UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, PUCALLPA 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ROJAS LOZANO, ROYER

DIAZ VARGAS, ANDREA NICOL

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las.....6:00 pm.....del día martes 17 de setiembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro) y Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Royer Rojas Lozano y Andrea Nicol Diaz Vargas, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado Por Unanimidad

Siendo las.....7:00 pm.....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia

Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Asesor

Bach. Royer Rojas Lozano

Tesista

Bach. Andrea Nicol Diaz Vargas

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0351-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, PUCALLPA 2023"

Autor(es)	:	**ROJAS LOZANO, ROYER**
		DIAZ VARGAS, ANDREA NICOL
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. CACHAY REYES LINCOLN FRITZ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 18/07/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Andrea Nicol Diaz Vargas

Autor de la tesis titulada: "Competencias del talento humano y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023"

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Facultad: Ciencias economicas, administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 09 / 2024

Email: andreadiazvargas02@gmail.com Firma:

Teléfono: 937485119 DNI: 73129266

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Royer Rojas Lozano

Autor de la tesis titulada : Competencias del talento humano y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Facultad: Cs. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24/09/2024

Email: rojaslozo2@gmail.com Firma:

Teléfono: 938110675 DNI: 71043203

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico principalmente a nuestro Dios, por ser el creador y hacedor de todas las cosas en esta tierra.

Royer.

A nuestras madres, por su amor, trabajo y a sus sacrificios en todos estos años, logrando seguir adelante aun en las adversidades.

Andrea Nicol.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra alma mater la Universidad Nacional de Ucayali, a nuestra facultad y en especial a la escuela profesional de Administración, que siempre gestionaron y lograron que las enseñanzas nos brindaron capacidad y fundamentos con la cual se construyó nuestra investigación.

Agradecemos a todos los trabajadores del municipio provincial de Coronel Portillo, por su contribución en el desarrollo y culminación de esta tesis.

Asimismo, un especial agradecimiento a nuestro asesor de tesis, cuya capacidad fue el pilar para desarrollar correctamente nuestra tesis desde el inicio hasta la sustentación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE GENERAL ix

ÍNDICE DE TABLAS xii

ÍNDICE DE FIGURAS xiii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I 18

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18

1.1. Descripción del problema 18

1.2. Formulación del problema 19

1.2.1. Problema general 19

1.2.2. Problemas específicos 19

1.3. Objetivos 20

1.3.1. Objetivo general 20

1.3.2. Objetivos específicos 20

1.4. Hipótesis 21

1.4.1. Hipótesis general 21

1.4.2. Hipótesis especificas 21

1.5. Variables 22

1.6. Operacionalización de variables 24

1.7. Justificaciones 25

1.7.1. Justificación teórica 25

1.7.2. Justificación metodológica 25

1.7.3. Justificación practica 25

CAPÍTULO II 26

MARCO TEÓRICO 26

2.1. Antecedentes del problema 26

2.1.1. Antecedentes internacionales 26

2.1.2. Antecedentes nacionales 27

2.1.3. Antecedentes locales 29

2.2. Bases teóricas del problema 29

2.2.1. Base teoría de la variable 1 29

2.2.2. Base teórica de la variable 2 30

2.3. Definición de términos básicos 31

CAPÍTULO III 34

MARCO METODOLÓGICO 34

3.1. Método de investigación 34

3.2. Población y muestra 35

3.2.1. Población 35

3.2.2. Muestra 35

3.3. Instrumentos de recolección de datos 35

3.3.1. Técnicas 35

3.3.2. Instrumentos de recolección 36

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 36

3.4. Procedimiento de recolección de datos 36

3.5. Tratamientos de los datos 36

CAPÍTULO IV 38

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 38

4.1. Presentación de los resultados del trabajo de campo, mediante tablas y figuras, con el análisis descriptivo. 38

4.2. Presentación de la prueba de hipótesis con su respectiva formulación 43

4.2.1. Prueba de normalidad 43

4.2.1. Prueba de hipótesis 43

4.3. Discusión de resultados 46

CONCLUSIONES 50

SUGERENCIAS 51

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 52

ANEXOS 56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 24

Tabla 2. Variable 1 competencias del talento humano vs variable 2 satisfacción. 38

Tabla 3. variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 1 retos laborables. 39

Tabla 4. variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 2 condiciones del trabajo. 40

Tabla 5. variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 3 reconocimiento personal. 41

Tabla 6. Variable 1 Competencias del talento humano vs Dimensión 4 beneficio económico. 42

Tabla 7. Prueba de Shapiro-Wilk 43

Tabla 8. Resultados de la prueba de hipótesis general. 43

Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1. 44

Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2. 45

Tabla 11. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3. 45

Tabla 12. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 4. 46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Esquema de investigación* 35

Figura 2. variable 1 gestión de cobranzas vs variable 2 recaudación de arbitrios 38

Figura 3. variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 1 retos laborables. 39

Figura 4. variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 2 condiciones del trabajo. 40

Figura 5. variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 3 reconocimiento personal. 41

Figura 6. Variable 1 Competencias del talento humano vs Dimensión 4 beneficio económico. 42

RESUMEN

La presente investigación titulada “Competencias del talento humano y su relación con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023”. Tuvo como objetivo general Determinar cómo las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023. Metodológicamente fue una investigación de tipo aplicada y de diseño no experimental – corte transversal y de nivel descriptiva correlacional. La población estuvo compuesta por el total de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo y una muestra total de 32 trabajadores, a los que se les aplicó un cuestionario de escala tipo Likert para recolectar la información necesaria de ambas variables, los datos fueron procesados mediante el uso de los programas estadísticos SPSS V25 y Excel 2016. Luego de procesar los datos se obtuvo los siguientes resultados, el coeficiente de correlación es de 0,882 positivo alto, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis general, las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

Palabras claves: Competencias del talento humano, satisfacción y retos laborales.

ABSTRACT

This research titled “Human talent competencies and their relationship with worker satisfaction in the provincial municipality of Coronel Portillo, Pucallpa 2023.” Its general objective was to determine how the competencies of human talent are related to the satisfaction of workers in the provincial municipality of Coronel Portillo, Pucallpa 2023. Methodologically, it was an applied research with a non-experimental design - cross-sectional and descriptive-correlational level. The population was made up of all the workers of the tax administration management of the provincial municipality of Coronel Portillo and a total sample of 32 workers, to whom a Likert-type scale questionnaire was applied to collect the necessary information from both. variables, the data were processed through the use of the statistical programs SPSS V25 and Excel 2016. After processing the data, the following results were obtained, the correlation coefficient is 0.882 high positive, a Sig. (bilateral) of 0.000 being lower at 0.05, accepting the general hypothesis, human talent competencies are related to worker satisfaction in the provincial municipality of Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

Keywords: Human talent competencies, satisfaction and job challenges.

INTRODUCCIÓN

En América Latina, 15.600 municipios y gobiernos locales enfrentan importantes desafíos políticos, económicos y administrativos; El desafío final es el bajo nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de estas unidades públicas (CEPAL, 2021); Pues bien, como señala la Organización Internacional del Trabajo (2022), la insatisfacción laboral es un problema global que afecta a innumerables organizaciones y trabajadores, pero es mayor en países con bajo crecimiento económico, como América Latina, debido a que las entidades de estos países no valoran el talento humano Al reconocer los esfuerzos y resultados alcanzados por los colaboradores.

El Perú es un Estado democrático, dividido en dos tipos de autoridad, el primer tipo se denomina autoridad horizontal, estableciendo tres niveles: autoridad legislativa, ejecutiva y judicial, y el segundo tipo se denomina autoridad horizontal de forma vertical, distribuida entre los niveles: central, regional. y ciudad-regional.

El tercer nivel de gobierno municipal comprende dos subdivisiones, los municipios provinciales y distritales, según lo estipula la Ley N° 27972, cuya función principal es promover el desarrollo, la economía local y brindar servicios al público local; Para llevar a cabo estas tareas, los municipios cuentan con una estructura administrativa para realizar las actividades bajo su responsabilidad. Para ello deberán contar con recursos humanos capacitados en todas las áreas y niveles.

