crecer, prosperar y mantener una entidad, ya que gracias al aporte de las personas que colaboran en la institución se alcanzara los objetivos organizacionales e individuales; menciona, además sobre la motivación humana y el suministro de recompensas para la mejora del desempeño, esto ayudara a las personas a sentirse identificadas con la entidad y realizar trabajos de mejor calidad.

Werther y David (2015) mencionaron que:

Si los empleados se desarrollan adecuadamente, es más probable que las vacantes identificadas mediante el plan de capital humano se puedan llevar a nivel interno. Las promociones y las transferencias que hagan también demuestran a los empleados que están desarrollando una carrera y que no tienen sólo un puesto temporal. El desarrollo del capital humano es un método efectivo para enfrentar los desafíos del área, entre los cuales se incluyen la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos, y la tasa de rotación de los empleados (p. 307)

Para estos autores la importancia del talento humano como capital de trabajo es indefectiblemente importante para la identificación del personal como parte de la entidad, trabajar esta área es la forma de hacer de conocimiento de los trabajadores que se desea también su crecimiento personal y profesional y así evitar una alta tasa de rotación.

Cabarcas (2015) mencionó que en la nueva concepción los empleados se valoran por sus esfuerzos y actividades, se consideran por el aporte que dan a la organización haciéndolos parte de la entidad, tal como si fueran la base de una edificación, ellos serían el capital intelectual y la organización aquella edificación.

Refiere el autor a que es necesario hacerle saber al trabajador que no solo es parte de la entidad como un empleado más, sino que también un socio estratégico para que esta desempeñe su rol en la sociedad, para alcanzar las metas organizacionales, para cumplir objetivos, es el “socio” quien hará uso de su inteligencia, conocimientos, habilidades, destrezas a sacar adelante a la organización.

Vásquez (2015) afirmó:

La gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la entidad donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la entidad donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional. (p. 11)

Mora (2017) precisó:

La gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. (p. 12)

Alvarado y Barba (2016) afirmaron: “El talento humano actualmente se caracteriza no por la cantidad de conocimiento que dispone el individuo, sino por la capacidad de aprender y desaprender lo conocido, a eso también se le agrega el compromiso y la acción” (p.39).

2.2.2 Características De La Gestión Del Talento Humano

Características de la Gestión del Talento Humano: “Una de las características principales de los recursos humanos, es que causa la demanda a futuro lo cual experimenta una organización en el campo de los recursos humanos es esencial para la planeación de las políticas de empleo” (Werther y Davis, 2015, p.48). Según Aliaga (1996) “Otras de las características de los recursos humanos, se basa en tres convicciones diferentes: El éxito de la entidad depende de las personas. – Las personas no tienen límites. –Reforzar los aspectos positivos, dejando a un lado los aspectos negativos” (p.5).

Existen seis procesos en la Gestión del Talento Humano, lo cual están divididos por: a) admisión de personas, b) aplicación de personas, c) compensación de las personas, d) desarrollo de las personas, e) mantenimiento de las personas y f) evaluación de personas.

Todos aquellos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí (Chiavenato, 2017, p.5).

Perea (2006), afirma que una de las características de la Gestión del Talento Humano enfocado en los procesos de trabajo son un componente psicológico que deberá ejecutarse bajo un enfoque sistemático, que, propiciando la sinergia entre todas las áreas de trabajo, beneficiará a todos los usuarios, internos – externos y facilitará el crecimiento y desarrollo saludable de la organización como un todo (p.112).

Finalmente, Alles (2017) indicó:

Tener una buena administración de los recursos humanos es de suma importancia especialmente para los gerentes de todas las áreas. Es importante conocer otras herramientas de recursos humanos porque no es bueno: 1) tomar a la persona equivocada, 2) tener alta rotación de personal o una rotación diferente a la deseada o persona insatisfecha, 3) que la gente no esté comprometida, 4) que los empleados piensen que su salario es injusto, 5) que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel (p.20).

Importancia de la gestión del Talento Humano

Las personas son poseedoras de habilidades, capacidades, conocimientos, inteligencia, las cuales permiten tomar decisiones enrumadas a objetivos generales o específicos, es por ese motivo que deberían ser vistas no solo como colaboradores, sino quizás también como “socios estratégicos” de las organizaciones, tal como lo indica Chiavenato (2017) señaló: “El socio más íntimo de la organización es el empleado: está dentro de ella y le da vida y dinamismo” (p.5). Esto refiere a que el empleado es la base y pilar de la entidad, es quien aportará al desarrollo y avance de la organización.

Es importante el estudio de la gestión del talento humano ya que gracias a eso podemos desarrollar no solo personas a nivel profesional y personal sino también que vemos reflejado esto en el desarrollo de la organización, un equipo que ha sido formado bajo la buena administración de recursos humanos hará un trabajo diferenciado en la mejora de actitudes para toma de decisiones que se reflejaran en un trabajo eficiente.

Dimensiones De Gestión Del Talento Humano

Chiavenato considera que la gestión del talento humano tiene 6 procesos:

Dimensión 1: Selección de personas

Para Chiavenato (2017) manifestó:

La admisión de personas es la división de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la entidad pueden denominarse *procesos de provisión o suministro* de personas, incluye *reclutamiento y selección* de personas (psicólogos, sociólogos). (p. 5)

Wayne y Robert (2015) señalo que “el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas” esto indica que este proceso es el primer paso para hacer un filtro que nos seleccione personas que capacitadas puedan realizar las funciones que el puesto requiere. (p.119)

Estos autores nos indican que la admisión de personas se refiere a reclutar personal nuevo previa evaluación, para que puedan ser incluidos como parte de la entidad.

Dimensión 2: La remuneración

Para Chiavenato (2017) señaló:

La Compensación de las personas es la división de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar) (p.7)

Mondy (2015) refirió que la compensación puede ser económica y no económica, indicando que la económica se refiere a los sueldos, salarios, comisiones y bonos, siendo las no económicas son en gran medida las que se refieren a las que dan cierta tranquilidad al empleado para que siga produciendo efectivamente, por ejemplo, la flexibilidad en el trabajo. (p. 285)

Aquí nos indica que la compensación de personas se refiere a los procesos que deben ser utilizados para compensar el buen desempeño de los trabajadores, el velar para que estos reciban los beneficios sociales que su contrato contemple, y los puntos acerca de su remuneración.

Dimensión 3: Desarrollo de personas

Chiavenato (2017) indicó:

El desarrollo de personas es la división de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? Son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, instructores, comunicadores) (p.7)

Robbins (2016) sostuvo que “La capacitación en el trabajo incluye la rotación de puestos, los aprendizajes, las tareas para estudiar, y programas formales con mentores”, indicando además que este tipo de capacitación solo tenía la dificultad de interrumpir el trabajo, por eso era preferible invertir en capacitaciones fuera del trabajo. (p.7)

Aquí nos indica que el desarrollo de personas se refiere a los procesos que se usan para desarrollar al máximo el potencial del trabajador, para hacerlo crecer profesionalmente, para entrenar a los empleados en el ritmo de la entidad.

Dimensión 4: evaluación del desempeño humano

Para Chiavenato (2017) manifestó que:

La evaluación de personas es la división de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analista de disciplina). (p. 19)

Para Robbins y Judge (2017) mencionó que:

La evaluación del desempeño tiene diferentes propósitos, uno de ellos es contribuir con la dirección que tomen las decisiones de recursos humanos, estas evaluaciones nos brindarán la información necesaria para tomar decisiones importantes, por ejemplo, transferencias y rotación de personal, ascensos, y hasta despidos. Además de identificar necesidades existentes de capacitación, formación y desarrollo para el personal en labor. (p. 12)

Aquí nos indica que la evaluación de personas se refiere a un seguimiento de las actividades realizadas, es decir monitorear el avance del trabajo y supervisar de cerca los resultados obtenidos, para ver si estos se acercan a lo proyectado.

2.2.3. Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2017) definió que:

Es una sensación eficiente acerca de un puesto laboral. Un individuo con un mayor nivel de satisfacción en el trabajo produce un entorno positivo acerca de su puesto, mientras que el insatisfecho origina sentimientos negativos hacia él. El compromiso en el área laboral evalúa el grado con el cual un colaborador se identifica con su labor y considera que el grado de desempeño observable por el resto de sus compañeros es importante para su autoestima. (p. 65)

Los colaboradores con nivel elevado de compromiso en sus puestos de trabajo se sienten muy identificados con la actividad que realizan y muestran interés por esta. La actitud de los empleados que influyen más en su entorno laboral, genera sana competencia, destacan su posición de trabajo y la autonomía e importancia de su puesto en la entidad. (p.78).

