



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Administración del talento y satisfacción laboral del personal
de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional
Piura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTOR:

Gonzaga Troncos, Elvis Wilder (ORCID:0000-0002-2900-1635)

ASESORA:

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (ORCID: 0000-0002-6970-2778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa por ser una gran compañera, por su ilimitado apoyo y sobre todo por el gran amor cultivado hacia mi persona.

A mi padre Wilder por su gran sentido del humor, el cual siempre tengo presente en las vicisitudes de la vida.

A mi madre por sus perdurables consejos y sobre todo por traerme a la vida.

Agradecimiento

A Dios por permitirme empezar y concluir mis estudios de maestría.

A la Universidad Cesar Vallejo y a su plana docente por la experiencia y conocimiento compartido.

A mi asesora Dra. Sandra Cecilia Ramírez Lau por la paciencia y dedicación brindada.

A la Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa por sus sugerencias y comentarios que han permitido fortalecer la tesis.

Índice de Contenidos

Pág.

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez del instrumento administración del talento	17
Tabla 2 Validez del instrumento satisfacción laboral	17
Tabla 3 Nivel de administración del talento en la oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, según sus dimensiones.....	20
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral en la oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, según sus dimensiones.....	21
Tabla 5 Correlación entre la dimensión administración del talento y satisfacción laboral en la oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, según sus dimensiones	22
Tabla 6 Correlación entre administración del talento y la dimensión factores extrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura.....	23
Tabla 7 Correlación entre administración del talento y la dimensión factores intrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura.....	24

Índice figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de la investigación.....	14

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre administración del talento y satisfacción laboral en la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura. Para el presente estudio se utilizó un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación aplicada, el diseño de la investigación fue no experimental y nivel de tipo descriptivo correlacional, así mismo la muestra estuvo conformada por 66 colaboradores que laboran en la oficina de personal. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios para evaluar las variables administración del talento y satisfacción laboral.

Los resultados mostraron que el 51.5% del personal encuestado percibe que el nivel de administración del talento es deficiente y además existe satisfacción laboral baja en un 54.5%. Se encontró una relación altamente significativa, positiva moderada entre las dos variables de estudio ($p=,001$ y Rho de Spearman= $,625$). Para las dimensiones también se encontró una relación significativa, siendo el valor de correlación más alto el de factores intrínsecos ($p=,003$ y Rho de Spearman= $,592$). Se concluye que existe una relación significativa entre administración del talento y satisfacción laboral del personal.

Palabras clave: Administración del talento, factores extrínsecos, factores intrínsecos, satisfacción laboral.

Abstract

The objective of the investigation was to determine what Relationship exists between talent management and job satisfaction in the human resources office of the Piura Regional Government. For the present study a quantitative approach was used with a type of applied, research the research design was non experimental and descriptive–correlational level, likewise the sample was made up of 66 collaborators who work in the personnel office. The survey was used as a technique and two questionnaires were used as an instrument to evaluate the variables talent management and job satisfacci3n.

The results showed that 51.5% of the surveyed personnel perceive that the level of talent management is deficient and there is also low job satisfaction by 54.5%. A highly significant, moderate positive Relationship was found between the two variables ($p=,001$ y $Rho\ Spearman=,625$). A significant Relationship was also found among the dimensions, the highest correlation value being that of intrinsic or motivational factors ($p=,003$ y $Rho\ Spearman=,592$). It is concluded that there is a significant Relationship between talent management and staff job satisfaction.

Keywords: Talent management, extrinsic factors, intrinsic factors, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La situación pandémica vigente ha sido el detonante para que las organizaciones tengan en mente la puesta en práctica de ciertas técnicas corporativas que al ser implementadas de la sobresaliente manera permitirán información necesaria para procurar una gestión empresarial eficiente. Por tal motivo, uno de los conceptos necesarios en el ámbito empresarial es el de dirección del talento, que corresponde a una variable muy necesaria hoy en día en las empresas, pues mantiene el vínculo con el actor principal de cualquier entidad, el ser humano. Tanto organizaciones privadas y públicas, urgen de un adecuado manejo del factor humano, no solo para mantener sus oficinas con presencia de individuos, ni tampoco para mejorar la productividad conexas con la carga laboral; si no para crear ambientes propicios en el ejercicio laboral y sobre todo para mantener satisfecho al colaborador, recogiendo sus aportes y mejorando la atmósfera laboral.

Enfocándonos en el contexto estatal, se puede mencionar que desde un buen lapso vienen existiendo brechas relacionadas con el colaborador. Fallos en la planificación ha ocasionado que estas empresas se centralicen en la aplicación y global cuidado de las normativas a nivel de gobierno, dejando de lado los métodos, técnicas y herramientas de recursos humanos (Mohammed et ál., 2020). Otro error es que existe descuido gerencial y por ende del equipo encargado del proceso de inducción, selección, capacitación y seguimiento (llámese en las entidades públicas a nivel de región, área de normas y capacitaciones), solo están priorizando esfuerzos en cumplir de manera oportuna con los sueldos y beneficios sociales (relacionados claramente con el área remuneraciones).

En el terreno internacional Sanchez y Garcia (2017) manifiestan que el trabajador del estado de México no se encuentra risueño con la carga de trabajo diaria pues considera que tiene máximo compromiso de lo que su puesto implica y no se sienten representados en dicho aspecto por el departamento de personal. Por otro lado (Ramirez et ál., 2019) mencionan que la preocupación de la gestión humana en el sector público de países como Chile, Argentina, Brasil, Venezuela y Colombia se ha centrado en poner en marcha prácticas estandarizadas; siguiendo modelos burocráticos en donde la eficiencia es determinada enormemente por su reglamentación vigente o protocolos que deben seguirse paso a paso.

Una de las fuentes de estrés y erosión profesional más relevantes para un trabajador que realice actividades remotas o presenciales es sustentar un trabajo en unidad, energía que debe guiar y liderar la jefatura de personal (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Por otro lado, en el ámbito nacional según Alza (2019) la desidia de sinergia de las jefaturas con el personal hace referencia a la necesidad de asegurar que las distintas áreas de una empresa trabajen juntas para brindar un mejor servicio tanto interno como foráneo; ello está adherido a la actitud gerencial del área en mención, logrando efectos propicios en equipo y manteniendo contentos a sus colaboradores. Así mismo Caycho (2010) en su último estudio de mercado de satisfacción nacional, arrojó que en el Perú solo el 24% de personas que laboran son felices en sus puestos de deber, ello debido a la falta de compromiso de las jefaturas en potencializar las cualidades de su colectivo laboral.

En Piura el encargado de gestar el departamento de personal es quien se encuentra encabezando la ardua ocupación de lograr un adecuado manejo de las acciones necesarias para salvaguardar la satisfacción en los colaboradores y por consiguiente de lograr mejorar el rendimiento laboral de cada uno de ellos; dado que, tiene principal contacto con su equipo. De acuerdo con Gobierno Regional Piura (2021) en solo tres años ya van más de cinco jefes que vienen ocupando cargo de jefe de personal; el penúltimo cambio de jefatura se realizó en marzo del 2021, no obstante dos días después se designó a otro profesional a ocupar dicho cargo lo cual a causado disconformidad y un inadecuado clima de trabajo.

El problema general de este trabajo de investigación es ¿Cuál es la relación entre la administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021?, así también como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre la administración del talento y los factores extrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la administración del talento y los factores intrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021?

Un estudio se justifica cuando se enuncia el para qué y la razón por la que se debe realizarse (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 40). El interés social, los alcances prácticos, la relevancia teórica y el beneficio metodológico se deben

tener en cuenta para considerar que existe en gran medida relevancia en una investigación (Hernandez et ál., 2014).

En cuanto al interés social, la presente investigación beneficiará al trabajador de dicha área, mejorando la administración del talento y el incremento del gozo laboral; contribuyendo a que la atención que se brinde tanto al usuario interno como externo sea ágil, pertinente y eficaz.

También presenta alcances prácticos, ya que la jefatura de recursos humanos podrá utilizar la información obtenida para poder tomar decisiones acertadas respecto a la administración del talento y la satisfacción laboral, para que de manera puedan tener una mayor perspectiva en cuanto al logro de sus objetivos.