Una de las tareas de la gestión del talento es dotar a las empresas de las capacidades humanas que necesitan para desarrollar su operativa diaria. También busca desarrollar las habilidades y capacidades de los empleados para

ayudarlos a trabajar de manera efectiva en beneficio de ellos mismos y de sus comunidades. en el que trabajan. Crear un modelo de competencias es un trabajo especializado y especializado que implica analizar la organización, el trabajo y las personas, con el objetivo de diseñar perfiles existentes para una serie de cosas clave que van mal a derecha e izquierda según el nivel de sanción. Singularidad de la organización por eso es necesario crear un modelo de gestión de habilidades del talento; Con el objetivo de que las personas que ocupan los diferentes puestos de la organización sean idóneas en todos los aspectos, es decir, conocimientos, experiencia y habilidades. Aunque la municipalidad provincial de Coronel Portillo es una organización con muchos años de experiencia, aún no se ha ocupado del establecimiento técnico de los diferentes niveles, así como de los puestos incluidos en cada nivel, como resultado, se crean tareas mal definidas en los puestos debido a las necesidades organizacionales a lo largo del tiempo. Además, no cuenta con una adecuada gestión del talento humano a través de habilidades. Asimismo, se puede observar que los empleados existentes no han sido seleccionados mediante el adecuado proceso de selección de empleados en la organización, poniendo a prueba sus capacidades y destrezas. Hasta la fecha, este proceso se ha abordado empíricamente y no a través de procesos como el reclutamiento y la selección, tacto, etc.

Por ello, se vio en la necesidad de realizar una investigación, con los lineamientos propuesto por la universidad, siguiendo la secuencia y orden cronológicos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En Latinoamérica existen 15 600 municipios o gobiernos locales que hacen frente a grandes desafíos, ya sea en lo político, económico y administrativo; y en relación al último desafío se encuentra el bajo nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en estas entidades públicas (CEPAL, 2021); pues como lo señaló Organización Internacional del Trabajo (2022) la insatisfacción laboral es una problemática a nivel mundial que afecta a un sin número de organizaciones y colaboradores, sin embargo es más elevada en países de bajo crecimiento económico, como lo es Latinoamérica, debido a que la entidades de estos países no le dan la debida importancia al talento humano mediante el reconocimiento del esfuerzo y resultados obtenidos por el colaborador, así también Díaz (2021) señaló que la comunicación en la entidades públicas de América Latina es deficiente en un 40% provocando así conflictos y demoras en los procesos de trámites, el clima laboral es conflictivo en un 65% de estas entidades públicas y a ello se suma la falta de liderazgo de los funcionarios, la mala distribución de las actividades y falta de capacitación que impulse a crecer profesionalmente a los colaboradores permitiéndoles amar su trabajo.

Según datos del INEI (2022) en el Perú existen 1 678 municipalidades distritales, de las cuales el 91,1% de sus colaboradores son contratados y solo el 8,9% son nombrados, del total de contratados el 34,7% es por la modalidad de Locación de Servicios, el 20,9% bajo el

régimen CAS, el 20, 4% bajo el Decreto Legislativo N° 728 y el 11,1% bajo el régimen del decreto legislativo N° 276; tales datos estadísticos muestran las diferencias de beneficios económicos y sociales que los colaboradores de estas entidades públicas perciben, lo cual tiene incidencia en el desempeño laboral, pues no les garantiza su continuidad laboral en la entidad, creando así un nivel alto de inseguridad que influye de manera negativa en su satisfacción laboral; como lo demuestra el estudio realizado por Talavera-Salas et al. En su estudio de 2021, se demostró que el 38.2% de los colaboradores de una municipalidad en el Perú reportaron un nivel de satisfacción regular. De igual manera, Pastor y Carbajal (2022) también en su estudio encontraron que el 55% de los colaboradores de una entidad pública consideran que su nivel de satisfacción laboral es regular.

Ya prestada la problemática se seguirá los lineamentos propuestos por el departamento de pregrado, obtención de títulos, a favor de desarrollar el proyecto:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?

- ¿Cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?
- ¿Cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?
- ¿Cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer como las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Indicar como las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Señalar cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

- Determinar cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

1.4.2. Hipótesis especificas

- Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1 las competencias del talento humano

- Definición conceptual

Es un conjunto de características que posee un empleado y por lo tanto es parte fundamental del perfil ocupacional del empleado, influyendo en el comportamiento, habilidades, habilidades, actitud, profesionalismo y en general desempeño laboral del empleado (Rojas, Cespedes y Bambaren 2020).

- Definición operacional

V1: Las competencias de talento humano serán estimadas mediante el desarrollo de un cuestionario compuesto por sus dimensiones dimensión 1 conocimientos; dimensión 2 habilidades; dimensión 3 actitudes; y por último dimensión 4 motivaciones.

1.5.2. Variable 2 la satisfacción

- Definición conceptual

Es la reacción afectiva y emocional del empleado ante su trabajo en su conjunto. Esta reacción puede ser positiva o negativa. Desde otra perspectiva, la satisfacción laboral se considera como un conjunto de emociones que surgen en los empleados a partir de sus experiencias y situaciones que han vivido personalmente y en la organización, dando lugar a una satisfacción placentera o desagradable (Boada, 2019).

- Definición operacional

La V2: satisfacción se evaluará a través de un cuestionario que contuvo un conjunto de preguntas relacionadas a las

dimensiones dimensión 1 retos laborables; dimensión 2 condiciones del trabajo; dimensión 3 reconocimiento personal; y por último dimensión 4 beneficio económico.

1.6. **OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Variable 1: Competencias del talento humano	Es un conjunto de características que posee un empleado y por lo tanto es parte fundamental del perfil ocupacional del empleado, influyendo en el comportamiento, habilidades, habilidades, actitud, profesionalismo y en general desempeño laboral del empleado (Rojas et al, 2020).	Las competencias de talento humano serán estimadas mediante el desarrollo de un cuestionario compuesto por sus dimensiones Dimensión 1 conocimientos Dimensión 2 habilidades Dimensión 3 actitudes Dimensión 4 motivaciones.	Dimensión 1 conocimientos	- Aprender a aprender - Aprender continuamente - Compartir conocimientos
			Dimensión 2 habilidades	- Aplicar el conocimiento - Trabajo en equipo - Liderazgo
			Dimensión 3 actitudes	- Iniciativa - Innovación - Enfoque en los resultados
			Dimensión 4 motivaciones	- Intrínseca - Extrínseca
Variable 2: Satisfacción	Es la reacción afectiva y emocional del empleado ante su trabajo en su conjunto. Esta reacción puede ser positiva o negativa. Desde otra perspectiva, la satisfacción laboral se considera como un conjunto de emociones que surgen en los empleados a partir de sus experiencias y situaciones que han vivido personalmente y en la organización, dando lugar a una satisfacción placentera o desagradable (Boada, 2019).	La V2: satisfacción se evaluará a través de un cuestionario que contuvo un conjunto de preguntas relacionadas a las dimensiones Dimensión 1 retos laborables Dimensión 2 condiciones del trabajo Dimensión 3 reconocimiento personal Dimensión 4 beneficio económico.	Dimensión 1 retos laborables	- Identidad con la tarea - Significancia de las tareas - Autonomía - Retroalimentación
			Dimensión 2 condiciones del trabajo	- Oportunidades y desarrollo - Supervisión - Características del trabajo
			Dimensión 3 reconocimiento personal	- Programas de reconocimientos - Beneficios sociales
			Dimensión 4 beneficio económico	- Compensación financiera directa - Compensación financiera indirecta

1.7. JUSTIFICACIONES

1.7.1. Justificación teórica

Justificación teórica, porque la investigación expuso características, conceptos y componentes de las variables, para lograr una medición eficiente de las mismas, mediante el uso de teorías sobresalientes en los temas de estudio de la investigación.

1.7.2. Justificación metodológica

Se justificó metodológicamente, pues en su desarrollo h uso de procedimientos, técnicas y métodos que faciliten encontrar una respuesta asertiva a los objetivos planteados en la investigación, así mismo se diseñarán instrumentos para la recolección de datos, los cuales podrán ser empleados en estudios similares.