Davis y Newstrom (2016), definen que “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p. 43).

Palma (2017), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, se relaciona directamente con el desempeño, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo.

Según Newstrom (2015) definió: “Conglomerado de sentimientos hacia las acciones que realizan en un centro de trabajo, estos sentimientos pueden ser positivos o negativos, dependerá de la atención que las entidades brinden a sus colaboradores. (p.218)

Hellriegel y Slocum (2016) sostienen al respecto que: “el sentimiento que las personas tienen por su lugar de trabajo, según el modo de trato que hayan recibido, demostrarán las mismas actitudes en el desempeño de sus funciones, este sentimiento será positivo si está vinculado a las expectativas del trabajador en cuanto a lo que esperaba de la entidad” (p.53).

De otro modo Herzberg (1969) tomado por Robbins y Coulter (2014) a la satisfacción en el ámbito laboral es la conducta de la persona frente a su trabajo es el reflejo del nivel de satisfacción. Asimismo, demostrando si la persona tiene un alto interés por desenvolverse tendrá una actitud positiva realizando sus actividades con bastante entusiasmo, demostrando lo contrario quien se sienta insatisfecho. (p.450)

Gargallo (2015) precisó que: “la satisfacción laboral, definida como el grado en que la persona siente agrado por su trabajo tiene incidencia en el bienestar personal e incluso en la satisfacción en la vida del empleado” (p. 563).

Se toma en cuenta así que la satisfacción laboral es medible desde la percepción de gusto por la labor desempeñada y que tiene repercusiones en la vida personal, familiar, profesional, y en general, en todos los ámbitos que interesan o motivan al colaborador.

Pérez (2011) señaló que: “la satisfacción laboral es considerada un constructo muy importante en la psicología organizacional y del trabajo, entre otras cosas por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo organizacional como individual” (p. 19).

De esta manera, la satisfacción laboral es considerada como el grado en que los colaboradores de una organización sienten gusto por la labor que desempeñan y es un indicador importante para el mantenimiento o mejora de las condiciones de la misma organización como para el desarrollo del mismo colaborador.

2.2.4. Características de la satisfacción laboral

Según Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Cruz-González y Sánchez-Sellero (2014), las características de la satisfacción laboral son las siguientes:

Entre los rasgos laborales que generan mayor efecto marginal en las probabilidades de encontrarse muy satisfecho con la labor que se desempeña en la actualidad se encuentran: la tarea que se desarrolla, la estabilidad del trabajo, los obstáculos para la conciliación entre el área laboral y el ambiente familiar, el cómo se percibe el reconocimiento económico, y la relación que se establece con los jefes inmediatos.

Se añade el efecto relevante del ambiente físico en el que se efectúa la labor y el desajuste en alusión a la carga de labor asignada.

La satisfacción es un factor que determina la gestión del área de recursos humanos, siendo fundamental en distintos planos como el personal, organizacional, dado que los colaboradores mayormente satisfechos son también aquellos que más producen.

La importancia del factor humano se halla en todos los momentos del proceso productivo, requiriendo la participación de los individuos y de una consistente relación social laboral entre ellos.

La difusión de los valores organizacionales en cuyo fortalecimiento se dirige los esfuerzos laborales, bajo la creencia que al incrementar la satisfacción laboral se produce beneficios con significado para la productividad del colaborador, logrando arribar a compromisos de alto rendimiento.

2.2.5. Importancia de la satisfacción laboral

Debemos considerar la importancia de la satisfacción laboral en las entidades esto va más allá de una simple atención, implica ofrecer el mejor servicio con mucha calidad.

Dependiendo de cómo se lleven a cabo las acciones de atención, los clientes podrán percibir y comparar los beneficios de cada entidad. La calidad percibida del servicio permitirá que el cliente evalúe todas las posibilidades y opte por tomar la mejor decisión eligiendo el establecimiento que mejor le parezca. Por ello la importancia de la calidad de servicio, se debe tomar en cuenta muchos factores que involucran a la empatía, la confianza, credibilidad, el cliente se debe sentir seguro con el servicio, esto ayudara a darle un mejor prestigio a la entidad traerá mayores beneficios y a su vez se lograra satisfacer todas las necesidades de los clientes.

Dimensión 1: Satisfacción Intrínseca

Satisfacción intrínseca Conjunto de aspectos que se valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo (Álvarez 2018, p.9). Los factores que se miden en la satisfacción intrínseca son:

- Independencia; condición laboral que tiene el personal para realizar su labor por sí mismo, en forma autónoma y tomar decisiones acerca de su trabajo.
- Variedad: condición laboral del trabajador
- Libertad: condición de los colaboradores para realizar labor
- Línea de carreras: condición laboral que tiene o acceder a puestos académico – administrativos dentro de la Institución donde uno labora.
- Reconocimiento y distinciones: condición laboral que tiene trabajador cuando es reconocido en su trabajo y premiado por autoridades.

Dimensión 2: Satisfacción Extrínseca

Conjuntos de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo (Álvarez 20018, p. 9). Los factores que se miden en la satisfacción extrínseca son:

- Compensación económica: el profesional quiere sentir que es bien remunerado en cuanto a la calidad de su trabajo.
- Seguridad en el puesto: toda persona quiere sentir seguridad, por tanto, tratan de conservar un trabajo estable
- Estatus: es el puesto o rango que un trabajador posee dentro de una institución.
- Calidad de relaciones interpersonales: la forma de relacionarse que tiene el profesional con sus compañeros.
- Capacitación y perfeccionamiento: la manera en que el trabajador perfecciona su trabajo con precisión, y recibir capacitación para lograrlo.

2.3. Definiciones de términos básicos

Gestión de talento humano

Es el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral y que, además, retiene a un recurso humano existente.

Satisfacción laboral

Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Personalidad

La personalidad es un conjunto de formas de comportarse y pensar que suponen diferencias individuales y que se ven afectadas por el desarrollo de la persona. Incluye actitudes, formas de relacionarse con los demás, habilidades, hábitos y formas de pensar.

Salario

Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto.

Condiciones laborales

La doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad. Nuestra legislación se ha apartado de este criterio.

Admisión de personas

La admisión de personas constituye el primer proceso con el que se debe iniciar la gestión del talento humano dentro de una organización y que

comprende dos fases sumamente importantes: el reclutamiento y selección de personas.

Aplicación de personas

La admisión de personas es el proceso de atracción de candidatos clicados para un cargo, está relacionada con dos aspectos claves: reclutamiento y selección del personal.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

3.1.2. Hipótesis Especificas

- Existe relación entre la selección de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.
- Existe relación entre la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.
- Existe relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.
- Existe relación entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

3.2. Variables de la Investigación

3.2.1 Operacionalización de las variables de gestión del talento humano

Tabla 1

Operacionalización de las variables de Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Gestión del talento humano	Chiavenato (2017) indicó que el capital humano, es el activo principal de una empresa y/u organización, son solo las organizaciones exitosas las que han entendido que el talento humano ayuda a crecer, prosperar y mantener una empresa, ya que gracias al aporte de las personas que colaboran en la institución se alcanzará los objetivos organizacionales e individuales; evaluando las dimensiones de la cultura organizacional, procesos de la gestión del talento humano, desarrollo de personas.	Para definir operacionalmente la variable "Gestión del talento humano" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Selección de personas	Realiza labores con atención Tiene iniciativa Facilidad de comunicación Se realiza entrevistas para evaluar. Se realiza pruebas de capacidad Se realiza pruebas de actitudes Se realiza pruebas de personalidad	1,2,3,45,6,7	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno	Malo Regular Bueno
			La remuneración	Salario por unidad de tiempo Salario por resultados Salario por tarea	8.9.10		Malo Regular Bueno	
			Desarrollo de personas	Oportunidades de superación Es estimulado Cargos relevantes Responsabilidades Necesidades de desarrollo Atiende dificultades Satisfecho de la labor que realiza.	11,12,.13,14,15,16,17,18,19,20		Malo Regular Bueno	
			Evaluación del desempeño humano	Proporciona un juicio sistemático. Permite comunicar a los empleados. La evaluación debe de ser aceptada por ambas partes. Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa	21,22,23,24,25,26		Malo Regular Bueno	

Tabla 2

Operacionalización de las variables de Satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2017) definieron: Es el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de sus características, es demasiado amplia, aunque dicha amplitud es adecuada. (p. 80)	Según el enfoque racional, la satisfacción de decisiones se puede desglosar en cuatro pasos.	Satisfacción intrínseca	interdependencia	1,2,3,4,5	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 25-60 Regular 61-80 Bueno 80-125	Malo 50 – 120 Regular 121--160 Bueno 161-250
				variedad	6,7,8,9,10			
				Libertad	11,12,13,14,15			
				Líneas de carrera	16,17,18,19,20			
				Reconocimiento y restricciones	21,22,23,24,25			
			Satisfacción extrínseca	Compensación económica	26,27,28,29,30		Malo 25-60 Regular 61-80 Bueno 80-125	
				Seguridad en el puesto	31,32,33,34,35			
				Estatus	36,37,38,39,40			
				Calidad de las relaciones, interpersonales	41,42,43,44,45			
				Capacitación y perfeccionamiento	45.46.47.48.49.50			

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Carrasco (2017) mencionó la investigación básica “sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p.43).