Así mismo; posee notabilidad teórica, puesto que el contenido presente en toda la investigación servirá como guía o referencia para futuros estudios y de la misma manera; los resultados, comentarios y recomendaciones que contenga contribuirá a la consolidación de información relevante en materia de conceptos y prácticas ligadas enérgicamente con la administración del talento y satisfacción.

Por último; presenta un beneficio metodológico, puesto que los instrumentos elaborados y validados por expertos para medir la administración del talento y satisfacción, así como la empleabilidad de diversos métodos estadísticos permitieron demostrar el nivel de confianza de dichos instrumentos, los mismos que también estarán disponibles para futuras investigaciones.

Como objetivo general tenemos: Determinar la relación entre la administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la administración del talento y los factores extrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021 y determinar la relación entre la administración del talento y los factores intrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.

Como parte de la hipótesis general se tiene: La administración del talento se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del trabajador de la

oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021. Por otro lado, las hipótesis específicas son: La administración del talento se relaciona de manera significativa con los factores extrínsecos del trabajador de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021 y la administración del talento se relaciona de manera significativa con los factores intrínsecos del trabajador de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se logró identificar investigaciones del ámbito internacional y entre ellas tenemos a Zeballos (2019) en su trabajo de investigación “Management of Human talent and Labor Performance of the worker of the company Industria Cerámica y Mattaz Zeballos Limited Liability Company in the city of Sucre”, cuyo objetivo fue proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Empresa Incermaz en la ciudad de Sucre. Se realizó una investigación de enfoque mixto con alcance explicativo, participando para ello 120 trabajadores que respondieron una guía de entrevista y un test. Se halló que existe un bajo nivel de atención respecto a factores higiénicos relacionados con las condiciones de trabajo, así mismo un nivel bajo de capacitación lo cual repercute significativamente en el trabajo de sus colaboradores.

Chiang et ál. (2018) en su artículo “Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción” tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés y la satisfacción en una institución de Beneficencia en la Provincia de la Concepción. Para sentenciar fin se desarrolló un estudio empírico transversal, descriptivo correlacional, con un universo de estudio conformado por 184 trabajadores a quienes se les aplicó una prueba. Se finiquitó que, en cuanto al estrés de los trabajadores; se encuentra en el cuadrante de baja tensión, escasa demanda psicológica, gran control laboral y gran apoyo global. Se obtuvo también un cociente universal de 3.8 puntos, lo que denota un nivel bajo en cuanto a la satisfacción.

Macías et ál. (2020) en su artículo “Human talent and job satisfaction in a civil construction company” tenía el objetivo de analizar la gestión talento humano en una organización de construcción civil del Ecuador, dirigida a examinar los factores que impactan de alguna manera a la satisfacción laboral de los

colaboradores. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo para lo cual se aplicó un cuestionario a 104 personas. Como resultado, se detectó nivel malo en la gestión humana, al no contar con programas de motivación logrando un bajo nivel de inducción; por ello, el personal no se siente comprometido para portarse con las tareas asignadas. También se encontró que el personal no tiene claro lo que la empresa espera de ellos y no existen tareas establecidas, ocasionando retrasos en la ejecución de acciones solicitadas por otras dependencias que forman parte de la misma institución.

Pedraza (2020) en su artículo científico “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions” tenía el objetivo de analizar la correlación de prácticas en la gestión del personal. Para tal fin empleó un enfoque cuantitativo con alcance explicativo, no experimental transversal, aplicándosele un cuestionario a una muestra de 84 personas entre directivos de instituciones públicas y privadas. De acuerdo con los resultados, se determinó que ambas variables contribuyen de forma positiva y a un nivel regular de satisfacción en el ejercicio educativo, debido a los reconocimientos que se siempre se otorgan en la compañía.

Castro et ál. (2020) en su estudio “Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank” buscaban diseñar un modelo, para de mejorar el accionar de sus dirigidos dentro de su órgano financiero, para lo cual emplearon un enfoque cuantitativo de orden descriptivo. Para ello, se aplicó una encuesta a 25 trabajadores de rango jerárquico con mayor discernimiento en la materia. Los resultados arrojaron un nivel malo en la administración del talento humano sobre todo con la evaluación de trabajador obteniendo solo 12%; sumado a ello la existencia de colosales horas de trabajo, además de la gran rotación del personal que no permite el compromiso de los empleados del banco solidario.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Bendezú (2020) en su artículo “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una I.E privada”, tenía como objetivo determinar la relación entre la gesta del talento humano y bienestar laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Mave School, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. Para ello utilizó una metodología de tipo descriptiva correlacional, tomando como muestra 06

empleados y 18 docentes. Después, se obtuvo la data mediante dos instrumentos, esgrimiendo una vislumbre ente personal docente y administrativo. Resultó que hay relación demostrativa con nivel de Rho de Spearman=,892; por ende, se ultimó que la correspondencia fue significativa y consiguió una semejanza fórnida.

Escobar (2017), con su trabajo investigativo llamado “Administración del talento y satisfacción del colaborador Administrativo UNE, distrito Lurigancho-Chosica, 2017”, alcanzó como objetivo general determinar la dependencia entre la dirección del talento y la satisfacción de los colaboradores administrativos, en el cual se concibió con una estudio de tipo descriptiva correlacional, en donde se empleó la encuesta para una población de 179 trabajadores. Concluye que concurre una relación de ,869 alta, directa y significativa.

Ávila (2018), en su trabajo de investigación “Gestión del talento y satisfacción del personal asistencial de salud, Hospital de barranca – Cajatambo, 2018”, tenía como objetivo general determinar de que manera la gestión del talento se relaciona con la satisfacción laboral del personal de asistencia de salud del hospital en mención. Para ello, se manejó una sistemática de tipo descriptiva correlacional, con marco muestral de 176 colaboradores para los cuales se procesó una encuesta. Finiquitó la coexistencia de una semejanza muy robusta y significativa ($\rho = ,000 < ,05$; rho Spearman =,940). Se ultima que la gerencia del talento se engrana de carácter signitativo con la satisfacción del grupo asistencial de dicho establecimiento.

Zelada (2018) en su trabajo de investigación “La gestión del talento y la satisfacción en los catedráticos UTP, 2017”, tuvo como objetivo establecer la correlación entre Gestión del talento y la satisfacción los cadráticos. Se realizó una indagación correlacional y diseño no experimental, que presenta una muestra de 169 colaboradores que se les destinó una encuesta como técnica para ganar de información, resultando que se alcanzó un nivel de correlación de Sperman de (Rho de Spearman=,817) estadísticamente significativa, siendo su porcentaje de ($p=,006 < ,05$); donde se reafirmó la hipótesis alterna, que reveló la existencia de una relación significativa; dicho de otra guisa, se confirma la optima dependencia.

Nieves (2018) en su proyecto de investigación “Satisfacción y su relación con el desempeño en el subordinado de ADECCO Perú Piura – Perú, 2016”, cuyo fin principal fue analizar las dos constantes. Se realizó una investigación de tipología descriptiva y orden correlacional, así también de diseño no experimental. Empleándose para esos menesteres una muestra de 221 hacendados a quienes se les administró como instrumento un cuestionario y se obtuvo que la satisfacción presenta un bajo nivel y una relación significativa y directa con el desempeño.

Administración del talento tiene las siguientes teorías relacionadas: La teoría del talento por competencias que describe la dirección del talento como una herramienta que brinda una posición proactiva con la puesta en práctica del conocimiento humano en un entorno de trabajo diario; es decir, en una entidad donde existe interacción de individuos, según Zambrano y Molina (2016). En esa misma dirección y centrándose más en las capacidades y destrezas de las personas se tiene la teoría del talento que reconoce que la mente humana unida a las instituciones son lo que en su universalismo constituyen el corazón de todo ente empresarial (Chiavenato, 2017).

Es por ello, que es necesario asumir prácticas institucionales internas que propicien la adecuada gestión del personal acentuando principal atención en el colaborador. También se tiene la teoría del proceso del talento en la gestión estratégica de empresas que busca actitudes del personal a favor de una visión estratégica generando alto apego al compromiso organizacional (Ramírez y Valencia, 2018). Esto hace notar que también las personas se gestan teniendo en cuenta procesos que son determinantes en gran medida para procurar la eficiencia laboral y con ello mejorar la estrategia empresarial de la gestión del potencial humano.