1.7.3. Justificación practica

El presente estudio evaluó las competencias del talento humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y de qué manera estas se relacionan con la satisfacción de los colaboradores de la entidad señalada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. Antecedentes internacionales

Berrío, Osorio y Díaz. (2021) en su estudio titulado Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar, se concluye se realiza un análisis descriptivo de las variables incluidas en el instrumento de la mano de tablas de contingencia para identificar la presencia de asociación entre estas. Conclusiones, los factores que influyen en la satisfacción laboral incluyen el sexo, la edad, el tipo de vínculo laboral y la antigüedad. Asimismo, se destacan los altos niveles de satisfacción del personal administrativo con respecto a las tareas que realizan, la actitud y el estilo de dirección de sus superiores, el comportamiento de sus colegas y su trabajo en general, aunque estos factores no son tan representativos en relación con el salario o las oportunidades de ascenso.

En su tesis de posgrado titulado “MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO EN EL HOTEL QUO VADIS DE LA CIUDAD DE LOJA”, Ontaneda (2019) concluye que, en el hotel no existen procesos de reclutamiento y selección de personal, ni planes de capacitación, carrera y sucesión. Por lo tanto, se recomienda implementar la propuesta presentada en la investigación para mejorar la gestión del hotel, lo que permitirá

aumentar el rendimiento de los empleados, la calidad del servicio y la rentabilidad del establecimiento, mejorando así su eficiencia.

2.1.2. **Antecedentes nacionales**

Anastacio et al. (2020), en su investigación titulada “Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019”, concluyeron lo siguiente, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una municipalidad en la región Lambayeque, Perú. El diseño metodológico fue descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo. Utilizando una muestra de 165 colaboradores y el análisis factorial exploratorio, se encontró que las competencias y capacidades de los colaboradores influyen en el talento humano, afectando el desarrollo organizacional y el cumplimiento de metas en la motivación laboral (KMO=0.742 y 0.737 en las dos dimensiones), siendo estos valores aceptables. Se demostró que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano por competencias y la motivación laboral, y que la gestión del talento humano por competencias influye positivamente en la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad de la región Lambayeque. Estos hallazgos son relevantes y valiosos, ya que hay pocas investigaciones enfocadas en la gestión municipal.

Villanueva y Barreto (2023), en su estudio sobre las competencias del talento humano y la satisfacción de los

colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022, concluyeron, los resultados principales revelaron que el nivel de competencias del talento humano y la satisfacción de los colaboradores es medio, con un 53% y un 43% respectivamente. Además, las dimensiones de conocimiento, habilidad, actitud y motivación muestran una relación significativa con la satisfacción, ya que los datos estadísticos indicaron un nivel de significancia dentro de los límites de aceptación, es decir, menores a 0.05. En resumen, hay una relación significativa entre las competencias del talento humano y la satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo en 2022, con un coeficiente de correlación (rho) de 0.768 y un nivel de significancia ($p=0.00<0.05$).

Cubas y Saldaña (2020), concluyeron, el coeficiente de correlación Spearman obtenido fue de 0.474 con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Además, tanto la gestión del talento humano como la satisfacción laboral se encuentran en un nivel medio. Por otra parte, se encontró una relación entre las dimensiones de evaluación del desempeño y capacitación del personal con la satisfacción laboral. Se concluye que, si la gestión del talento humano se desarrolla adecuadamente, los trabajadores estarán satisfechos laboralmente.

2.1.3. **Antecedentes locales**

No existen estudios relacionados con las variables investigadas, variable 1 competencias del talento humano y variable 2 la satisfacción de los trabajadores, a nivel local.

2.2. **BASES TEÓRICAS DEL PROBLEMA**

2.2.1. **Base teoría de la variable 1**

2.2.1.1. Definición de competencias del talento humano

Es un conjunto de características que posee un empleado y por lo tanto es parte fundamental del perfil ocupacional del empleado, influyendo en el comportamiento, habilidades, habilidades, actitud, profesionalismo y en general desempeño laboral del empleado (Rojas et al, 2020).

Bueno (2022) las competencias son un conjunto de capacidades demostradas por un colaborador para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas, las mismas que abarcan conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de un individuo, que son resultado de la formación académica, el trabajo y la experiencia de una persona.

2.2.1.2. Dimensiones de la competencia del talento humano

Las competencias del talento humanos se basan en la teoría de Rojas et al (2020), las se dimensionarán utilizando los siguientes componentes:

- Dimensión 1 conocimiento

Es la noción que una persona puede tener en relación con un tema, área o procedimiento en específico.

- Dimensión 2 habilidad

Es la capacidad de una persona para desempeñar de forma apropiada una actividad determinada.

- Dimensión 3 actitud

Es el comportamiento de un colaborador frente a sus responsabilidades laborales.

- Dimensión 4 motivación

Es un estado interno que en la persona que le empuja, dirige e insta a mantener una actitud positiva en el proceso de la consecución de metas u objetivos.

2.2.2. **Base teórica de la variable 2**

2.2.2.1. Definición de satisfacción

Es la reacción afectiva y emocional del empleado ante su trabajo en su conjunto. Esta reacción puede ser positiva o negativa. Desde otra perspectiva, la satisfacción laboral se considera como un conjunto de emociones que surgen en los empleados a partir de sus experiencias y situaciones que han vivido personalmente y en la organización, dando lugar a una satisfacción placentera o desagradable (Boada, 2019).

Huang & Wang (2019) menciona que la satisfacción laboral es el grado en que un colaborador se siente a gusto con su trabajo.

2.2.2.2. Dimensión de satisfacción

Para conocer las dimensiones de la satisfacción laboral se tuvo en cuenta lo afirmado por Boada (2019), que define la primera dimensión:

- Dimensión 1 Retos laborales

Es considerado como los desafíos propios que exige el trabajo al colaborador, por lo que requiere de esfuerzos para cumplirlos y obtener resultados favorables que le permitan sentirse satisfecho con la actividad realizada.

- Dimensión 2 Condiciones del trabajo

Son aspectos determinantes en la percepción positiva o negativa del trabajador sobre su trabajo.

- Dimensión 3 Reconocimiento personal

Es el acto de correspondencia que demuestra una organización a sus colaboradores por su desempeño.

- Dimensión 4 Beneficio económico

Son los beneficios financieros que una persona percibe después de haber cumplido con una actividad en un determinado tiempo.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- La productividad laboral

Se refiere al incremento o decremento en el rendimiento debido a cambios en el trabajo, capital, técnica u otros factores, según Chiavenato (2009).

- Aprender

Es la acción de adquirir y retener conocimiento, habilidades o información sobre un tema. Editorial, Equipo (2018)

- Compartir

Dividir una cosa en partes para repartirla. Gran Diccionario de la Lengua Española. (2016)

- Habilidades intelectuales

Martínez y Martínez (Citado por Ontaneda, 2019) se refieren a la capacidad del individuo para aplicar los conocimientos y el juicio en la ejecución de sus funciones y la solución de los problemas del trabajo, se refiere al saber hacer.

- Saber

Implica contar con los conocimientos teóricos y técnicos imprescindibles para cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo, lo mismo que demanda de estar dispuesto a aprender y desaprender, como también tener la disposición de ampliar y compartir los conocimientos. Valdivieso (2021)

- Reclutamiento

Alles (2008), expone que luego del proceso de levantamientos de perfiles ocupacionales y las respectivas asignaciones de las competencias a los puestos la etapa a seguir es el reclutamiento de talento humano por competencias, que se diferencia del sistema tradicional ya que orienta sus esfuerzos a la búsqueda de personal altamente calificado e idóneo para desempeñarse en una posición. (p.175).

- Conocimiento

Martínez y Martínez (citado por Ontaneda, 2019) definen el conocimiento como la capacidad de un individuo para identificar, reconocer, describir y relacionar objetos concretos o abstractos en su ámbito laboral. Este conocimiento se basa en la acumulación de conceptos e imágenes almacenadas en la memoria de la persona.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada, Valderrama (2019) sostiene que este tipo la investigación aplicada busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta.