Este trabajo de investigación es un tipo de estudio básica porque en la investigación se busca explicar y describir todos los aspectos que se relaciona entre las variables mencionadas.

4.1.2. Nivel de investigación

Valderrama (2015) manifestó: “este tipo de estudio tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 169)

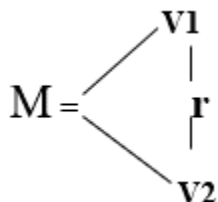
4.2. Método y diseño de la investigación

4.2.1. Método de investigación

La investigación presente usó el método hipotético deductivo, consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y buscar refutar falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los ellos hechos antes de constituirse en teorías. (Bernal, 2016, p. 21)

4.2.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. “Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155). El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

- M : Muestra de estudio
- V1 : Gestión de talento humano
- V2 : Satisfacción laboral
- O₁ : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

4.3. Población y muestra de la investigación

4.3.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). La población estará constituida por 200 trabajadores.

4.3.2. Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). La muestra estará constituida por 132 trabajadores; el muestreo es tipo probabilístico.

4.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

4.4.1. Técnica

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

4.4.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

CAPÍTULO V: RESULTADOS

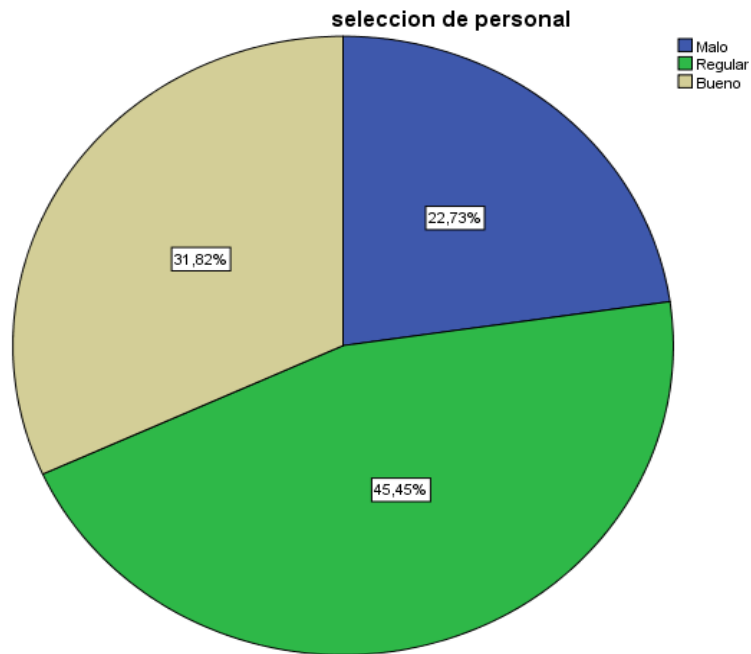
5.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	30	22,7	22,7	22,7
	Regular	60	45,5	45,5	68,2
	Bueno	42	31,8	31,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Figura 1. Selección de personal



Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la dimensión selección de personal, 30 (31,8%) consideran que el desempeño es malo, 60 (45,5%) consideran que es regular, y 42 (31,8%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno

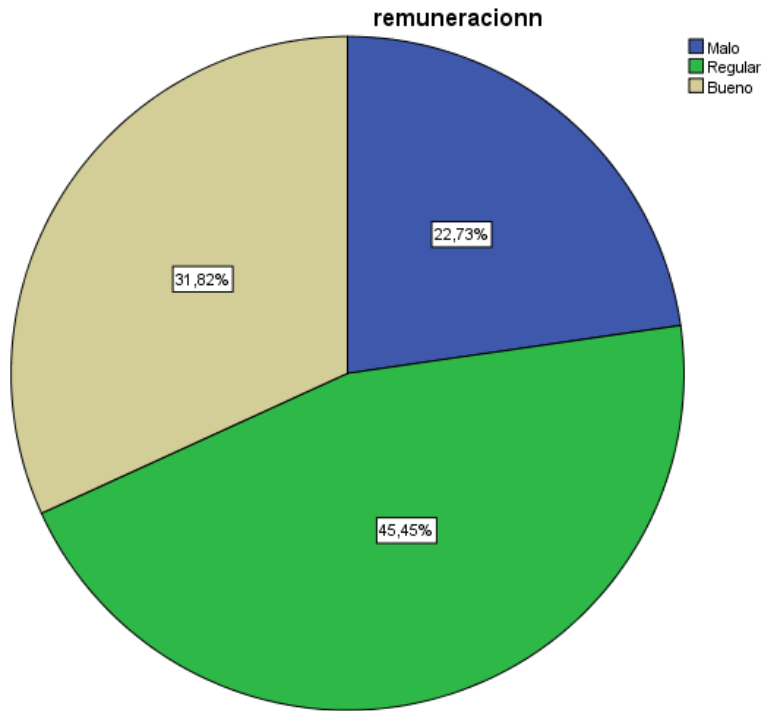
Tabla

4

Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	30	22,7	22,7	22,7
	Regular	60	45,5	45,5	68,2
	Bueno	42	31,8	31,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Figura 2. Remuneración



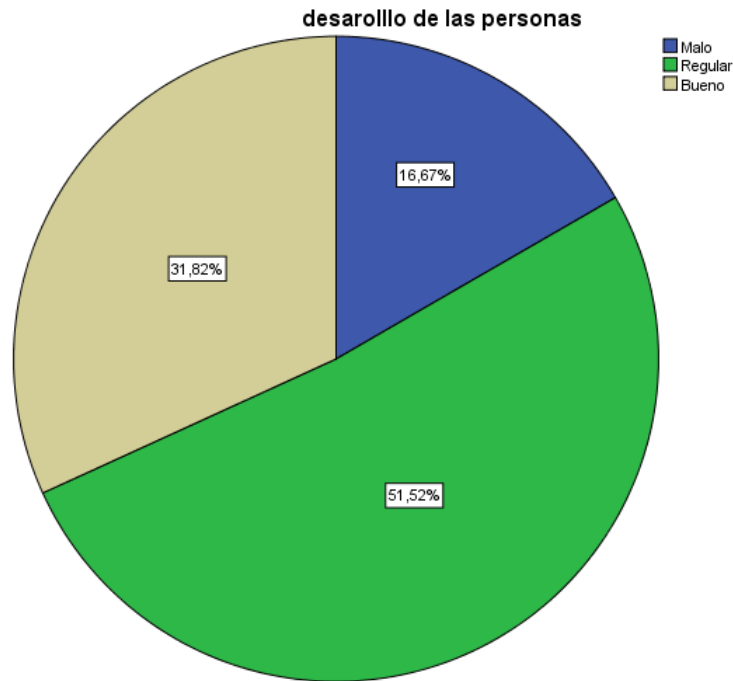
Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la dimensión remuneraciones, 30 (22,7%) consideran que el desempeño es malo, 60 (45,5 %) consideran que es regular, y 42 (31,8%), consideran que el desempeño es bueno, porque lo que se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno

Tabla 5

Desarrollo de las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	22	16,7	16,7	16,7
	Regular	68	51,5	51,5	68,2
	Bueno	42	31,8	31,8	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Figura 3. Desarrollo de las personas