La administración del talento humano por un lado se utiliza para nombrar a aquello que cultiva lo relacionado con el actuar íntimo de los individuos con su institución; y por otro, para identificar las competencias de cada uno de ellos (Alles, 2015, p. 24). El recurso humano por tal es un componente básico para la ventaja competitiva por ser un factor diferenciador que agrega valor a toda corporación (Montoya y Boyero, 2016).

Louffat (2018) plantea la gesta de de seres humanos es un sumario de carácter técnico funcional que se apoya en prácticas que permiten conocer el lado consciente, subconsciente y racional de los hacendosos en la esfera institucional. Son que haceres que facilitan un rastreo al actuar de los integrantes, priorizando sus idoneidades, para fortalecer su desarrollo, y progreso de sí mismos y de manera colectiva (Ramírez et ál., 2019).

Según lo antes descrito, es menester indicar que sin organizaciones no existiera disponibilidad de recursos humano, en contraste tambien se puede anclar que sin capital humano no existiera organización que pueda cultivar sus actividades operacionales de adecuado modo. Alvaro y García (2014) manifiestan que existe una similitud entre personas y empresas ya sean del ambito público o privado, pues ambas se desenvuelven en base a objetivos y metas. Teniendo claro todo ello, lo más salomónico es que las aspiraciones se logren de manera sinérgica; es decir, en su conjunto para lograr de esa manera alinear los obejtivos personales con los institucionales.

Es necesario mencionar también, que dentro de la administración del talento se debe hacer incampie e importancia en los siguientes dimensiones e indicadores: Reclutamiento del personal: Arbaiza (2016) señala que reclutar es un proceso que involucre técnicas eficaces que permiten conquistar nuevos talentos; por lo que es importante descripción de puestos. En éste sentido, el reclutamiento del personal intenta mediante la convocatoria laboral, atraer diversos candidatos, para que que la entidad pueda realizar la elección. En la misma medida Blasco (2004) alude que dicho proceso no se podría lograr si no existiera en la empresa una comunicación efectiva que se trasmite mediante diferentes instrumentos y con un mensaje claro y propicio. Así mismo la finalidad de la convocatoriad debe considerar un buen proceso de reclutamiento agregando valor a cualquier entidad de indole público o exclusivo (Triguero et ál., 2012).

Selección del personal: Salgado y Moscoso (2008) expresan que selección es realizar un filtro a la gente aspirante, con la idea de poder escoger al candidato ideal, siendo lo más importante identificar quien cumple el perfil y pueda de esa manera ocupar el cargo solicitado. En dicho sentido, la selección consiste en encontrar dentro de ese grupo de candidatos o postulantes, a quien cumplan con

los requisitos establecidos para ocupar el puesto, para ello se identifica las competencias los candidatos mediante las entrevistas (Arbaiza, 2016, p. 103).

Inducción del personal: Louffat (2018) explica que ésta es un transcurso competente de la gerencia que actúa como cimiento para la correcta adaptación del subeditado al ambiente laboral. Es bueno resaltar que, el proceso de inducción se realiza tanto para trabajadores que llegan de afuera a integrar la empresa, como para trabajadores que internamente cambian de una área a otra, considerando lo antes mencionado, la importancia de la inducción radica en procurar la adaptabilidad mediante un adecuado ambiente laboral donde todos los miembros involucrados se esfuercen por lograr objetivos.

Evaluación del desempeño: Permite identificar de cómo progresa un individuo en un espacio así como su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2017, p. 210). Por otro lado Louffat (2016) menciona que evaluar el progreso del subordinado necesita de procesos de máxima sensibilidad y haciendo uso de los resultados obtenidos, pues sobre la base de la rectitud y justicia con que se ejecute, puede conseguir mayores beneficios tanto para el trabajador como para el organismo evaluador. Para engranar lo señalado anteriormente, se puede nombrar que la evaluación permite estimular o juzgar el valor, cualidades y capacidades logrando una situación de competitividad respecto a los demás miembros del colectivo de trabajo (Sapién et ál., 2016).

Capacitación del personal: Arbaiza (2016) alude que la capacitación se refiere a las faenas organizadas previo análisis de necesidades y se realizan generalmente bajo el formato de talleres, con fines y plazos pre establecidos. Por tal; una capacitación contiene siempre un inicio, un desarrollo y un final y en ella existen facilitadores o profesores así como audiencia que interactúan entre sí a fin de poder lograr en la audiencia un nivel de aprendizaje. Así mismo, Louffat (2017) enuncia que el adiestramiento es una valorización rectificadora continua y de aprendizaje que facilita el desarrollo, tanto de las empresas como de los trabajadores. Por lo descrito, es menester afirmar que toda capacitación arraiga aprendizaje, entonces si las empresas no la efectuaran traería un debacle en ella misma; es por ello que, urgen planes que generen competencia en la órbita jurisdiccional pública o privada.

La satisfacción laboral tiene las siguientes teorías: Partiendo desde la base que toda persona se desarrolla en la vida en relación a sus aspiraciones y sujeto a ciertas convicciones internas que la conducen a alcanzar incuestionables propósitos u objetivos planteados de manera interna; se puede mencionar la teoría de la autodeterminación, que resalta el aspecto intrínseco propio del ser humano como una forma de internalización de cada individuo y que conducen a la satisfacción laboral (Ryan y Deci, 2000, p. 68). La mencionada teoría quiere dar realce al factor íntimo y propio que tenga cada persona que labore en un entorno donde se se realizan las tareas de trabajo desde la organización personal pero también mediante el apego, la interacción, relación y dependencia personal que que forman parte de un mundo interno.

Teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, se destaca también la teoría del flujo psicológico que acentúa que las personas se sienten contentas y satisfechas cuando conocen que existe una recompensa externa por un adecuado desempeño personal (Csikszentmihalyi, 2021). De esta teoría es menester señalar que coexiste en la realidad las emociones positivas cuando se trata de brindar recompensas tangibles a las personas que descargan ciertas actividades, ello con el tiempo resulta ser agradable y se convierte en un motor para poder desempeñarse de la manera más eficiente posible dentro de un contexto organizacional en el que existen gran cantidad de actividades que son realizadas por la mano del hombre.

Para finalizar también se recoge la teoría Psicoanalítica que demuestra que la mayor cantidad de actividades que realiza el ser humano lo hace de manera inconsciente, sumando solo un porcentaje mínimo para otras actividades las mismas que se realizan de manera consciente (Freud, 2013). Esta teoría trata de dar realce a ambos factores y permite reconocer que existe una dicotomía para poder sentir satisfacción. Por un lado, intrínsecamente los seres humanos se dejan guiar por sus emociones y se desempeñan en relación a dichos sentimientos que dependiendo del entorno puede llegar a ser positivos o negativos, así mismo tratan de buscar su yo interior para poder sentirse satisfechos en cualquier ambiente de la vida ya sea personal o laboral. Por otro lado, los individuos buscan también ser recompensados por el buen desempeño de sus funciones mediante la obtención

de alguna recompensa que ellos mismos puedan visualizar, coger y aprovechar ocasionando también satisfacción para ellos.

Vallejo (2010) declara que la satisfacción viene a ser la talante que tiene el colaborador con respecto a su quehacer institucional, sus principios y reacciones que tenga éste en relación al desarrollo de sus propias ocupaciones. Es por ello que, la satisfacción para trabajadores que inician su carrera tiene repercusiones significativas en el rendimiento personal y también de la compañía donde cumplen ciertas obligaciones (Lee y Li, 2017).

Es aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre los trabajadores y prestadores de servicios ya sea de manera física o virtual, dicho de otro modo, la satisfacción laboral lo que lo que cada persona anhela obtener mediante la ejecución de su trabajo diario (Charaja y Gamarra, 2013).

El gozo laboral implica una evaluación personal, permitiendo que el que se esfuerza sienta gusto en la ejecución de sus faenas diaras. Sentimiento actual de moralidad al espacio de faena, que resulta de un cálculo de las particularidades de éste y de los factores del entorno (Robbins y Judge, 2017, p. 78).

Vallbona y Mascarilla (2018) insinúan que la satisfacción en el trabajo implica que un trabajador se sienta satisfecho y ello es visible cuando este presenta estímulos relacionados con actitudes positivas como el compromiso y el entusiasmo. Es por ello que todo resultado de satisfacción procura la apertura a metas tanto personales como organizacionales y por otro lado, la renuncia a ciertas costumbres dependiendo por un lado si estas son positivas o en su defencto si son negativas (Bellido et ál., 2021).