3.1.2. Nivel de investigación

Será de descriptiva y correlacional, Hernández & Mendoza (2018), señalan que los estudios descriptivos permiten descubrir nuevos hechos y significados de una investigación para llevar a cabo para medición de dos variables. Valderrama (2019) afirmó que los estudios correlacionales evalúan el grado de asociación entre dos o más variables, midiendo cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y luego cuantificando y analizando la relación. Estas correlaciones se basan en hipótesis que son sometidas a prueba.

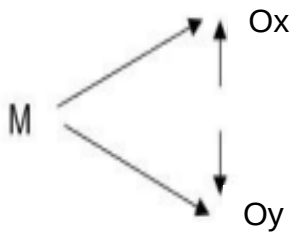
3.1.3. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental y de corte transversal, según, Carrasco (2019), estos carecen de manipulación, en ese sentido, en el proceso de la investigación se observaron los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y determinar conclusiones por ende, posibles recomendaciones; Por consiguiente, presentó un corte transversal, en vista que los

procedimientos, técnicas y métodos serán empleados en periodos ya definidos, es decir, 2022.

Figura 1. *Esquema de investigación*

Se esquematiza de la siguiente forma:



Donde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable 1 competencias del talento humano

Ox: Observación de la variable 2 satisfacción de los trabajadores

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población fue en su totalidad trabajadores de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

3.2.2. Muestra

Se utilizó una muestra de tipo poblacional para dar desarrollo a esta investigación, gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que son 32.

3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas

Para recabar los datos en la presente investigación, se estructuró utilizar como técnica la encuesta, tanto para habilidades blandas como para satisfacción de usuarios.

3.3.2. **Instrumentos de recolección**

Como instrumento para la investigación se pretendió usar un cuestionario que fue orientados para recopilar los datos sobre las variables a estudiar tanto competencias del talento humano como para satisfacción de trabajadores.

3.3.3. **Validez y confiabilidad del instrumento**

Para la validez se consideró el juicio de expertos que se refiere a especialistas sobre las líneas de investigación a los que se les llama jueces, donde participaran tres docentes expertos en áreas organizacionales y académicas, por ende, cuentan con experiencia para realizar juicios y valoraciones y verifiquen la viabilidad del instrumento utilizado en esta investigación.

3.4. **PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Cuando se obtuvieron los datos a través de las encuestas las cuales se ordenarán y también se tabularán, porque con ello pretender iniciar el proceso de análisis de datos, que serán ingresados en un archivo de Excel, por lo que ésta es una herramienta que es considerada dentro de los contextos permitidos en la investigación.

3.5. **TRATAMIENTOS DE LOS DATOS**

Después de tabular los datos, fueron los mismos procesados de forma estadística, donde se utilizar tablas de frecuencias estadísticas, como también gráficos, y así se podrá interpretar los resultados de la forma más adecuada. Se considerará también, que para la comprobación de las hipótesis se utilizara como prueba la correlación del Rho de Spearman que

es el que ayuda a obtener el grado de correlación de las variables y de esa manera se podrá contrastar la validación de las hipótesis de estudio.

CAPÍTULO IV

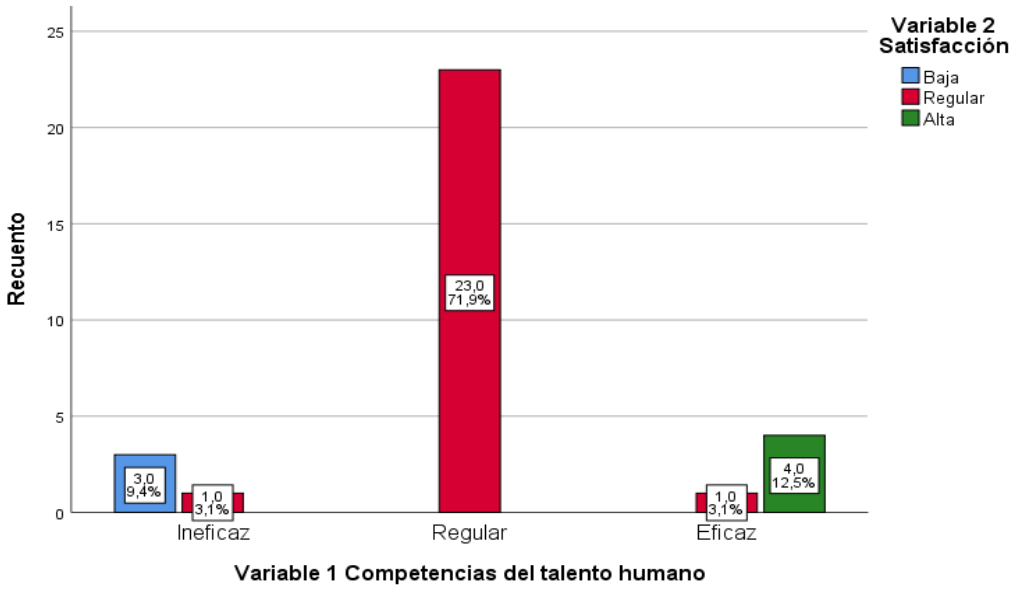
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO, MEDIANTE TABLAS Y FIGURAS, CON EL ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

Tabla 2. *Variable 1 competencias del talento humano vs variable 2 satisfacción.*

			Variable 2 Satisfacción			Total
			Baja	Regular	Alta	
Variable 1 Competencias del talento humano	Ineficaz	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9,4%	3,1%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	0	23	0	23
		% del total	0,0%	71,9%	0,0%	71,9%
	Eficaz	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	3,1%	12,5%	15,6%
Total		Recuento	3	25	4	32
		% del total	9,4%	78,1%	12,5%	100,0%

Figura 2. *variable 1 gestión de cobranzas vs variable 2 recaudación de arbitrios*



Descripción:

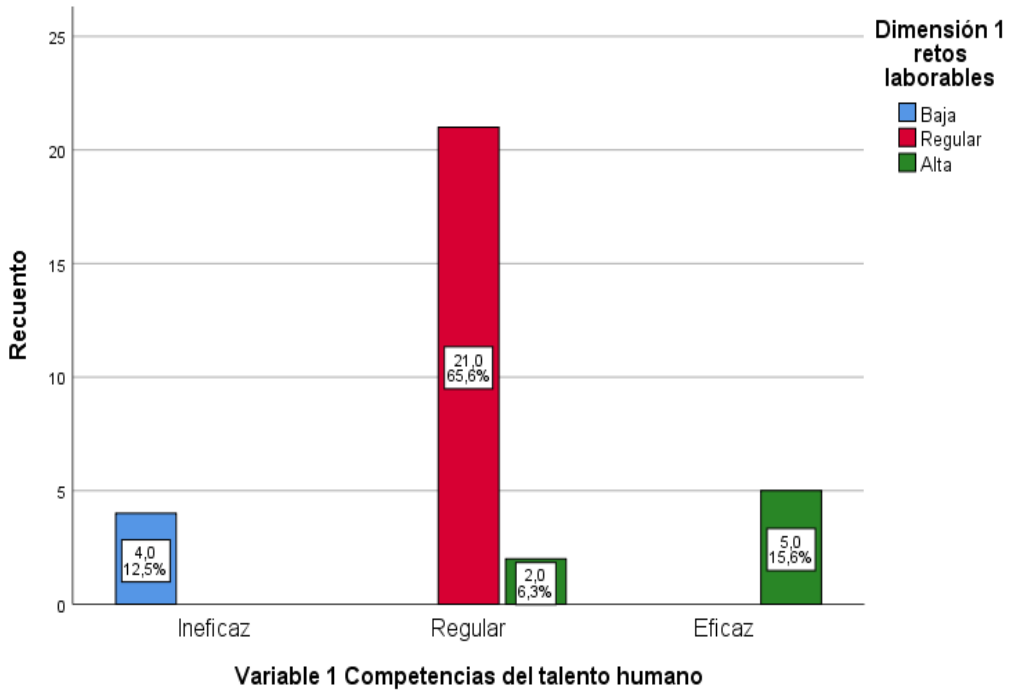
Luego del procesamiento de datos de logro responder a objetivo general, determinar cómo las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad

provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023; y se visualiza una relación Regular en un 71%.