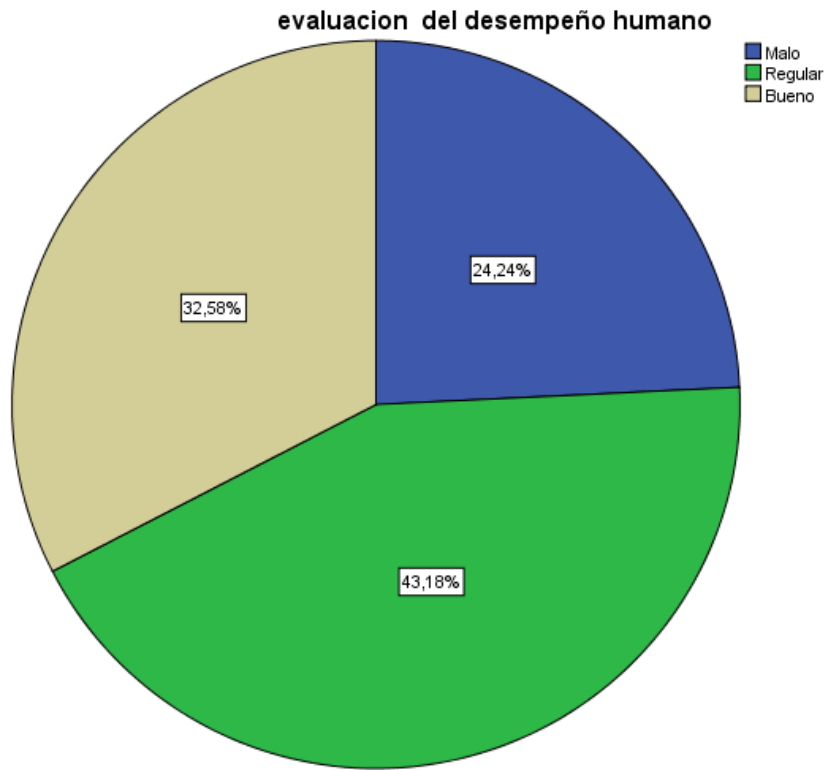
Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la dimensión desarrollo de las personas, 22 (16,7%) consideran que el desempeño es malo, 68 (51,5%) consideran que es regular, y 42 (31,8%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

Tabla 6

Evaluación del desempeño humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	32	24,2	24,2	24,2
	Regular	57	43,2	43,2	67,4
	Bueno	43	32,6	32,6	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Figura 4. Evaluación del desempeño humano



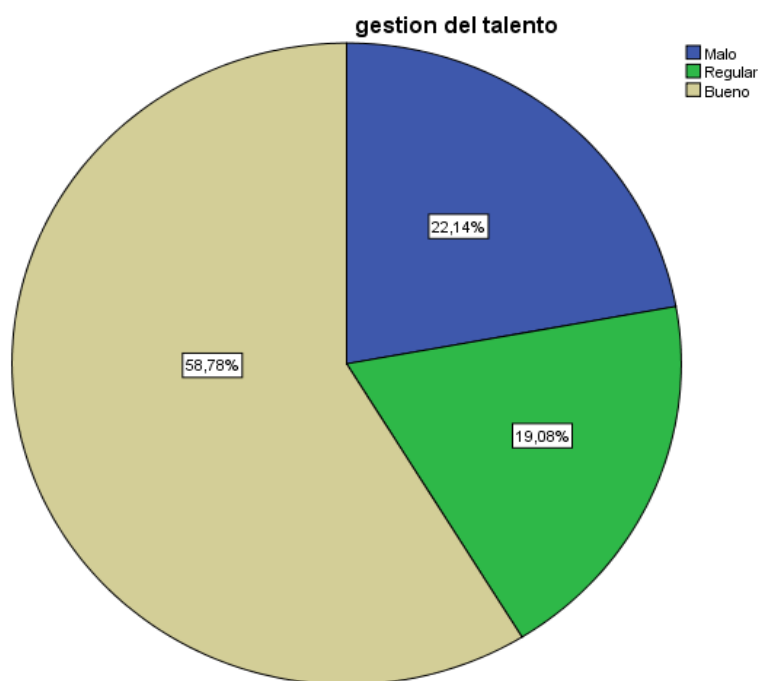
Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la dimensión evaluación del desempeño humano, 32 (24,2%) consideran que el desempeño es malo, 57 (43,2 %) consideran que es regular, y 43 (32.6%), consideran que el desempeño es bueno porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

Tabla 7

Gestión del talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	29	22,0	22,1	22,1
	Regular	25	18,9	19,1	41,2
	Bueno	77	58,3	58,8	100,0
	Total	131	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
Total		132	100,0		

Figura 5. Gestión del talento



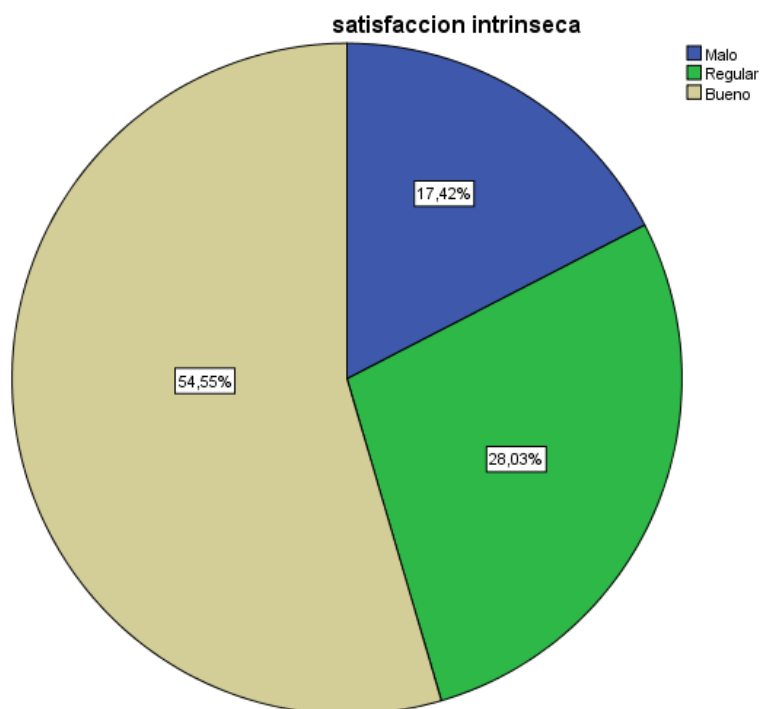
Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la variable gestión del talento humano, 29 (22,0%) consideran que el desempeño es malo, 25 (18,9%) consideran que es regular, y 77 (58,3), consideran que el desempeño es bueno porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno

Tabla 8

Satisfacción intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	23	17,4	17,4	17,4
	Regular	37	28,0	28,0	45,5
	Bueno	72	54,5	54,5	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Figura 6. Satisfacción intrínseca



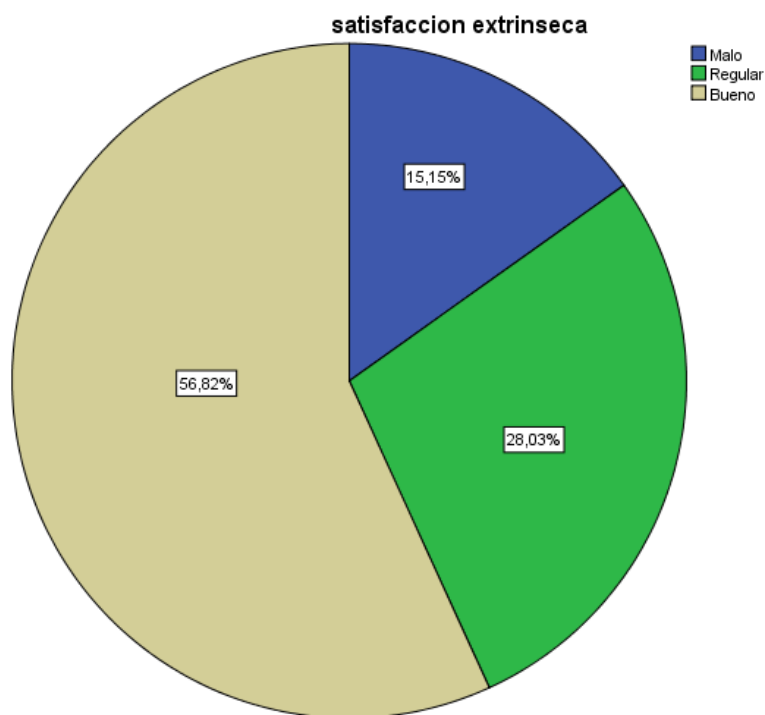
Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la dimensión satisfacción intrínseca, 23 (17,4%) consideran que el desempeño es malo, 37 (28,0%) consideran que es regular, y 72 (54,5%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

Tabla 9

Satisfacción extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	15,2	15,2	15,2
	Regular	37	28,0	28,0	43,2
	Bueno	75	56,8	56,8	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Figura 7. Satisfacción extrínseca