La complacencia en el trabajo implica una serie de factores que guardan relación directa con el sentir de cada uno de los trabajadores que forman parte de una institución ya sea del ámbito estatal o particular. Implica un sentido eudaimónico, permitiendo un estado que tiene que ver directamente con el bienestar psicológico de las personas; es decir, un conjunto de dimensiones propias de la realización humana (Ramírez, 2020, p. 159).

Es inevitable mencionar también que dentro de la satisfacción laboral se debe hacer incumplir a la dimensión denominada factores extrínsecos o higiénicos: Según Arbaiza (2017) los factores externos son aquellos elementos que se adquieren de manera aledaña a las funciones directas que se realizan. Esta manifestación, permite entender que los trabajadores orientan sus emociones de satisfacción bajo la perspectiva de la retribución, ya sea por el tema dinerario o por otras condiciones tangibles de trabajo que pueda brindar una empresa, las mismas que son percibidas al efectuar las labores diarias en el interior de las instituciones.

Así también, para los factores extrínsecos se precisan indicadores que permite una mayor eficacia en la búsqueda de la comodidad de todos los trabajadores (Vallejo, 2018). **Retribución económica:** Relacionada con el sueldo que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios ya sea profesionales o no profesionales, la misma que debe estar acorde a la efectividad y responsabilidad del trabajador. **Condiciones de trabajo:** Concerniente a las características físicas y de grupo que posea la atmósfera laboral. Lo esperado por el trabajador es que se les brinde un escenario que le permite desempeñar adecuadamente sus funciones. **Estabilidad laboral:** tiene que ver con la seguridad que tenga el diligente en su puesto; es decir, que no exista incertidumbre respecto a que pierda su encargo. Por lo mencionado anteriormente, la empresa debe generar seguridad.

Así también coexiste **Estatus:** Relacionado con el punto social que permite que el trabajador sienta orgullo de laborar en su institución, por lo que la empresa debe colaborar con impulsar dicho sentimiento de honor que pueda sentir el empleado. **Calidad de relaciones interpersonales:** Cuando existe esa plena comunicación flexible entre todos los miembros, lo cual ocasiona un temple laboral generoso para ejecutar cualquier tipo de preguntas respecto a los temas del área, sin alarma a errar o ser rechazado por los jefes o compañeros. **Perfeccionamiento del trabajador.-** toda firma debe tener un plan que permita potencializar las habilidades de sus colaboradores, ello va a repercutir en la mejoras de sus actividades diarias, permitiendo hablar de esa forma también sus conocimientos en dichos temas mediante las capacitaciones.

Dentro de la satisfacción laboral también se brinda importancia a la dimensión llamada factores intrínsecos o motivacionales: Según Chiavenato (2017) los factores internos tienen dependencia con la satisfacción que se obtiene al ejecutar funciones que realiza un trabajador respecto al puesto o cargo que ocupa dentro de una organización debidamente jerarquizada. Por consiguiente, los factores intrínsecos tienen reciprocidad con la motivación de un copartícipe; es decir, con el sentimiento que se difunde en un ambiente laboral sumado al ejercicio de cualquier tarea asignada. La satisfacción laboral mediante factores intrínsecos es un argumento particular, subjetivo y variable por lo que los involucrados se sentirán satisfechos si realizan únicamente actividades propias de su formación profesional porque es lo que hacen mejor y lo que más les gusta muy a excepción de las condiciones atractivas de faena que pueda brindar la entidad donde prestan servicios (Arbaiza, 2017, p. 166).

Los factores intrínsecos son los que permiten sostener en condición de buenos ánimos a los subordinados, la mejor manera para obtener la satisfacción laboral es controlando todos aquellos aspectos que producen insatisfacción, por lo que es tarea del área de recursos humanos mantenerlos siempre motivados para que estos puedan sentirse satisfechos en sus que haceres. Existen algunos indicadores que recogen el sentir de cada colaborador: Independencia, diversidad, línea de carrera, reconocimiento y distinciones (Vallejo, 2018, p. 93).

Independencia: Fase de autonomía y libertad que tiene un diligente al momento de admitir decisiones o dirigir sus tareas asignadas. Diversidad: Implica la multiplicidad de formas para poder resolver una tarea, con el único idela de que el colaborador no sienta monotonía en la realización de sus funciones, sino mas bien que éste se sienta en una esfera que le brinde múltiples formas desenvolverse. Línea de carrera: Permite que el particular después de un tiempo desempeñando ciertas funciones o cargos pueda ascender en el ordenamiento orgánico de la empresa, condescendiendo ello la madurez tanto personal como profesional. Reconocimiento y distinciones: Se encuentra relacionado con el premio al tesón realizado en el desempeño de sus funciones, donde por el buen cometido en sus asignaciones, la persona laboriosa es reconocido y por colegas o funcionarios ocasionando sentimientos positivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

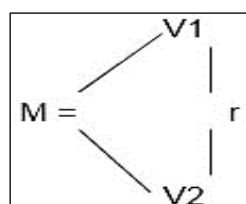
Fué de tipo aplicada, cuyo objetivo es brindar soluciones a problemas prácticos (Hernández et ál., 2014). Así mismo, de acuerdo con Linares (2013) adopta el nombre de investigación concreta, pues su esencia es la búsqueda de soluciones lográndose mediante la indagación de carácter permanente y significativa.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin adulterar de manera deliberada las variables y en los que solo se observan los fenómenos naturales para analizarlos (Arbaiza, 2014, p. 144). Por lo antes señalado, se afirma que la investigación presentó un diseño no experimental desde el punto de vista del enfoque cuantitativo, pues las variables de estudio no han sido manipuladas, es decir se extrajo la información tal y como se obtuvo en su ambiente natural. A su vez, también es de corte transversal pues se recolectaron datos en un momento único; es decir, se realizó el trabajo de acopio de la información en un determinado momento y en base a dichos datos se procedió a organizarla.

Del mismo modo, la investigación es de nivel descriptivo correlacional. Según Arias (2020), es un estudio que describe la relación existente entre dos variables o más; así como diferentes conceptos y clases de manera correlativa, tal y como se muestra a continuación:

Figura 1

Diseño de la investigación



De modo que:

M: Marco muestral

V1: Administración del talento

r: factor de correspondencia

V2: Satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización

V1: Administración del talento

Definición conceptual: La gestión de seres humanos es un sumario con carácter técnico funcional que se apoya en prácticas que dan a conocer el lado consciente, subconsciente y racional del individuo dentro de una esfera institucional (Louffat, 2018).

Definición operacional: La variable fue dividida en cinco dimensiones: Reclutamiento, elección, inducción evaluación y capacitación (Louffat, 2018). Los indicadores formaron 20 preguntas que fueron evaluadas según escala Likert.

V2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Sentimiento actual de moralidad al puesto de trabajo auténtico, que resulta de un cálculo de las características de éste y de los factores que forman parte de su entorno (Robbins y Judge, 2017, p. 78).

Definición operacional: La variable fue dividida en dos dimensiones: Factores extrínsecos o higiénicos y factores intrínsecos o motivacionales (Vallejo, 2018). Los indicadores formaron 20 preguntas que fueron evaluadas a escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Malhotra (2008) manifiesta que la población es el conjunto de todos los elementos que comparten características análogas y que representa el universo. En esta investigación, la población estuvo conformada por 66 colaboradores que desempeñan funciones en la oficina recursos humanos. Una muestra es un subconjunto de una población del cual se recolectan los datos para someterlos a estudio, análisis o experimentación y que además debe ser representativa (Capuñay, 2014, pág. 6). La muestra puede ser una parte o toda la población de la cual se obtiene información (Moyano, 2016). Por ello, de acuerdo a lo mencionado anteriormente se empleó toda la población para que sea utilizada como muestra.