Tabla 3. *variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 1 retos laborables.*

			Dimensión 1 retos laborables			Total
			Baja	Regular	Alta	
Variable 1 Competencias del talento humano	Ineficaz	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	0	21	2	23
		% del total	0,0%	65,6%	6,3%	71,9%
	Eficaz	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total		Recuento	4	21	7	32
		% del total	12,5%	65,6%	21,9%	100,0%

Figura 3. *variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 1 retos laborables.*



Descripción:

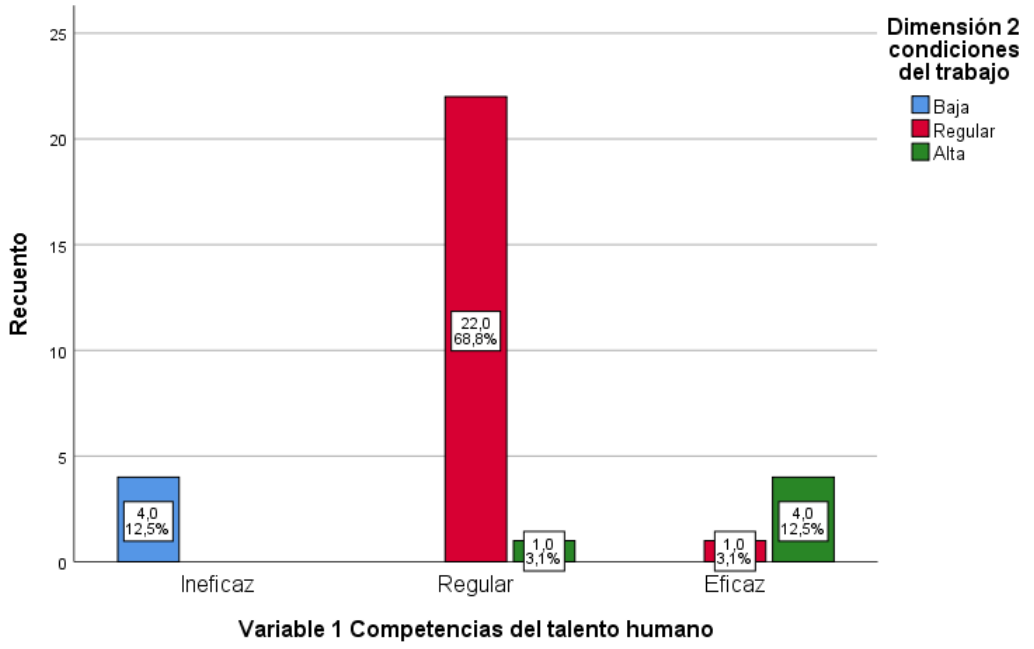
Luego del procesamiento de datos de logro responder a objetivo específico 1, establecer como las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial

de Coronel portillo, Pucallpa 2023; y se visualiza una relación Regular en un 65,6%.

Tabla 4. *variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 2 condiciones del trabajo.*

			Dimensión 2 condiciones del trabajo			Total
			Baja	Regular	Alta	
Variable 1 Competencias del talento humano	Ineficaz	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	0	22	1	23
		% del total	0,0%	68,8%	3,1%	71,9%
	Eficaz	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	3,1%	12,5%	15,6%
Total		Recuento	4	23	5	32
		% del total	12,5%	71,9%	15,6%	100,0%

Figura 4. *variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 2 condiciones del trabajo.*



Descripción:

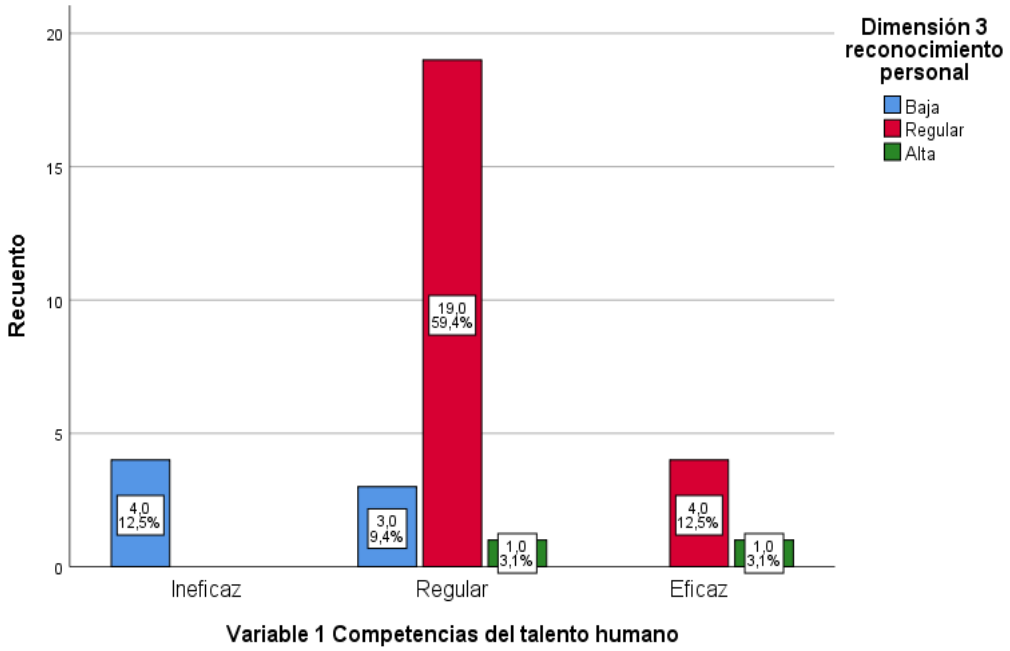
Luego del procesamiento de datos se logró responder a objetivo específico 2, indicar como las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad

provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023; y se visualiza una relación Regular en un 68,8%.

Tabla 5. *variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 3 reconocimiento personal.*

			Dimensión 3 reconocimiento personal			Total
			Baja	Regular	Alta	
Variable 1 Competencias del talento humano	Ineficaz	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	3	19	1	23
		% del total	9,4%	59,4%	3,1%	71,9%
	Eficaz	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	12,5%	3,1%	15,6%
Total		Recuento	7	23	2	32
		% del total	21,9%	71,9%	6,3%	100,0%

Figura 5. *variable 1 competencias del talento humano vs dimensión 3 reconocimiento personal.*



Descripción:

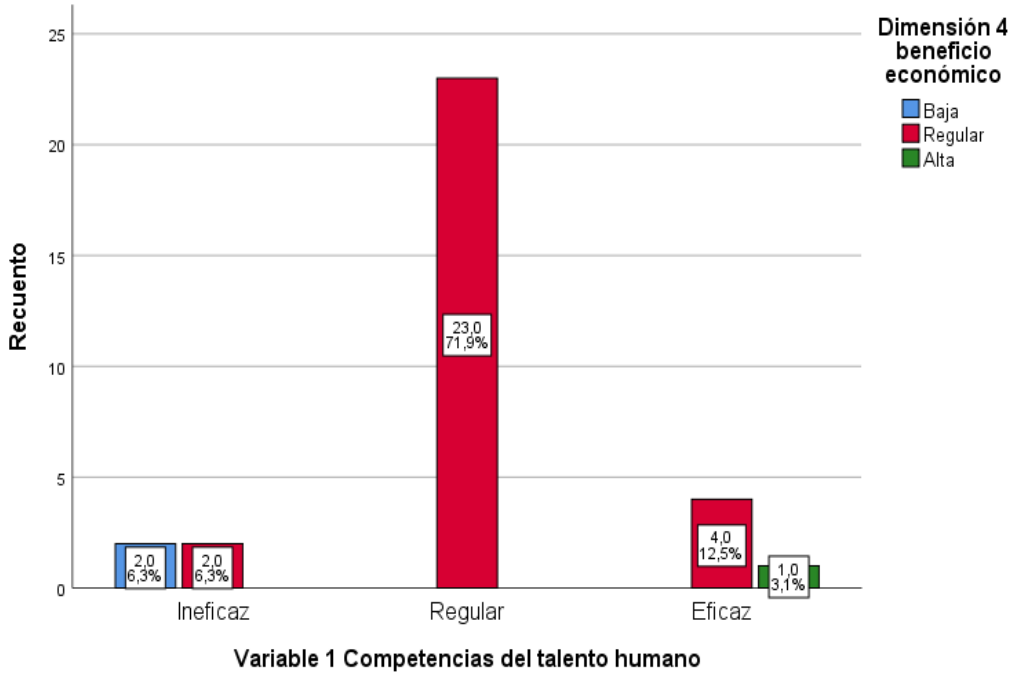
Luego del procesamiento de datos se logró responder a objetivo específico 3, señalar cómo la competencia del talento humano se relaciona con la Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial

de Coronel portillo, Pucallpa 2023; y se visualiza una relación Regular en un 59,4%.