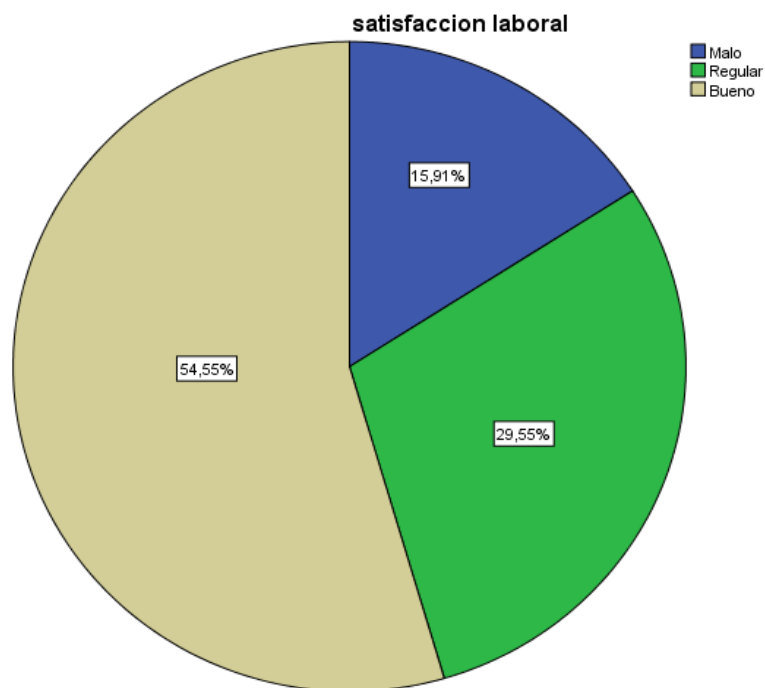
Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la satisfacción extrínseca, 20 (15,1%) consideran que el desempeño es malo, 37 (28,0%) consideran que es regular, y 75 (56,82%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

Tabla 10

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	15,9	15,9	15,9
	Regular	39	29,5	29,5	45,5
	Bueno	72	54,5	54,5	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Figura 8. Satisfacción laboral



Interpretación De las 132 personas entrevistados en relación a la dimensión selección de personal, 21 (15,9%) consideran que el desempeño es malo, 39 (29,5%) consideran que es regular, y 72 (54,5), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

5.2. Prueba de Normalidad de las variables

Para lo cual hacemos la prueba de la normalidad, lo queremos demostrar es que: “la distribución no es normal”. Planteando las hipótesis tenemos:

Ho: La distribución es normal

Ha: La distribución no es normal

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento	,121	132	,200*	,941	132	,006
Satisfacción laboral	,141	132	,200*	,952	132	,012

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo al valor de la significancia observada para ambas variables el p-valor es 0.006 y 0.012 respectivamente mayor que 0.05 por lo que concluimos que la distribución no es normal para ambas variables.

De acuerdo al valor de la significancia observada para ambas variables el p-valor es 0.006 y 0.012 basada en la mediana son menores que 0.05 por lo que concluimos que la distribución no es normal para ambas variables.

Por lo que para determinar si existe una relación entre ambas variables usaremos la prueba estadística de correlación de Pearson

Contrastación de Hipótesis

Contrastación Hipótesis General

Paso N° 1: Formulación de la hipótesis nula y alterna

Ho: No Existe relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Paso N° 2: Establecer el nivel de significancia

El nivel de significancia es 5% = 0.05, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Paso N° 3 Determinación del estadístico de Prueba de Hipótesis

El estadístico de Prueba coeficiente de correlación de Spearman

Correlaciones				
		Satisfacción		Gestión del
		laboral		talento
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Gestión del talento	del talento	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 4: Regla de decisión

Según el resultado obtenido en el coeficiente de Rho de Spearman, el p valor de sig. Bilateral es: $0.000 < 0.05$, además el $r = .834$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión

Existe relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Contrastación Hipótesis Especifica 1

Paso N° 1: Formulación de la hipótesis nula y alterna

Ho: No Existe relación entre la selección de personas y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Ha: Existe relación entre la selección de personas y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Paso N° 2: Establecer el nivel de significancia

El nivel de significancia es $5\% = 0.05$, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Paso N° 3 Determinación del estadístico de Prueba de Hipótesis

El estadístico de Prueba coeficiente de correlación de Spearman

		Correlaciones		
			Satisfacción laboral	Selección de personas
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Selección de personas	de personas	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 4: Regla de decisión

Según el resultado obtenido en el coeficiente de Rho de Spearman, el p valor de sig. Bilateral es: $0.000 < 0.05$, además el $r = .845$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión

Existe relación entre la selección de personas y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Contrastación Hipótesis Especifica 2

Paso N° 1: Formulación de la hipótesis nula y alterna

Ho: No Existe relación entre la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Ha: Existe relación entre la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Paso N° 2: Establecer el nivel de significancia

El nivel de significancia es $5\% = 0.05$, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Paso N° 3 Determinación del estadístico de Prueba de Hipótesis

El estadístico de Prueba coeficiente de correlación de Pearson

Correlaciones					
			Satisfacción	remuneracion	
			laboral	es	
Rho	de	Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
Spearman		laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
			N	132	132
		remuneracion	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		es	Sig. (bilateral)	,000	.
			N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 4: Regla de decisión

Según el resultado obtenido en el coeficiente de Rho de Spearman, el p valor de sig. Bilateral es: 0.000 < 0.05, además el $r = .870$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión

Existe relación entre la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Contrastación Hipótesis Especifica 3

Paso N° 1: Formulación de la hipótesis nula y alterna

Ho: No Existe relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Ha: Existe relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Paso N° 2: Establecer el nivel de significancia

El nivel de significancia es 5% = 0.05, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Paso N° 3 Determinación del estadístico de Prueba de Hipótesis

El estadístico de Prueba coeficiente de correlación de Pearson

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Desarrollo de las personas
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desarrollo de las personas	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 4: Regla de decisión

Según el resultado obtenido en el coeficiente de Rho de Spearman, el p valor de sig. Bilateral es: 0.000 < 0.05, además el $r = .847$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión

Existe relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Contrastación Hipótesis Especifica 4

Paso N° 1: Formulación de la hipótesis nula y alterna

Ho: No Existe relación entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Ha: Existe relación entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Paso N° 2: Establecer el nivel de significancia

El nivel de significancia es 5% = 0.05, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Paso N° 3 Determinación del estadístico de Prueba de Hipótesis

El estadístico de Prueba coeficiente de correlación de Pearson

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Evaluaci ón
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 4: Regla de decisión

Según el resultado obtenido en el coeficiente de Rho de Spearman, el p valor de sig. Bilateral es: 0.000 < 0.05, además el $r = .864$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión

Existe relación entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Discusión de los Resultados

a) Relación a los resultados descriptivos

En la tabla N°3 figura N°1 los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la dimensión selección de personal, 30 (31,8%) consideran que el desempeño es malo, 60 (45,5 %) consideran que es regular, y 42 (31,8%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

En la tabla N° 4 figura N° 2 los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la dimensión remuneraciones, 30 (22,7%) consideran que el desempeño es malo, 60 (45,5 %) consideran que es regular, y 42 (31,8%), consideran que el desempeño es bueno, porque lo que se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

En la tabla N° 5 figura N°3 los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la dimensión desarrollo de las personas, 22 (16,7%) consideran que el desempeño es malo, 68 (51,5%) consideran que es regular, y 42 (31,8%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

En la tabla N° 6 figura N°4 los resultados obtenidos de los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la dimensión evaluación del desempeño humano, 32 (24,2%) consideran que el desempeño es malo, 57 (43,2%) consideran que es regular, y 43 (32.6%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

En la tabla N°7 figura N°5 los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la variable gestión del talento humano, 29 (22,0%) consideran que el desempeño es malo, 25 (18,9%) consideran que es regular, y 77 (58,3%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

En la tabla N° 8 figura N°6 los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la dimensión satisfacción intrínseca, 23 (17,4%) consideran que el desempeño es malo, 37 (28,0%) consideran que es regular, y 72 (54,5%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

En la tabla N°9 figura N°7 los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la dimensión satisfacción extrínseca, 20 (17,4%) consideran que el desempeño es malo, 37 (28,0%) consideran que es regular, y 75 (54,5%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

En la tabla N° 10 figura N° 8 los resultados obtenidos de las 132 personas entrevistadas en relación a la dimensión selección de personal, 21 (15,9%) consideran que el desempeño es malo, 39 (29,5%) consideran que es regular, y 72 (54,5%), consideran que el desempeño es bueno, porque se puede concluir que la mayoría considera que es regular a bueno.

b) Relación a los resultados de prueba de Hipótesis

En la contratación de Hipótesis General los resultados del p-valor en el coeficiente de correlación de Pearson, el p valor de sig. Bilateral es: 0.000 <0.05, además $r = .834$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente de correlación de Pearson resulta 0.834 lo que establece una mediana correlación positiva entre ambas variables.