Hernández et ál. (2014) aluden que para realizar la elección de la muestra existen dos clases: la probabilística y la no probabilística. Por lo antes expuesto, es bueno señalar que se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencional o

también denominado por conveniencia que se caracteriza por que el investigador selecciona directa o intencionalmente a los individuos de la población (Córdova Baldeón , 2013, p. 92). Para finalizar, es bueno indicar que no se aplicó criterios de inclusión ni exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una técnica que se basa en un interrogatorio de los individuos, a quienes se les plantean una variedad de preguntas, las mismas que pueden ser verbalmente o por escrito, previo diseño del cuestionario (Malhotra, 2008, p. 183). Considerando que las investigaciones cuantitativas se encuentran ceñidas en datos que se obtienen de la aplicación de ciertas técnicas, se precisa que en este estudio se realizó una encuesta dirigida a los colaboradores de la oficina de recursos humanos, donde las preguntas planteadas presentan una secuencia lógica de tal manera que el encuestado reconozca hacia donde se quiere llegar con la ejecución de dicha técnica; ergo, concientice en la importancia de responder de manera correcta a las preguntas propuestas y favorezca a toda la investigación.

Kotler y Armstrong (2013) indican que un cuestionario viene a ser un instrumento de recolección de datos primarios en el que se visualizan interrogantes abiertas y cerradas, las cerradas incluyen todas las respuestas posibles y los sujetos eligen entre ellas; mientras que las otras, admiten que los encuestados respondan con sus propias palabras. Es por eso que para recolectar información primaria se empleó el cuestionario considerando las preguntas cerradas para obtener datos claros y precisos de la realidad; es decir, de la situación actual del área donde se aplicó el instrumento y así se obtuvo información que sirvió para poder dar respuesta a los problemas planteados en el presente estudio, obteniendo resultados basados en la aplicación del mencionado instrumento.

La validez mediante los expertos indica si de verdad los instrumentos miden la variable en estudio (Hernández et ál., 2014). Por lo tanto, el instrumento que se empleó en la investigación fue validado mediante el juicio de 03 profesionales expertos con doctorado y especializados en la gestión de empresas, los mismos que fueron quienes determinaron la idoneidad de los ítems, indicando además que la aplicabilidad de tales instrumentos se considera de carácter netamente viable.

Tabla 1*Validez del instrumento administración del talento*

N°	Grado Académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
01	Doctor	Fernando Suarez Carrasco	Aplicable
02	Doctor	José Alfredo Herrera Farfán	Aplicable
03	Doctora	Reyneldi Sánchez Farfán	Aplicable

Nota: Esta información se obtuvo del certificado de validez de expertos

Tabla 2*Validez del instrumento satisfacción laboral*

N°	Grado Académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
01	Doctor	Fernando Suarez Carrasco	Aplicable
02	Doctor	José Alfredo Herrera Farfán	Aplicable
03	Doctora	Reyneldi Sánchez Farfán	Aplicable

Nota: Esta información se obtuvo del certificado de validez de expertos

La fiabilidad de un instrumento de investigación está dada por la objetividad de sus resultados; vale decir que, un instrumento confiable debe brindar los mismos resultados en diferentes momentos o situaciones (Linares, 2013, p. 262). Para el cálculo de la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach que se encarga de medir la homogeneidad de las preguntas a través del promedio de la correlación de cada ítem, con la finalidad de corroborar si realmente existe semejanza. Mientras el alfa se encuentre más próximo a 1, significa que existirá una mayor consistencia entre los ítems y viceversa. Alvarado y Agurto (2009) indican que el valor mínimo admisible para el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.70 (por debajo de dicho valor, la consistencia de la escala que se ha empleado es baja); por consiguiente, el valor máximo esperado es de 0,90 (por encima de ese valor existe duplicidad).

Respecto a la variable Administración del Talento, el coeficiente estadístico que se encontró fue de 0.78 por lo que se puede afirmar que existe un nivel fuerte de fiabilidad del instrumento y de los 20 ítems. Concerniente a la variable satisfacción laboral, el coeficiente que se obtuvo fue de 0.77 por lo que se puede afirmar que existe un nivel fuerte de fiabilidad del instrumento y de los 20 ítems.

3.5. Procedimientos

Se realizó en primera instancia una solicitud dirigida a la entidad gubernamental. Luego, con la aprobación de lo solicitado, se procedió a aplicar los instrumentos. Para ello se solicitó la participación de carácter voluntario; es decir, previo consentimiento informado. Paso seguido, una vez que se obtuvo la información, se procedió a efectuar el análisis estadístico de confiabilidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

En cuanto a la estadística descriptiva, se realizó el análisis de resultados después de haber sido procesada la información, obteniéndose tablas de frecuencia las mismas que fueron debidamente interpretadas.

Por otro lado, la estadística inferencial es clave en una investigación de nivel correlación que a su vez constata las hipótesis de la misma (Vara, 2015). Una hipótesis es una explicación tentativa del fenómeno investigado y que se enuncia como proposición o afirmación (Hernández et ál., 2014). En tal medida, para la prueba de normalidad se empleó Kolmogorov Smirnov que sirve para comparar la distribución de frecuencia acumulativa con la distribución de frecuencia acumulativa observada y ver el punto en el que dichas distribuciones muestran la mayor divergencia posible (Inafuko y Donet, 2017, p. 176). Después de ello, al encontrar que los datos no presentaron una distribución normal, se procedió a utilizar la prueba no paramétrica denominada Rho de Spearman, reconociendo que dicho coeficiente indica el grado de similitud entre las variables.

Por último, se empleó como apoyo la hoja de cálculo Excel y se obtuvo tablas estadísticas utilizando el programa estadístico SPSS en su versión 26.

3.7. Aspectos éticos

Desde la cuna el corazón del hombre debe ser educado para que de él brote el principio ético básico: no hacer daño al otro, menciona Cayetano (2014). En contrapelo a ello, Worthington (2015) explica que tanto ética como profesionalismo no es lo mismo a pesar de que tienen una conexión íntima; puesto que las actitudes son las que definen el comportamiento del ser humano y ello influyen para que se den episodios individuales de muestra de profesionalismo.

En esa misma línea y pese a que ética no implica profesionalismo, en la presente tesis prevaleció siempre el respeto a la verdad, mostrando información real y confiable como la que se obtuvo con las técnicas de recolección de datos; por último, al no solicitar datos personales que permita revelar la identidad de los participantes se priorizó el respeto al anonimato.

En el mismo sentido, Díaz (2015) manifiesta que el software Turnitin permite un servicio antiplagio que brinda porcentajes de similitud respecto a otros trabajos. Así mismo, enfatizar la prevención de plagio ayuda a evitar cualquier copia y garantiza que el desarrollo de la tesis sea indiscutiblemente auténtica; es decir, propia de cada autoría (Espinak, 2015). Por último; es bueno mencionar que para interiorizar aún más en el tema moralista, en ésta indagación se tuvo presente lo que menciona el código de ética en investigación (UCV, 2020):

a) Respeto a la pertenencia intelectual, así también se enfatizó respeto a las definiciones de autores citados.

b) Libertad, aqueña relacionado con el consentimiento de los participantes en el proceso de recoger información.

c) Transparencia, pues existió claridad y se habló con la verdad al presentar los resultados.

d) Competencia científica y profesional, pues existió una investigación íntegra tanto del lado epistemológico como del técnico.

e) Precaución, por lo que en las fuentes, citas y referencias bibliográficas se respetó el modelo APA en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

Seguidamente, se procede a mostrar los resultados descriptivos, mediante el uso de tablas de frecuencia y porcentaje, posteriormente se también se plasma la prueba de normalidad y los resultados inferenciales, que permite contrastar todas las hipótesis formuladas.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Nivel de Administración del talento en la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, según sus dimensiones

Niveles	Administración del talento		Reclutamiento del personal		Selección del personal		Inducción del personal		Evaluación del personal		Capacitación del personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	34	51.5	26	39.4	11	16.7	22	33.3	28	42.4	18	27.3
Regular	22	33.3	22	33.3	36	54.5	28	42.4	20	30.3	26	39.4
Eficiente	10	15.2	18	27.3	19	28.8	16	24.2	18	27.3	22	33.3
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0	66	100,0	66	100,0	66	100,0

Nota: Esta tabla se trabajó considerando a las 66 personas encuestadas.

Se puede apreciar de la tabla anterior que el 15.2% de colaboradores encuestados distinguen que el nivel de administración del talento es eficiente, 33.3% de los colaboradores perciben que la administración del talento es regular y el 51.5% perciben que la administración del talento es deficiente.