Tabla 6. *Variable 1 Competencias del talento humano vs Dimensión 4 beneficio económico.*

			Dimensión 4 beneficio económico			Total
			Baja	Regular	Alta	
Variable 1 Competencias del talento humano	Ineficaz	Recuento	2	2	0	4
		% del total	6,3%	6,3%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	0	23	0	23
		% del total	0,0%	71,9%	0,0%	71,9%
	Eficaz	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	12,5%	3,1%	15,6%
Total		Recuento	2	29	1	32
		% del total	6,3%	90,6%	3,1%	100,0%

Figura 6. *Variable 1 Competencias del talento humano vs Dimensión 4 beneficio económico.*



Descripción:

Luego del procesamiento de datos se logró responder a objetivo específico 4, determinar cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad

provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023; y se visualiza una relación Regular en un 71,9%.

4.2. PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS CON SU RESPECTIVA FORMULACIÓN

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 7. Prueba de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 retos laborables	,753	32	,000
Dimensión 2 condiciones del trabajo	,713	32	,000
Dimensión 3 reconocimiento personal	,687	32	,000
Dimensión 4 beneficio económico	,417	32	,000
Variable 1 Competencias del talento humano	,713	32	,000
Variable 2 Satisfacción	,646	32	,000

Prueba de Shapiro-Wilk.

Descripción:

Se observa que todos los valores del Sig. son menores a 0.05, por lo tanto, de utilizar el Rho de Spearman para la correlación de las variables.

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 8. Resultados de la prueba de hipótesis general.

Correlaciones

			Variable 1 Competencias del talento humano	Variable 2 Satisfacción
Rho de Spearman	Variable 1 Competencias del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,882
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	32	32
	Variable 2 Satisfacción	Coeficiente de correlación	0,882	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	32	32

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

Luego de procesar los datos se obtuvo los siguientes resultados, el coeficiente de correlación es de 0,882 positivo alto, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis general, las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1.

Correlaciones

			Variable 1 Competencias del talento humano	Dimensión 1 retos laborables
Rho de Spearman	Variable 1 Competencias del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,901
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión 1 retos laborables	Coeficiente de correlación	,901	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1.

Luego de procesar los datos se obtuvo los siguientes resultados, el coeficiente de correlación es de 0,901 positivo alto, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 1, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2.

Correlaciones

			Variable 1 Competencias del talento humano	Dimensión 2 condiciones del trabajo
Rho de Spearman	Variable 1 Competencias del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,885
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión 2 condiciones del trabajo	Coeficiente de correlación	0,885	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Luego de procesar los datos se obtuvo los siguientes resultados, el coeficiente de correlación es de 0,885 positivo alto, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 2, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

Tabla 11. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3.

Correlaciones

			Variable 1 Competencias del talento humano	Dimensión 3 reconocimiento personal
Rho de Spearman	Variable 1 Competencias del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión 3 reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Luego de procesar los datos se obtuvo los siguientes resultados, el coeficiente de correlación es de 0,605 positivo moderado, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 3, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 3

reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

Tabla 12. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 4.

Correlaciones

			Variable 1 Competencias del talento humano	Dimensión 4 beneficio económico
Rho de Spearman	Variable 1 Competencias del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión 4 beneficio económico	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Luego de procesar los datos se obtuvo los siguientes resultados, el coeficiente de correlación es de 0,584 positivo moderado, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 4, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de procesar los datos, se logró responder al objetivo general, que era determinar cómo se relacionan las competencias del talento humano con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, observándose una relación regular en un 71%. En cuanto al primer objetivo específico, establecer cómo se relacionan las competencias del talento humano con la Dimensión 1 (retos laborales) en la municipalidad, se identificó una relación regular en un 65,6%. El segundo objetivo específico, que era indicar cómo se relacionan las competencias del talento humano con la Dimensión 2

(condiciones de trabajo), mostró una relación regular en un 68,8%. El tercer objetivo específico, señalar cómo se relacionan las competencias del talento humano con la Dimensión 3 (reconocimiento personal), evidenció una relación regular en un 59,4%. Finalmente, el objetivo general de determinar cómo se relacionan las competencias del talento humano con la Dimensión 4 (beneficio económico) mostró una relación regular en un 71,9%.

Estos hallazgos se compararon con los estudios previos, primero el de Berrío, Osorio y Díaz (2021), titulado "Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar", en el que se concluyó que los factores asociados a la satisfacción laboral incluyen el sexo, la edad, el tipo de vinculación y la antigüedad. También se destacaron los altos niveles de satisfacción del personal administrativo con las tareas que realizan, la actitud y el estilo de dirección de sus superiores, el comportamiento de sus colegas y el trabajo en general, aunque estos factores no son tan representativos en relación con el salario o las oportunidades de ascenso.

Luego, los hallazgos se compararon con el estudio de Anastacio, García y Mego (2020), el estudio titulado "Gestión del talento humano por competencias y su impacto en la motivación de los colaboradores de una municipalidad en la región Lambayeque, Perú 2019" tuvo como objetivo investigar cómo la gestión del talento humano por competencias se relaciona con la motivación de los colaboradores en esa municipalidad. Utilizando un diseño metodológico descriptivo y correlacional, se examinó

una muestra de 165 colaboradores, encontrando que las competencias y habilidades de los colaboradores afectan positivamente al desarrollo organizacional y al logro de metas en la motivación laboral (KMO=0.742 y 0.737 en las dos dimensiones), indicando valores aceptables. Se evidenció una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano por competencias y la motivación laboral, destacando así su influencia beneficiosa en los colaboradores de una municipalidad en la región Lambayeque. Estos resultados son relevantes y valiosos, especialmente dada la escasez de estudios enfocados en la gestión municipal.

Después de analizar los datos, se obtuvieron los siguientes resultados: el coeficiente de correlación fue de 0.882, indicando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor a 0.05, lo cual respalda la aceptación de la hipótesis general de que las competencias del talento humano están relacionadas con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023. Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0.901, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, también menor a 0.05, lo que confirma la aceptación de la hipótesis específica 1, sobre cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 1 (retos laborales).

Asimismo, se observó un coeficiente de correlación de 0.885 con un nivel de significancia bilateral de 0.000 para la hipótesis específica 2, que trata sobre la relación de las competencias del talento humano con la Dimensión 2 (condiciones de trabajo). Este resultado también mostró una correlación positiva alta. Por otro lado, se identificó un coeficiente de

correlación de 0.605 con un nivel de significancia bilateral de 0.000 para la hipótesis específica 3, que analiza cómo las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 3 (reconocimiento personal), indicando una correlación positiva moderada.

Finalmente, se encontró un coeficiente de correlación de 0.584 con un nivel de significancia bilateral de 0.000 para la hipótesis específica 4, que investiga la relación de las competencias del talento humano con la Dimensión 4 (beneficio económico), mostrando una correlación positiva moderada.