En la contratación de Hipótesis Especifica 1 los resultados del p-valor en el coeficiente de correlación de Pearson, el p valor de sig. Bilateral es: 0.000 <0.05, además $r = .845$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente de correlación de Pearson resulta 0.845 lo que establece una mediana correlación positiva entre ambas variables

En la contratación de Hipótesis especifica 2 los resultados del p-valor en el coeficiente de correlación de Pearson, el p valor de sig. Bilateral es: 0.000 <0.05, además $r = .870$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente de correlación de Pearson resulta 0.870 lo que establece una fuerte correlación positiva entre ambas variables

En la contratación de Hipótesis Especifica 3 los resultados del p-valor en el coeficiente de correlación de Pearson, el p valor de sig. Bilateral es: 0.007 <0.05, además $r = .870$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente de correlación de Pearson resulta 0.870 lo que establece una mediana correlación positiva entre ambas variables

En la contratación de Hipótesis Especifica 4 los resultados del p-valor en el coeficiente de correlación de Pearson, el p valor de sig. Bilateral es: 0.00 <0.05, además $r = .579$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente de correlación de Pearson resulta 0.579 lo que establece una mediana correlación positiva entre ambas variables

c) Relación de los antecedentes

En el estudio realizado por Acosta y Reaño (2018): *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018*, para obtener el título profesional de licenciado en administración por la Universidad César Vallejo, Lima Perú. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.583 con un nivel de significancia

de 0.000 que permitió comprobar H_1 , es decir, la gestión del talento humano se relaciona positiva y moderadamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018; además que la gestión del talento humano es mala, según la opinión del 52% de los trabajadores; que la satisfacción laboral según el 40.2% de los trabajadores es de insatisfecho, el resultado del antecedente es similar a los resultados del estudio, aun mas en el caso de la investigación el nivel de correlación es fuerte y positiva.

Por otro lado en la investigación de tesis realizada por Zelada (2018) en su tesis: *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017*, para optar el grado académico de: maestro en gestión del talento humano, objetivo establecer la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017 En base a los resultados obtenidos, se ha demostrado un $Rho = 0.817$ que determinó Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores en el área docente de La Universidad Tecnológica del Perú, 2017, siendo el índice de correlación $Rho = 0.817$, la relación confirma: a mayor problema en la gestión del talento humano, mayor aumento del índice de satisfacción laboral. Los resultados del presente estudio son coincidentes en los resultados del estudio de la tesis desarrollada.

Por último, el resultado de la investigación realizada por Madriaga (2018) en su tesis: *Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018*, para optar el grado académico de: maestra en gestión pública por La Universidad César Vallejo, Lima Perú. La investigación fue de tipo básica, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Los resultados obtenidos después del análisis de datos indican que existe una relación muy fuerte y esto se demuestra con el resultado estadístico correspondiente ($Rho=.894$). Otros hallazgos importantes es que existe correlación muy fuerte entre la selección de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.860$), segundo existe correlación muy fuerte entre la capacitación de personas y la

Satisfacción laboral ($Rho=.860$) y finalmente existe correlación muy fuerte entre el desarrollo de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.832$). Los resultados del presente estudio son coincidentes en los resultados del estudio de la tesis desarrollada. En conclusión, los antecedentes previos del estudio corroboran las hipótesis presentadas en la investigación de tesis.

CONCLUSIONES

Primero: El análisis de resultados se comprueba que existe relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Segundo: El análisis de resultados se comprueba que existe relación entre la selección de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Tercero: El análisis de resultados se comprueba que existe relación entre la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Cuarto: El análisis de resultados se comprueba que existe relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

Quinto: El análisis de resultados se comprueba que existe relación entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.

RECOMENDACIONES

Primero: Por medio de una adecuada gestión del talento humano se deben desarrollar propuestas de instrumentos referidos a variables de Satisfacción laboral que permitan recoger información complementaria a la que proporcionan nuestros instrumentos, tales como: liderazgo, comunicación, clima organizacional, trabajo en equipo, entre otros.

Segunda: Se deben realizar otros estudios que exploren las razones de altos y bajos niveles de desempeño del personal administrativo, en las dimensiones: Satisfacción intrínseca. satisfacción extrínseca.

Tercera. A los trabajadores se les sugiere considerar las dimensiones de la presente investigación como puntos de referencia para orientar su labor personal.

Cuarta: A las autoridades de la Municipalidad de la Victoria se deben realizar a través de capacitaciones y trabajo en equipo con los administrativos investigaciones más profundas sobre cada una de las dimensiones presentadas y difundirlas en su página web, para acceso de toda la comunidad universitaria del país.

Quinta: A los trabajadores de la Municipalidad de la Victoria, se debe participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación del proceso de mejoramiento de la calidad institucional.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acosta, J. Y Reaño, J. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018*, (Tesis de licenciado en administración) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Alvarado, M., Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. USA: Palibrio.
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias*. Buenos Aires. Nueva Edición. Editorial Granica.
- Cabarcas, N. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Talento Humano, 90 - 94.
- Chiavenato, I. (2017) *Gestión Del Talento Humano*. Editorial McGrawHill.
- Chinchilla, R. (2015). *Salud y seguridad en el trabajo* (quinta ed.). Costa rica: editorial universidad estatal a distancia.
- Davis, K. y Newtron, J. (2016). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mac Graw – Hill Interamericana S.A.
- Estrada, P., Rojas, N. y Delgado, V. (2017). *Gestión del Capital Humano y Retención de Colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños del Inca – 2016*, REV. PERSPECTIVA 18 (1), 2017: 12-26 - ISSN 1996-5389.
- Fernández, M. (2015). *Principios que guían la práctica en la enseñanza. Enseñanza reflexiva para centros educativos*. (pp. 139-156) Barcelona: PPU.
- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*, (Tesis de maestra en gestión pública) Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

- Gargallo, A. (2015). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas]. México. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Ana_Gargallo/publication/28236576_La_satisfaccion_laboral_y_sus_determinantes_en_las_cooperativas/inks/0fcfd5139c9f84d182000000.pdf
- Huárac, Y. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2014*, (Tesis de magister en gestión pública) Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2016). *Comportamiento Organizacional*. 10ma. Edición. Editorial Thompson.
- Madriaga, E. (2018). *Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018*, (Tesis de maestra en gestión pública) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Mora, C. (2017). Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. [Internet] 2012 dic; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en:https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gestion_del_talento
- Mondy, N. (2015). Administración de recursos humanos, México, Editorial Pearson Prentice Hall, novena edición, págs. 527.
- Musa (2018) en su revista: Gestión del talento humano en organizaciones educativas Revista de Investigación, vol. 40, núm. 88, mayo-agosto, 2016, pp. 148-165 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
- Newstrom, J. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Palavecino, M. (2015). *Gestión del Talento en la Administración Pública: Análisis de las relaciones laborales y su impacto sobre críticos de Recursos Humanos” sustentado en la Universidad San Andrés de Argentina.*

Palma, S. (2016). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, Manual.* Perú, Cartolan E.I.R.L.

Perea, J. (2006). *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global.* Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Revista v.9 n.1 Lima jun. 2006. Consultado el 2 de mayo de 2012. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752006000100008.

Pérez, P. (2012). Satisfacción laboral. *Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación. Hacia un modelo integrador* (Tesis de maestría). Universidad Abierta Interamericana. Argentina. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Rivera, A. (2013). *El cambio organizacional: un proceso estratégico de adopción y adaptación.* *Gestión Y Estrategia*, (44), 93–106.

Robbins, J. (2016). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson educación

Robbins, S. y Judge, T. (2016). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.

Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración.* México: Pearson.

Vadillo, S. (2015). *Administración de remuneración*. México, D.F: Editorial Limusa, S. A. de C.V.

Vásquez, Y (2013) *La gestión del talento humano, estrategia clave para la organización*.

Wayne R. y Robert M. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Prentice-Hall. México

Werther, W. y Davis, K. (2015). *Administración del personal y recursos humanos*. México. McGraw-Hill.