Con respecto a las dimensiones de administración del talento, se puede observar que existe una mayor frecuencia en el nivel eficiente para la dimensión capacitación del personal con un porcentaje del 33.3%, una mayor frecuencia en el nivel regular para la dimensión de selección del personal con un porcentaje de 54.5% y por último una mayor frecuencia en el nivel deficiente para la dimensión de evaluación del personal con un porcentaje de 42.2%.

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral en la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, según sus dimensiones

Niveles	Satisfacción laboral		Factores extrínsecos o higiénicos		Factores intrínsecos o motivacionales	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	36	54.5	24	36.4	12	18.2
Medio	18	27.3	16	24.2	18	27.3
Alto	12	18.2	26	39.4	36	54.5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0

Nota: Esta tabla se trabajó considerando a las 66 personas encuestadas.

En la tabla se puede observar, que el nivel de satisfacción en el trabajo por parte de los colaboradores de la oficina de recursos humanos encuestados es alto con un porcentaje de 18.2%, medio con un porcentaje del 27.3% y bajo con un porcentaje del 54.5%. Por lo que se concluye que existe un bajo nivel de satisfacción en los colaboradores que forman parte del mencionado centro de labores.

En cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral, se observa que la dimensión con mayor porcentaje en el nivel alto corresponde a factores intrínsecos o motivacionales con 54.5%, así mismo la dimensión con mayor porcentaje en el nivel medio corresponde también a factores extrínsecos o motivacionales con 27.3%. Por último; la dimensión con mayor porcentaje en el nivel bajo corresponde por otro lado a factores extrínsecos o higiénicos con 36.4%.

4.3. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general:

Tabla 5

Correlación entre las variables administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional de Piura

			Administración del talento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Administración del talento	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig.(bilateral)	.	,001
		N	66	66

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

En esta tabla 5 se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la administración del talento y satisfacción laboral. Entonces, dado que $p = ,001 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, ergo se acepta la hipótesis alterna.

Por lo señalado en el párrafo anterior, se puede decir que existe una relación significativa entre administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021. Para concluir, el valor de $Rho = ,625$, indica una hay la existencia de una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Tabla 6

Correlación entre administración del talento y la dimensión factores extrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura

			Administración del talento	Factores extrínsecos
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	66	66

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

En esta tabla 6 se revelan los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la administración del talento y los factores extrínsecos.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, ergo se acepta la hipótesis alterna. Por lo antes señalado, se puede decir que existe una relación significativa entre administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021. Para finalizar, el valor de $Rho = ,428$, indica que está existiendo una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

Tabla 7

Correlación entre administración del talento y la dimensión factores intrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura

			Administración del talento	Factores intrínsecos
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig.(bilateral)	.	,003
		N	66	66

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

En esta tabla 7 se presentan los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la administración del talento y los factores extrínsecos.

Entonces, dado que $p = ,003 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, ergo se acepta la hipótesis alterna. Por lo antes señalado, se puede decir que existe una relación significativa entre administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021. Para concluir se evidencia el valor de $Rho = ,493$, indica que hay una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En esta sección de discusión, lo que se realizó primero es el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación y el contraste con la información concerniente a los estudios tomados a manera de antecedentes; para finiquitar, se describirán las limitaciones que se puedan encontrar.

Primero, de acuerdo a los resultados descriptivos, se tiene que en la variable administración del talento el 15.2% de colaboradores encuestados distinguen que el nivel de administración del talento es eficiente, 33.3% de los colaboradores perciben que la administración del talento es regular y el 51.5% perciben que la administración del talento es deficiente, este resultado es similar al de Zeballos (2019) "Management of Human talent and Labor Performance of the worker of the company Industria Cerámicas Mattaz Zeballos Limited Liability Company in the city of Sucre" , halló que existe ausencia un bajo nivel de atención por parte de dicha unidad de personal, lo cual repercute significativamente en trabajo de sus colaboradores. Se puede mencionar otros estudios como Macías, et al. (2020) en su artículo "Human talent and job satisfaction in a civil construction company" detectaron un nivel malo en la gestión humana, por ello el personal no se siente comprometido para portarse con las tareas asignadas, también se encuentra que el personal no tiene claro lo que la empresa espera de ellos y no existen tareas establecidas. Castro, et al. (2020) en su estudio "Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank" encuentra un nivel malo en la administración del talento humano y la existencia de colosales horas de trabajo, además de la gran rotación del personal que no permite el compromiso de los empleados que realizan labores en el banco solidario.

Referente a la variable satisfacción laboral, se halló que el nivel de satisfacción por parte del personal de la oficina de recursos humanos encuestados es alto con un porcentaje de 18.2%, medio con un porcentaje del 27.3% y bajo con un porcentaje del 54.5%. Chiang, et al. (2018), en su artículo "Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción" finiquitó que, en cuanto al estrés de los trabajadores; se encuentra en el cuadrante de baja tensión, escasa demanda psicológica, gran control laboral y gran apoyo global logrando encontrar, lo que denota un nivel bajo

en cuanto a la satisfacción. Se puede mencionar a Pedraza (2020) en su artículo científico “Job Satisfacción and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions” que acuerdo con sus resultados, se determinó que ambas variables contribuyen de forma positiva y a un nivel regular de satisfacción en el ejercicio educativo. Los resultados contrastan lo hallado por Nieves (2018) en su proyecto de investigación “Satisfacción y su relación con el desempeño en el subordinado de ADECCO Perú Piura – Perú, 2016, quien obtuvo que la satisfacción presenta un bajo nivel y una una relación significativa y directa con el desempeño.

En relación a las dimensiones concernientes a la administración del talento, los resultados con mayor porcentaje en el nivel deficiente lo tiene la dimensión evaluación del desempeño con un 42.4% seguido de reclutamiento e inducción con un 39.4% y 33.3% respectivamente. En el nivel regular el mayor porcentaje lo tiene la dimensión selección del personal con un porcentaje de 54.5% y por último, en el nivel eficiente el mayor porcentaje que es el de 33.3% lo tiene la dimensión capacitación del personal. Se encontró resultados similares Zeballos (2019) en su trabajo de investigación “Management of Human talent and Labor Performance of the worker of the company Industria Cerámicas Mattaz Zeballos Limited Liability Company in the city of Sucre” , se halló que un nivel bajo de capacitación lo cual repercute significativamente en el trabajo de sus colaboradores.

Castro, et al. (2020) en su estudio “Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank” cuyos resultados arrojaron un nivel malo en la administración del talento humano sobre todo con la evaluación de trabajador obteniendo solo 12%, sumado a ello la existencia de colosales horas de trabajo, que no permite el compromiso de los empleados del banco solidario. Macías, et al. (2020) en su artículo “Human talent and job satisfaction in a civil construction company” detectaron un nivel malo en la gestión humana, al no contar con programas de motivación logrando un bajo nivel de inducción, ocasionando retrasos en la ejecución de acciones solicitadas por otras dependencias que forman parte de la misma institución.

Se pueden apreciar que en los estudios mencionados relacionados con las dimensiones de administración del talento se obtuvieron resultados similares al de

presente estudio, lo que puede estar relacionado a que se trata por lo general de instituciones donde existe bastante demanda de trabajo, dada sus condiciones operativas, las cuales por lo general presentan mucha rotación, ausentismo, desmotivación entre otros factores que pueden presentar tanto el personal gerencial como administrativo.

Respecto a las dimensiones pertinentes a satisfacción laboral, los resultados arrojaron que el porcentaje mayor en el nivel bajo lo tiene la dimensión factores extrínsecos o higiénicos con un 36.4%, en el nivel medio el mayor porcentaje lo tiene la dimensión factores intrínsecos o motivacionales con un porcentaje de 27.3% y por último, en el nivel alto el mayor porcentaje que es de 54.5% lo tiene también la dimensión factores intrínsecos o motivacionales. Se encontró resultados similares en Zeballos (2019) mencionando que existe un bajo nivel de atención respecto a factores higiénicos relacionados con las condiciones de trabajo. Por otro lado, se muestran también resultados opuestos entre ambas dimensiones tal y como sucede en esta investigación; puesto que, Pedraza (2020) encontró la existencia de un nivel regular de satisfacción en el ejercicio educativo; ello debido a los reconocimientos que se otorgan, considerando que este último aspecto forma parte de los factores intrínsecos o motivacionales y a un nivel medio son resultados similares que se han obtenido en el presente estudio.