Estos resultados fueron comparados y discutidos con el estudio de Ontaneda (2019) sobre la gestión por competencias en un hotel en la ciudad de Loja, que identificó la falta de procesos formales de reclutamiento, selección, capacitación, planes de carrera y sucesión. Se sugirió implementar propuestas para mejorar la gestión del hotel y así incrementar el rendimiento de los empleados, la calidad del servicio y la rentabilidad. También se compararon con el estudio de Villanueva y Barreto (2023), que reveló niveles medios de competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores en una municipalidad, destacando una relación significativa entre competencias del talento humano y satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

- Primera conclusión, el coeficiente de correlación es de 0,882 positivo alto, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis general, las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Segunda conclusión, el coeficiente de correlación es de 0,901 positivo alto, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 1, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Tercera conclusión, el coeficiente de correlación es de 0,885 positivo alto, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 2, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Cuarta conclusión, el coeficiente de correlación es de 0,605 positivo moderado, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 3, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.
- Quinta conclusión, el coeficiente de correlación es de 0,584 positivo moderado, un Sig. (bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis especifica 4, las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.

SUGERENCIAS

- Realizar un análisis detallado de las competencias clave para diferentes roles en la municipalidad y su impacto en la satisfacción laboral. El estudio debe incluir encuestas y entrevistas con empleados para identificar las competencias más valoradas para su desempeño y bienestar. Comparar estos hallazgos con los niveles de satisfacción reportados permitirá entender cómo las competencias influyen en la satisfacción en el entorno municipal.
- Se sugiere las constantes capacitaciones para alcanzar el mejoramiento continuo de la organización, así mismo organizar de mejor manera la parte que le corresponde en su área, capacitarse en el conocimiento fundamentales para la especialización.
- Diseñar e implementar programas de desarrollo de competencias basados en las necesidades identificadas en el estudio preliminar. Evaluar el impacto de estas intervenciones en la satisfacción laboral mediante encuestas de seguimiento y análisis de indicadores de desempeño. Este enfoque permitirá observar si la mejora en competencias específicas incrementa la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como identificar áreas adicionales que requieran atención para mejorar el ambiente laboral.
- Se sugiere la mejorar de la tolerancia y paciencia, con los usuarios tanto internos como los externos, capacitándose en forma permanente en el área que le corresponde para lograr una satisfacción en el servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Casos: Gestión por Competencias (Tercera ed.). Buenos Aires: Granica.

ANASTACIO, C. A., GARCÍA, A. J. y MEGO, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*. Octubre -diciembre 2020. Vol. 12 / Nº 4, pp. 436-448-ISSN: 1997-8731

Berrío, L. V., Osorio, D. y Díaz, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. Revista Eleuthera, 23(2), 101-123. http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics Finance and International Business, 3(1), 75–103. https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398

Bueno, G. F. (2022). Observaciones al enfoque por competencias y su relación con la calidad educativa. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, 1(32), 93–117. https://doi.org/10.17163/SOPH.N32.2022.02

CEPAL. (2021). Panorama Social de América Latina. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/1/S2100655_es.pdf

CEPAL. (2021). Panorama Social de América Latina. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/1/S2100655_es.pdf

Cubas, L. J. Y Saldaña, Y. M. (2020). Gestión del talento humano y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020. (Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Chepen-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61221/Cubas_DLJ-Salda%c3%b1a_PYM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc, 17(2), 245–256. https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245

Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc, 17(2), 245–256. https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245

Editorial, Equipo (2018). "Significado de Aprender". En: *Significados.com*. Consultado: 15 de enero de 2024, disponible en: https://www.significados.com/aprender/

Gran Diccionario de la Lengua Española. (2016). compartir. (n.d.) Retrieved January 15 2024 from https://es.thefreedictionary.com/compartir

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Huang, K.-P., & Wang, K. Y. (2019). A Study on the Correlation between Working Pressure and Job Satisfaction from the Viewpoint of Work Exhaustion. Revista de Cercetare si Interventie Sociala, 1(64), 235–245. https://doi.org/10.33788/rcis.64.19

INEI. (2022). Directorio Nacional de Municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados 2022.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3469414/Directorio%20Nacional%20de%20Municipalidades%20Provinciales%2C%20Distritales%20y%20de%20Centros%20Poblados%202022.pdf?v=1659626798

Ontaneda, D. P. (2019). “MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO EN EL HOTEL QUO VADIS DE LA CIUDAD DE LOJA” (Tesis posgrado, Universidad Nacional de Loja, Loja- Ecuador). https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/22612

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836655.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836655.pdf

Pastor, L. P. G., & Carbajal, J. J. S. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA, 9(1), 10–22. https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/issue/view/330

Rojas, J., Cespedes, R., y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. Balances, 8(11), 48–55. https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194

Talavera-Salas, I. X., Calcina-Cuevas, S. C., Castillo-Machaca, J. E., & Campos-García, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. Polo del Conocimiento, 6(10), 3–14. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619

Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6a ed.). Editorial San Marcos.

Valdivieso, S. (2021). Perception of the students of the faculty of integrated sciences of chaco on the business management in the Yacuiba companies. Revista Investigación y Negocios, 14(23), 165–178. https://doi.org/10.38147/INVNEG.V14I23.134

Villanueva, L. P. y Barreto, J. D. (2023). Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. (Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115406

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos para recolectar los datos.

Instrumentos para recolectar los datos.

CUESTIONARIO 1 LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO

ESTIMADO trabajador del área de gerencia de administración tributaria trabajador le entrego este cuestionario que permitirá recolectar datos la investigación "*Competencias del talento humano y su relación con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023*". Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

N°	**Ítems**	**Escala de likert**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Dimensión 1 conocimientos						
01	¿Cómo en su área de trabajo el aprender a aprender le ayuda a desarrollar su talentos?					
02	¿Las tareas que realizas en su centro laboral ayudan a aprendizaje continuo?					
03	Usted comparte sus conocimientos a los compañeros de su área de trabajo					
04	Usted adquiere nuevos conocimiento referentes al funcionamiento a favor de fortalecer sus talentos					
Dimensión 2 habilidades		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	¿Usted aplica sus conocimiento sobre temas específicos de acuerdo al área competente?					
07	¿La municipalidad fomenta el trabajo en equipo?					
08	¿Su gerente demuestra un liderazgo positivo a favor de promover las competencias de sus talento?					

10	Las habilidades que posee ayuda a generan nuevos talentos en sus compañeros de trabajo.					
Dimensión 3 actitudes		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Usted tiene Iniciativa en resolver problemas laborales?					
12	Usted como trabajador innova ideas nuevas para mejorar su ambiente laboral?					
13	La municipalidad se Enfoca en los resultados					
14	Como trabajador fomenta una actitud positiva Asus compañeros de trabajo?					
Dimensión 4 motivaciones		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	¿Existe algún factor que impida la motivación Intrínseca?					
17	Usted se motiva más cuando le Extrínseca por su desempeño laboral.					
18	¿La municipalidad les da Motivaciones positivas por su labores como trabajador?					
19	¿La municipalidad valora ser Competente y sus talentos ?					

CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN

ESTIMADO trabajador del área de gerencia de administración tributaria trabajador le entrego este cuestionario que permitirá recolectar datos la investigación “Competencias del talento humano y su relación con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023”. Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

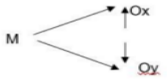
N°	Ítems	Escala de likert				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Dimensión 1 retos laborales						
01	Usted identifica la tareas que va a realizar					
02	Como trabajador da mucha significancia a las tareas que realiza dentro de su área de trabajo					
03	Posee autonomía al momento de dar solución a los inconvenientes presentados, al momento de dar solución a los mismos.					
04	La retroalimentación es una de las herramientas más utilizada para el desarrollo de sus actividades.					
Dimensión 2 condiciones del trabajo		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
05	En su centro de trabajo las oportunidades que son de acuerdo al desempeño que muestras.					
06	La supervisión de las tareas son exigente al momento de culminarlas.					
07	¿Las características del trabajo son fundamentales para que las puedas identificar y dar una solución adecuada a estas?					
08	Las Condiciones del trabajo son las más adecuada para que se logre desenvolver.					