Zelada, E. (2018). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017*, (Tesis de maestro en gestión del talento humano) Universidad César Vallejo, Lima Perú.

ANEXOS

Matriz de Consistencia										
Título: Gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020										
Autor:										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020?</p> <p>Problemas secundarios</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la selección de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020? • ¿Qué relación existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020? • ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que existe entre la selección de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020. • Establecer la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020. • Establecer la relación que existe entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la selección de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020. • Existe relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020. • Existe relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020. 	Variable 1: Gestión de talento humano			1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. Algunas veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)	Malo Regular Bueno			
			Selección de personas	Reclutamiento	1,2			Escala de medición	Niveles y rangos	
					Selección de personas					3,4
					Diseño organizacional					5,6
					Diseño de cargos					7,8,
					Análisis y descripción de cargos					9,10
					Orientación de las personas					11,12
			Remuneraciones	Evaluación del desempeño	13,14			Escala de medición	Niveles y rangos	
					Recompensas					15,16
					Remuneración					17,18
					Beneficios					19,20
			Desarrollo de personas	Servicios sociales	21,22			Escala de medición	Niveles y rangos	
					Entrenamiento y desarrollo de las personas					23,24
					Programas de cambio y desarrollo de las carreras					25,26
			Evaluación de desempeño human	Programas de comunicación e integración	27,28			Escala de medición	Niveles y rangos	
					Administración de la disciplina					29,30
					Higiene					31,32
					Seguridad					33,34
Calidad de vida	35,36									
Variable 2: Satisfacción laboral	Base de datos	37,38	Escala de medición	Niveles y rangos						
		Sistemas de información gerenciales			39,40					
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	

<p>•¿Qué relación existe entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020?</p>	<p>en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.</p> <p>•Establecer la relación que existe entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.</p>	<p>•Existe relación entre la evaluación del desempeño humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad La Victoria, 2020.</p>	Satisfacción intrínseca	interdependencia	1,2,3,4,5	<p>1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)</p>	<p>Malo Regular Bueno</p>
				variedad	6,7,8,9,10		
				Libertad	11,12,13,14,15		
				Líneas de carrera	16,17,18,19,20		
			Satisfacción extrínseca	Reconocimiento y restricciones	21,22,23,24,25		
				Compensación económica	26,27,28,29,30		
				Seguridad en el puesto	31,32,33,34,35		
				Estatus	36,37,38,39,40		
Calidad de las relaciones, interpersonales	41,42,43,44,45						
Capacitación y perfeccionamiento	45.46.47.48.49.50						
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: Está constituido por 200 trabajadores</p> <p>Muestra: 132 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: probabilístico</p>	Variable 1: Gestión de talento humano		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman</p>			
		Técnicas: Encuesta					
		Instrumentos: Cuestionario					
		Autor: Chiavenato					
		Año: 2017					
		Monitoreo: Individual					
		Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de la Municipalidad de la Victoria					
		Forma de Administración:					
		Variable 2: Satisfacción laboral					
		Técnicas: Encuesta					
		Instrumentos: Cuestionario					
		Autor: Robbins y Judge					
		Año: (2017)					
		Monitoreo: Individual					
		Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de la Municipalidad de la Victoria					
		Forma de Administración:					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Gestión del talento

Estimados colaboradores les agradeceré responder la presente con la mayor objetividad y transparencia la presente encuesta para mejorar nuestros servicios. Marque con una X el número que considere correcto con base en las siguientes escalas:

1	2	3	4	5
Nunca	De vez en cuando	A veces	Frecuentemente	Siempre

Dimensión: Selección de personas

	Ítems	Índices				
		1	2	3	4	5
1.	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo y inductivo					
2.	Posee visión de conjunto, así como de facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3.	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4.	Demuestra capacidades relacionadas a la comunicación, y cooperación con otros miembros de su trabajo.					
5.	Se le suministra entrevistas con la finalidad de evaluar su comportamiento y las reacciones ante situaciones complicadas.					
6.	Se somete a pruebas rigurosas de capacidad con la finalidad de saber el nivel de conocimiento profesionales o técnicos que posee.					
7.	Se realiza pruebas de personalidad que muestren el carácter y el temperamento del personal					

Dimensión: Remuneración

	Ítems	Índices				
		1	2	3	4	5
8.	Le gustaría cobrar un salario por unidad de tiempo					
9.	O un salario por resultados					
10.	Le gustaría un salario por tarea					

Dimensión: Desarrollo de personas

	Ítems	Índices				
		1	2	3	4	5
11.	Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución.					
12.	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad					
13.	Se le asesora para asegurar su desarrollo personal.					
14.	Asume cargos de acuerdo a su capacidad.					
15.	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades					
16.	Conoce y aplica nuevas tecnologías					
17.	Se realiza perennemente la rotación del personal.					
18.	La dirección pone énfasis en las necesidades que demanda los objetivos de la empresa.					
19.	El director atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna.					
20.	Se siente satisfecho de la labor que realiza en su institución.					

Dimensión: Evaluación del desempeño humano

	Ítems	Índices				
		1	2	3	4	5
21.	Proporciona una medida correcta para los aumentos, promociones y despidos.					
22.	Permiten la retroalimentación con los trabajadores con la finalidad de cambiar lo que no se ajusta a los objetivos de la empresa.					
23.	La evaluación nos es utilizada de forma condenatoria					
24.	La evaluación se da en ambos ámbitos, tanto como en el cargo, como a alcanzar las metas.					
25.	La evaluación debe de ser aceptada por el evaluador y evaluado.					
26.	La evaluación del desempeño se debe de utilizar para mejorar la productividad del individuo, en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia eficiencia.					

Muchas gracias

Ficha técnica:**Nombre:**

Cuestionario sobre gestión del talento humano en trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017.

Autor: Miguel Ángel Escobar Guevara

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 20 años adelante

Significación: Gestión del talento humano.

Tipo de respuesta: Las respuestas a los ítems, se da a través de la escala de Likert, la cual cuenta con cinco valores que van desde lo más negativo hasta lo más positivo, para este caso (Nunca, De vez en cuando, A veces, Frecuentemente Siempre).

Objetivo: La finalidad primordial del cuestionario en cuestión, es la obtención de información, acerca del nivel de percepción sobre la gestión del talento humano en docentes.

Carácter de aplicación El instrumento llamado cuestionario, pertenece a la técnica encuesta, su carácter es anónimo, la identidad del encuestado se pone en reserva, asimismo, se pide sinceridad al responder la misma.

Descripción El instrumento está compuesto por 26 ítems, las opciones de respuesta son cinco posibilidades: Nunca (1), De vez en cuando (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5). Se advierte que solo se debe marcar con un aspa (X) una alternativa, ya que se, de ser marcado más de una, se invalida el ítem.

Estructura: Las dimensiones que evalúan la gestión del talento humano son las siguientes:

1. Selección de personas
2. Remuneración
3. Desarrollo de personas
4. Evaluación del desempeño humano

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Gestión del talento

Estimados colaboradores les agradeceré responder la presente con la mayor objetividad y transparencia la presente encuesta para mejorar nuestros servicios. Marque con una X el número que considere correcto con base en las siguientes escalas:

1	2	3	4	5
Nunca	De vez en cuando	A veces	Frecuentemente	Siempre

Dimensión 1: Satisfacción intrínseca

		1	2	3	4	5
1.	Disfruto preparando mi trabajo con los materiales que me parecen más convenientes.					
2.	Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan mi trabajo					
3.	Para mi es importante elegir la metodología apropiada para mi trabajo					
4.	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.					
5.	Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza.					
6.	El abanico de oportunidades administrativas que ofrece la institución me hace sentir muy bien.					
7.	Me siento mal sabiendo que será muy difícil hacer trabajos extras					
8.	Mi trabajo en esta institución me permite, realizar otras actividades no programadas.					
9.	Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres.					
10.	Me siento desmerecido con los trabajos que me encargan					
11.	Siento que la asignación de mi labor se deben a mérito propio					
12.	Es injusto que me encarguen mayor trabajo por mi capacitación actual					
13.	Siento temor para asumir cursos de alta especialización					
14.	Siento que pierdo autorrealización cuando realizo trabajos me desagradan.					
15.	Me disgusta que en esta institución para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos.					
16.	En esta institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.					
17.	Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado					
18.	Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución.					
19.	Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.					
20.	Es lamentable que aún esforzándome termine postergado.					
21.	Disfruto que la institución premie mi esfuerzo.					
22.	Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos					
23.	Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades					
24.	El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto.					
25.	Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar.					

DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca

26.	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.				
27.	Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.				
28.	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.				
29.	Sin el equipamiento que posee esta institución no sé realiza un trabajo eficiente.				
30.	Me da igual si la institución invierte o no en el equipamiento				
31.	La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor.				
32.	A menudo tengo que suspender mis labores por la carencia de equipos				
33.	Me siento inútil en mi labor cuando el aula docente carece de un retroproyector.				
34.	El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.				
35.	Me da igual tener la condición de nombrado o contratado.				
36.	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño.				
37.	La evaluación genera inseguridad en el puesto				
38.	Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del nombrado y contratado.				
39.	Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo.				
40.	Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo.				
41.	Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia				
42.	Me siento contento de trabajar en una institución de prestigio social como esta.				
43.	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución.				
44.	A menudo evito decir en qué institución trabajo.				
45.	Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.				
46.	Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.				
47.	El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución				
48.	Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas.				
49.	En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.				
50.	Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.				

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho Chosica, 2017.

Autor: Miguel Ángel Escobar Guevara

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 20 años en adelante

Significación: Percepción sobre la Satisfacción laboral.

Tipo de respuesta: Las respuestas a los ítems, se da a través de la escala de Likert, la cual cuenta con cinco valores que van desde lo más negativo hasta lo más positivo, para este caso (nunca, de vez en cuando, a veces, frecuentemente y siempre).

Objetivo:

La finalidad primordial del cuestionario en cuestión, es la obtención de información, acerca del nivel de percepción sobre la Satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho Chosica, 2017.

Carácter de aplicación

El instrumento llamado cuestionario, pertenece a la técnica encuesta, su carácter es anónimo, la identidad del encuestado se pone en reserva, asimismo, se puede sinceridad al responder la misma.

Descripción:

El instrumento está compuesto por 50 ítems, las opciones de respuesta son cinco posibilidades:

Nunca (1); De vez en cuando (2); A veces (3); Frecuentemente (4); Siempre (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan la satisfacción laboral son las siguientes:

1. Satisfacción intrínseca.
2. Satisfacción extrínseca

Apéndice E. Juicio de expertos

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO EN EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Alfonso Para Robayo
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre Gestión del talento humano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios Cualitativos cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		51 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado de forma lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos cuantitativos y cualitativos				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos científicos				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ESTÁ
CONSECUEMENTE ELABORADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: 20/06/18

FIRMA DEL EXPERTO: 
DNI N° 09693765

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO EN EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mascaraun Piza Roberto
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Cuestionario de satisfacción laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios Cualitativos cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		51 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado de forma lógica				X	
5. SUFFICIENCIA	Comprende los aspectos cuantitativos y cualitativos				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos científicos				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los variables y los indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ESTA
CONRECTAMENTE ELABORADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

FECHA: 20/06/18

FIRMA DEL EXPERTO: 
 DNI N° 07683400

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO EN EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Miguel Solaol, Luis Antonio
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre Gestión del talento humano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios Cualitativos cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		01 - 00	01 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100
1. CLARIDAD	Esto formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esto expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado de forma lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos cuantitativos y cualitativos					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar los aspectos científicos					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los variables y los indicadores					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento está excelentemente elaborado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

FECHA: 27-06-18

FIRMA DEL EXPERTO
DNI N° 06177930

[Firma manuscrita]

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO EN EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MERINO SOCOL, LUIS ANTONIO
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Cuestionario de satisfacción laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios Cualitativos cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		51 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado de forma lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos cuantitativos y cualitativos					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos científicos					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos facticos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento lo encuentro perfectamente elaborado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

FECHA: 27-06-18

FIRMA DEL EXPERTO
DNI N° 05573922

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO EN EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Acosta Castro, Tito Roberto
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre Gestión del talento humano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios Cualitativos cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		51 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esto expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado de forma lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos cuantitativos y cualitativos				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para medir los aspectos científicos				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO ESTÁ CUMPLIENDO BIEN
EN UN 90%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: 12/06/18

FIRMA DEL EXPERTO: [Firma]
 DNI N°: 09823699

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO EN EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ALIXA CASCO, YIPU JOAQUÍN
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Cuestionario de satisfacción laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios Cualitativos cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		51 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Este expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al estado de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Este organizado de forma lógica				X	
5. SUPLENIR	Comprende los aspectos cuantitativos y cualitativos				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos científicos				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos lógicos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento está correctamente elaborado
en un 90%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: 15/06/18

FIRMA DEL EXPERTO: 
 DNI N° 93602699

BASE DE DATOS GESTION DEL TALENTO

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	selección	p8	p9	p10	remuneración	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	desarrollo	p21	p22	p23	p24	p25	p26	evaluación	gestión talento
3	5	3	5	5	3	5	21	5	5	5	9	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	39	5	5	5	4	5	4	18	85
4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	40	4	4	4	4	4	4	18	85
4	4	4	4	4	4	4	21	5	4	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	18	84
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	18	85
5	5	5	5	5	5	5	21	5	5	5	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	18	86
3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	4	18	86
3	3	3	3	5	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	4	18	86
4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	18	85
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	5	8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	18	85
4	4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	18	84
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	18	85
3	5	5	5	5	5	5	20	5	5	5	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	18	86
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	4	4	3	3	4	18	86
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	18	86
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	18	85
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	4	4	3	18	85
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	18	84
3	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	18	85
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	18	86
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	18	86
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	86
4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	18	85
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	18	85
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	18	84
5	5	5	5	5	5	5	21	5	5	5	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	18	85
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	3	3	3	18	86

3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38	3	3	3	3	3	3	18	86
4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	17	86
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	17	86
4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	18	89
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	104
5	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	24	104
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	23	138
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	104
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	23	104
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	104
4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
5	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	24	105
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	23	105
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	23	104
4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
5	5	5	5	5	5	5	27	5	5	5	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	5	24	104
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105

3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52	3	3	3	3	3	3	23	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	104
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51	3	3	3	3	3	3	23	104
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
5	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	5	24	105
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	23	105
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	23	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
5	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	5	30	104
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	18	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	18	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	104
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	24	104
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	105
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	104
4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	23	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105

5	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	52	5	5	5	5	5	5	23	105
3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	24	104
3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	52	3	3	3	3	3	3	24	104
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	30	129
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	4	5	5	5	5	5	30	129
3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3	3	3	3	3	3	29	128
4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	30	128
4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	29	129
3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65	3	3	3	3	3	3	30	128
4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	30	129
3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3	3	3	3	3	4	29	129
3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	3	3	3	4	3	3	30	128
4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	29	128
3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	3	3	3	3	3	3	30	129
4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	30	128
4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	29	129
4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	30	129
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	4	5	5	30	128
3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	3	3	3	3	3	3	30	128
3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	3	3	3	4	3	3	29	129
4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	30	128
4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	29	129
4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	30	129
4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	30	128
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	29	128
3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3	3	3	3	3	3	30	129

4 4 4 4 4 4 4	34 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	29 128
4 4 4 4 4 4 4	35 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	30 129
3 3 3 3 3 3 3	35 3 3 3	15 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	65 3 3 3 3 3 3	30 129
4 4 4 4 4 4 4	35 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	29 128
3 3 3 3 3 3 3	34 3 3 3	15 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	64 3 3 3 3 3 3	30 128
3 3 3 3 3 3 3	34 3 3 3	15 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3	65 3 3 3 3 3 3	30 129
4 4 4 4 4 4 4	35 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	30 128
3 3 3 3 3 3 3	35 3 3 3	15 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	65 3 3 3 3 3 3	29 129
3 3 3 3 3 3 3	35 3 3 3	15 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	65 3 3 3 3 3 3	30 129
4 4 4 4 4 4 4	34 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	64 4 4 4 4 4 4	29 128
5 5 5 5 5 5 5	34 5 5 5	15 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	65 5 5 5 5 5 5	30 128
5 5 5 5 5 5 5	35 5 5 5	15 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	65 5 5 5 5 5 5	30 129
4 4 4 4 4 4 4	35 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	29 128
4 4 4 4 4 4 4	35 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	30 129
4 4 4 4 4 4 4	34 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	64 4 4 4 4 4 4	29 129
4 4 4 4 4 4 4	34 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	30 128
4 4 4 4 4 4 4	35 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	30 128
4 4 4 4 4 4 4	34 4 4 4	15 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	65 4 4 4 4 4 4	29 129
5 5 5 5 5 5 5	35 5 5 5	15 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	65 5 5 5 5 5 5	30 128