Los resultados pueden indicar que el personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura y de la empresa Industria cerámica Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre tiene un bajo nivel de satisfacción debido al descuido de los factores como las condiciones de trabajo; por otro lado, el presente estudio desarrollado en una entidad de índole público, también es similar al estudio desarrollado en instituciones de educación superior puesto que ambos obtuvieron en la dimensión de factores intrínsecos o motivacionales un nivel medio lo que evidencia que la satisfacción laboral en ambas entidades se encuentra relacionada principalmente por aspectos internos y propios de cada personal.

Con respecto a los resultados inferenciales, en relación al objetivo general, en esta investigación se encontró que la administración del talento y la satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura

tienen una relación significativa, siendo esta positiva moderada (Rho de Spearman= ,625 y $p= ,001$); lo que se entiende que según se optimice la administración del talento existirá mayor satisfacción laboral en el personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura. Esta relación significativa entre la administración del talento y satisfacción laboral en la oficina de Recursos Humanos concuerda con los estudios mencionados en antecedentes como en el caso de Zelada (2018) que en su trabajo de investigación “La gestión del talento y la satisfacción en los catedráticos UTP, 2017” obtuvo un nivel de significativa (Rho de Spearman = ,817), con su porcentaje de $p=,006 < ,05$); donde se reafirmó la hipótesis alterna, que reveló la existencia de una relación significativa; dicho de otra manera, se confirmó la óptima dependencia.

Otros estudios también encontraron relación significativa entre estas dos variables estudiadas, pero con un mayor valor para el coeficiente de correlación como en el caso de Escobar (2017), con su trabajo investigativo llamado “Administración del talento y satisfacción del colaborador Administrativo UNE, distrito Lurigancho-Chosica, 2017” concluye que existe una relación de ($p < ,05$, Rho de Spearman = ,869, Correlación positiva alta. Bendezú (2020) en su artículo “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una I.E privada”. encontró que hay relación significativa con nivel de ,892; por ende, se ultimó que la correspondencia fue significativa con una fuerte semejanza y Ávila (2018), en su trabajo de investigación “Gestión del talento y satisfacción del personal asistencial de salud, Hospital de barranca – Cajatambo, 2018”, finiquitó la coexistencia de una semejanza muy robusta y significativa ($\rho = ,000 < ,05$ y Rho de Spearman = ,940) por lo que se ultimó que la gerencia del talento se engrana de carácter significativo con la satisfacción del grupo asistencial de dicho establecimiento.

Respecto al objetivo específico 1 y la dimensión de factores extrínsecos o higiénicos relacionados con el compromiso o perfeccionamiento en el trabajo, se encontró en el presente estudio que la mencionada dimensión y la administración del talento tienen una relación significativa, siendo esta positiva moderada (Rho de Spearman=,428 y $p=.000$). Es decir, según se optimice la satisfacción extrínseca existirá una mejor administración del talento por parte de la oficina de recursos

humanos. De manera similar pasa con Pedraza (2020) en su artículo científico “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions” donde se encontró una correlación positiva media (Rho de Spearman=,427 y p=,000) y Chiang, et al. (2018) donde se encontró una correlación positiva alta entre los factores extrínsecos y la administración del talento (Rho de Spearman=,723 y p=,001).

Respecto al objetivo específico 2 y la dimensión de factores intrínsecos o emocionales relacionados con el reconocimiento, distinción e independencia en el trabajo que se le pueda otorgar al colaborador; en el presente estudio se encontró que dicha tal dimensión y la administración del talento tienen una relación significativa, siendo esta positiva moderada (Rho de Spearman =,592 y p=,003). Es decir, según se optimicen los factores intrínsecos existirá una mejor administración del talento por parte de la oficina de recursos humanos. En estudios presentados en la presente investigación existen resultados similares, también en el artículo de Chiang, et al. (2018) “Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción” se encontró que los factores intrínsecos de reconocimiento y la administración del talento y tienen una relación significativa, siendo esta positiva moderada (Rho de Spearman=,408 y p=,000), por otro lado; respecto al reconocimiento que se le brinda en la empresa a los colaboradores se encontró también que la independencia en el trabajo y la administración del talento que se les brinda a los trabajadores tienen una relación significativa, siendo esta positiva moderada (Rho de Spearman=,479 y p=,000).

Dentro de las limitaciones presentes en esta investigación está la dificultad para que los colaboradores sean encuestados, dada la situación pandémica actual. Por último, los cuestionarios debieron ser auto administrados, lo que hubiera permitido un mayor énfasis y sobre todo concientización por parte de los encuestados al momento de responder todas las preguntas que a su vez fueron formuladas para cada dimensión.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación significativa entre administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura. Siendo una correlación positiva moderada (Rho de Spearman=,625 y $p=,001$); es decir, mientras más se realice una optimización de la administración del talento existirá una mayor satisfacción del personal en dicha oficina.

Segunda: Existe una relación significativa entre la dimensión factores extrínsecos o higiénicos y administración del talento del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura. Siendo esta una correlación positiva media (Rho de Spearman=,428 y $p=,000$); es decir, es decir, mientras más se realice una optimización de los factores extrínsecos o higiénicos existirá una mejor administración del talento.

Tercera: Existe una relación significativa entre la dimensión factores intrínsecos o motivacionales y administración del talento del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura. Siendo esta una correlación positiva moderada (Rho de Spearman=,592 y $p=,003$); es decir, mientras más se realice una optimización de los factores intrínsecos o motivacionales existirá una mejor administración del talento.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Ya que en el estudio se encontró una relación significativa entre la administración del talento y satisfacción en el personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, la jefatura de dicha oficina debe crear estrategias para lograr el monitoreo constante de ambas variables, aplicando instrumentos de recolección de datos de manera permanente, en las diferentes áreas que forman parte de la oficina. Además, de ello la jefatura debe crear estrategias de mejora de cada dimensión de la administración del talento.

Segunda: En este estudio se encontró que entre la dimensión factores extrínsecos y la administración del talento existe una relación significativa, si bien la correlación es positiva moderada, la jefatura de la oficina de recursos humanos debe poner énfasis en optimizar la generación de factores extrínsecos en dicha oficina; es decir, brindar mejores condiciones de trabajo desde su ámbito de jefatura. Se sugiere que la jefatura tenga una mayor comunicación con los encargados de cada área que forma parte de la oficina de recursos humanos, a fin de que, mediante un trabajo técnico, articulado y en conjunto puedan identificar cuáles son las necesidades de espacio laboral e higiénicas para que una vez identificadas se puedan fortalecer y permita que el personal pueda desempeñar sus funciones con condiciones físicas y ambientales adecuadas.

Tercera: según lo hallado, la dimensión factores intrínsecos o motivacionales y la administración del talento tienen una relación significativa existiendo una correlación positiva moderada. Por ello se puede recomendar, ya que los factores intrínsecos se relacionan directamente con el sentir de cada colaborador de la oficina, crear estrategias necesarias para que mantenerlos motivados de tal manera que se permita una sinergia entre los objetivos personales y los objetivos de la oficina. Una opción a recomendar es otorgar reconocimientos y distinciones por la realización de una tarea específica por parte de un colaborador. Si bien es cierto no se trata de un incentivo económico, muchas veces son mejores recibidos por parte de los colaboradores, siendo aspectos que permiten elevar su autoestima generando sentimientos positivos, lo que sin duda repercute en la mejora de cada una de sus actividades.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Alvarado Pintado, L., & Agurto, M. H. (2009). *Estadística para administración y economía con aplicaciones en Excel*. Lima: Universidad de Piura.
- Alvaro, A., & García, F. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *Intangible capital*, 10(5), 1003-1025.
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54932957007.pdf>
- Alza Barco, C. (2019). Gestión Pública: Balance y Perspectivas. VI Seminario de Reforma del Estado. *scholar.google*, 1-5.
- Arbaiza Fermini, L. (2014). Como elaborar una tesis de grado. *scholar.google*, 7-36.
- Arbaiza Fermini, L. (2017). Liderazgo y Comportamiento Organizacional. *scholar.google*, 16.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). Proyecto de tesis: Guía para la elaboración. *Redalyc*, 22-75.
- Ávila del Valle, J. E. (2018). Repositorio Institucional. *Redalyc*, 1-79.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2389>
- Bellido Medina, R. S., Morales Palao, B., Gamarra Castellanos, M. E., & Calizaya Lopez, J. (2021). Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa. *University, science and technology*, 25(108), 3-8. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Bendezú Pacífico, K. (2020). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational. *Redalyc*, 14(1), 22-28.
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/>

- Blasco, R. (2004). Recruitment, personnel selection and information and. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), 141-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317999003>
- Calderón Hernández, G. (04 de Julio de 2014). Human Talent Management In Government Organizations: A Study Of Public. *Redalyc*, 17(28), 71-90. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502804.pdf>
- Capuñay Véliz, C. (2014). *Statistics for administration and business*. México: Pearson.
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Dialnet*, 22(1), 184-203. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Caycho Rodríguez, T. (Enero de 2010). Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 28(2), 411-414. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829515008>
- Cayetano Salinas, V. (2014). *La confianza: Caminos y beneficios*. Piura: Montalbán E.I.R.L.
- Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamami Gamarra, J. (2013). Motivation and Job satisfaction of employees of the regional directorate of foreign trade and tourism. Puno - Perú, 2013. *Science and work*, 5(1), 26-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neyra, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. *Cience and work*, 20(63), 178-186. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Human resources management. Human capital in organizations*. México: Mc Graw Hill.