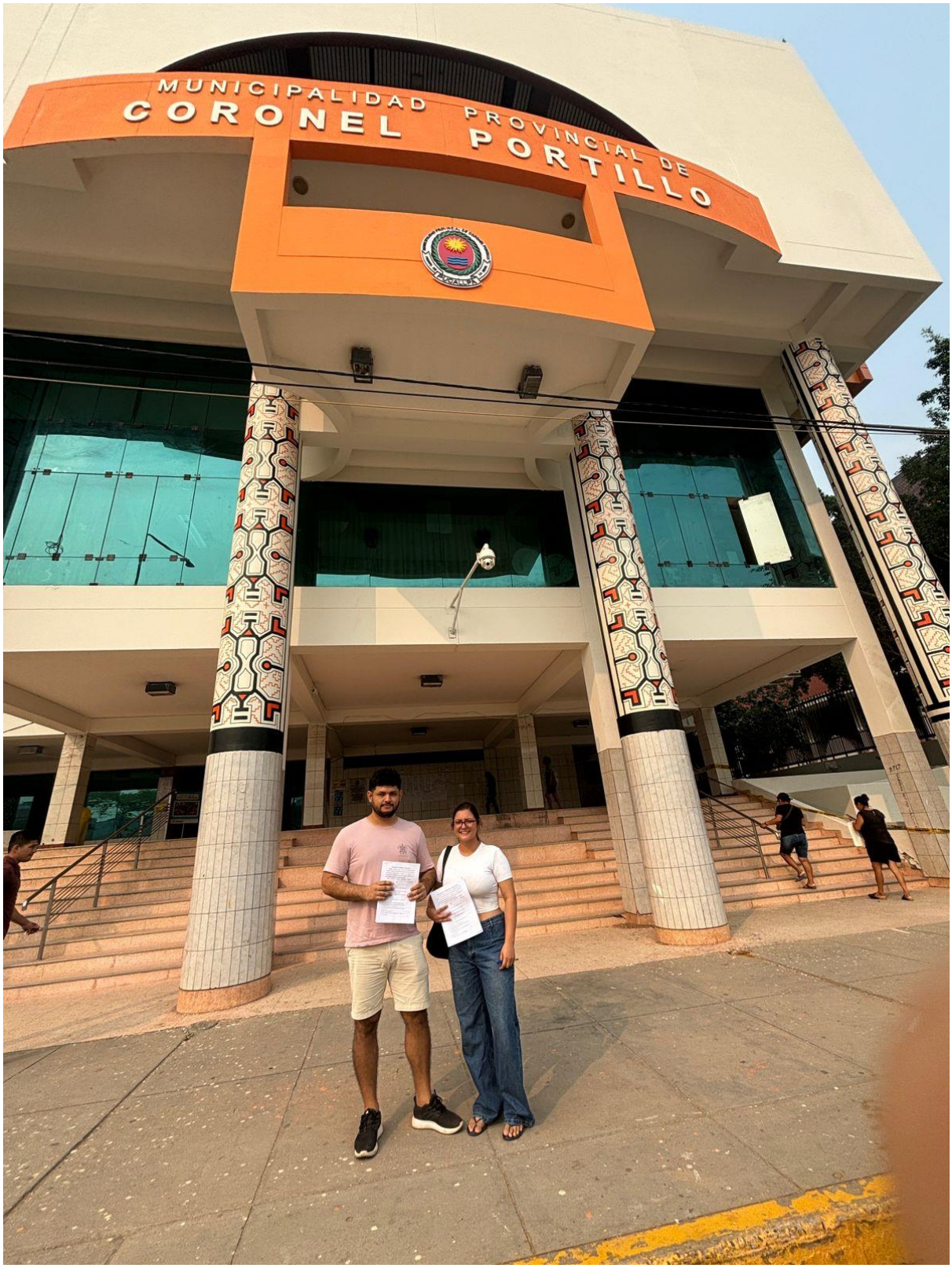
Dimensión 3 reconocimiento personal		1	2	3	4	5
09	¿La municipalidad implementa constantemente los programas de reconocimientos?					
10	Usted está conforme con los beneficios sociales que le ofrece su centro de trabajo					
11	¿Luego del desarrollo de sus actividades usted queda satisfecho?					
12	La satisfacción de sus trabajadores es primordial para la municipalidad					
Dimensión 4 beneficio económico		1	2	3	4	5
13	Usted está de acuerdo con la compensación financiera directa.					
14	La compensación financiera indirecta le beneficia de acuerdo a su horario laboral					
15	Los beneficio económico son los adecuados para su desempeño y talentos en su área.					
16	Usted se siente satisfecho en el área y rol que desempeña.					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: Competencias del talento humano y su relación con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general ¿Cómo las competencias del talento humano se relaciona con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?	Objetivo General - Determinar cómo las competencias del talento humano se relaciona con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.	Hipótesis General Las competencias del talento humano se relacionan con la satisfacción de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.	Variable 1: Competencias del talento humano	Dimensión 1 conocimientos	- Aprender a aprender - Aprender continuamente - Compartir conocimientos	Población La población será en su totalidad trabajadores de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023. Muestra Se utilizará una muestra de tipo poblacional para dar desarrollo a esta investigación, gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que son 32 Tipo Aplicada Nivel Descriptiva correlacional
				Dimensión 2 habilidades	- Aplicar el conocimiento - Trabajo en equipo - Liderazgo	
Problema especifico - ¿Cómo las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023? - ¿Cómo las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?	Objetivo específico -Establecer como las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023. -Indicar como las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023. - Señalar cómo la competencia del talento humano se relaciona con la	Hipótesis Especificas - Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 1 retos laborables en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023. Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 2 condiciones del trabajo en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.		Dimensión 3 actitudes	- Iniciativa - Innovación - Enfoque en los resultados	
				Dimensión 4 motivaciones	- Intrínseca -Extrínseca	
			Variable 2: Satisfacción	Dimensión 1 retos laborables	- Identidad con la tarea - Significancia de las tareas - Autonomía - Retroalimentación	
				Dimensión 2 condiciones del trabajo	- Oportunidades y desarrollo - Supervisión	

- ¿Cómo las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023? - ¿Cómo las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023?	Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023. -Determinar cómo las competencias del talento humano se relaciona con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.	Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 3 reconocimiento personal en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023. Las competencias del talento humano se relacionan con la Dimensión 4 beneficio económico en la municipalidad provincial de Coronel portillo, Pucallpa 2023.			- Características del trabajo - Programas de reconocimientos - Beneficios sociales - Compensación financiera directa - Compensación financiera indirecta	Diseño No experimental y de corte transversal Esquema  Donde: M: Muestra Ox: Observación de la variable 1: Competencias del talento humano Ox: Observación de la variable 2: Satisfacción de los trabajadores Técnicas Encuesta Instrumento Cuestionario


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CORONEL PORTILLO


TARIA
9 ORIENTACIÓN TRIBUTARIA
CULTURA
TURISMO
COSTUMBRES
10 ORIENTACIÓN TRIBUTARIA
11 ORIENTACIÓN TRIBUTARIA
MPCP VIENE TRABAJANDO PARA EL BIENES
LLEVANDO SERVICIOS MUNICIPALES GRAT
ESTAMOS TRABAJANDO PA' LA QUE PUCALLPA SEA UNA TIERRA DE PROPIETARIOS.
PUCALLPA


EVITA EL EMBARGO
DE SUS BIENES MUEBLE E INMUEBLES
CAMPAÑA
TRIBUTARIA Y NO TRIBUTARIA CON
BENEFICIOS COACTIVOS
Pagando tu impuesto predial del año 2024 – accede a los descuentos de los Arbitrios Municipales
80% HASTA EL AÑO 2018
50% DESDE EL AÑO 2019 AL 2023
30% DEL AÑO 2024
90% INSOLUTO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS
VENCE FIN DE MES
LIBERATE DE LOS EMBARGOS CONDONACIONES DEL 100% EN COSTAS PROCESALES.
ACÉRCATE A VENTANILLA 14
ALÓ COACTIVO: 964772654


¡PARA SERVIRLE MEJOR!
PUCALLPA
PAGADURIA
1 CAJA