- Clementina, P. (23 de mayo de 2021). *MIA: Aspectos administrativos y referencias*.
<https://uvcv.edu.pe/mod/page/view.php?id=1215249>
- Córdova Baldeón , I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativo*. Lima: San Marcos.
- Crespí Vallbona, M., & Mascarilla, M. O. (2018). Job satisfaction. The case of information technology (IT) professionals in Spain. *Dialnet*(58), 36-51.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448455>
- Csikszentmihalyi, M. (2021). *The classic work on how to achieve hapiness: The Psychology Of Happiness*. New York: Rhuk.
- Diaz, A. D. (2015). El uso de Turnitin con retroalimentación mejora la probidad académica de estudiantes de bachillerato. *Ciencia, docencia y tecnología*, 26(51), 197-216. <https://www.redalyc.org/pdf/145/14542676009.pdf>
- Escobar Guevara, M. A. (2017). Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. *Repositorio Institucional UNE*, 1-117.
<https://repositorio.une.edu.pe/>
- Espinak, E. (2015). Plagiarism, copying, imitation: an increasingly unavoidable issue. *Bioética*, 23(1), 9-11.
<https://www.scielo.br/j/bioet/a/Hdw9HQwkjrWLSR5JZ7pvyYs/?format=pdf&lang=en>
- Freud, S. (2013). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Estados Unidos: FV Éditions.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar;. (2014). *Investigation methodology*. México: Mc Graw Hill.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Fundamentals of Marketing*. México: Pearson.
- Linares Cazola, J. (2013). *Investigación de Mercados*. Lima: San Marcos.
- Louffat Olivares, E. (2005). Estrutura organizacional nas empresas multinacionais: o caso de uma empresa de sucesso internacional. *Alcance: Universidade do*

- Vale do Itajaí. *Biguaçu, Brasil*, 12(1), 119-133.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477748618008>
- Louffat Olivares, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal*. Lima: Pearson.
- Louffat Olivares, E. (2017). *Capacitando al personal*. Lima: Pearson.
- Lydia, A. F. (2016). Dirección de Recursos Humanos. *scholar.google*, 1-22.
- Macías Quiróz, M. M., Ruiz, C. S., & Valdivieso, G. P. (2020). Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Original industrial engineering*, 22(63), 1-9. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178
- Malhotra, N. (2008). *Market research*. México: Pearson.
- Mohammed Ali , B. S., Mohammed, N. A., & Muhammad Salman, S. (2020). COVID-19 Challenges and Human Resource Management in Organized Retail. *Redalyc*, 25(12), 2-11.
<https://www.redalyc.org/journal/279/27965040009/27965040009.pdf>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). Human resources as a fundamental element for quality management and organizational competitiveness. *Redalyc*, 20(2), 21-37.
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335007/html/>
- Moyano Castillejo, L. (2016). Plan de Negocios. *Macro*, 1-18.
- Nieves Bayona, H. J. (2018). Repositorio Institucional Universidad Nacional de Piura. *Repositorio Institucional*, 1-72.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1209/ADM-NIE-BAY-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Ibero-American Journal for Educational Research and Development*, 10(20), 1-29.
<http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595>

- Piura, G. R. (Marzo de 2021). *Resolución Ejecutiva Regional 169-2021*.
<https://www.regionpiura.gob.pe/documentos/resoluciones/php9uHoZS.pdf>
- Ramírez Molina, R. I., Chacón Zúñiga, H. C., & Valencia Alfaro, k. P. (2018). Talent Management Human As Organizational Strategy In Small And Medium-Sized Enterprises. *Dialnet*, 16(1), 20-42.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Ramírez Salinas, L. E. (2020). *Sobre la felicidad en el trabajo. Una interpretación a partir de la teoría de la autodeterminación y la teoría del flujo psicológico*. Trujillo: Gráfica Real S.A.C.
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Management of human talent analysis from a strategic approach. *Technological information*, 30(6), 167-176. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642019000600167&lng=es&nrm=iso
- Robbins, Stephen; Judge, Timothy. (2017). *Organizational behavior*. México: Pearson.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 1, 68-78.
http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampych.pdf
- Salgado Velo, J., & Moscoso Ruibal, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las administraciones públicas. *Sección Monográfica*, 9(1), 16-24.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536734>
- Sanchez Trujillo, M. G., & Garcia Vargas, L. (Junio de 2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. *Redalyc*, 22(2), 161-166.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sapién Aguilar, A. L., Gutiérrez Diez, M., Piñon Howlet, L. C., & Araiza Zapata, P. A. (2016). Evaluación del desempeño por el método de 360 grados y por

- factores de evaluación de una empresa mexicana. *Publicaciones*(46), 13-29.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5884161>
- Toma Inafuko, J., & Rubio Donet, J. (2017). *Estadística aplicada. Segunda parte*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Trabajo, O. I. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. *Una nueva forma de gestar el trabajo*, 52.
- Triguero, R., Peña Vincés, J., González Redon, M., & Sánchez Apellaniz, M. (2012). Human Resource Management Practices Aimed at Seeking the. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 17(32), 1-14.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/jefas/v17n32/a03v17n32.pdf>
- UCV. (2020). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*. Trujillo:
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN°0262-2020-UCV-Aprueba-Actualización-del-Código-Ética-en-Investigación-1-1.pdf>.
- Vallejo Calle, O. E. (2010). Job Satisfaction: Utopia to Reality. *Scholar*, 76-113.
- Vallejo Calle, O. E. (2018). Job Satisfaction: Utopia to Reality. *Scholar*, 23-89.
- Vara Horna, A. A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Worthington, R. (2015). Ethics and professionalism in a changing world. *Critical Essay*, 4(15), 175-178. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v4n15/2007-5057-iem-4-15-00175.pdf>
- Xianyin Yang, L., & Wendong, L. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship. *Annals of Psychology*, 33(3), 697-707.
https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social1.pdf
- Zambrano Farías, F. J., & Molina, C. J. (2016). Human Talent Management and Knowledge Management. *Dialnet*, 3(7), 257-266.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833470>
- Zeballos Saavedra, R. I. (2019). *Respositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar*.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

Zelada Flores, E. A. (2018). *Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17305/Zelada_FEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA											
Título: Administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021 Autor/a: Lic. Adm. Elvis Wilder Gonzaga Troncos											
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES								
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Administración del talento								
<p>¿Cuál es la relación entre la administración del talento y la satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021?</p> <p>Problema específico 1. ¿Cómo es la relación entre la administración del talento y los factores extrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cómo es la relación entre la administración del talento y los factores intrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.</p> <p>Objetivo específico 1. Determinar la relación entre la administración del talento y los factores extrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.</p> <p>Objetivo específico 2. Determinar la relación entre la administración del talento y los factores intrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.</p>	<p>La administración del talento se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.</p> <p>Hipótesis específico 1. La administración del talento se relaciona de manera significativa con los factores extrínsecos del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.</p> <p>Hipótesis específico 2. La administración del talento se relaciona de manera significativa con los factores intrínsecos del personal de la oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2021.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
			Reclutamiento de personal	Transmisión de la convocatoria	1-2	Ordinal Escala Likert	(1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo	.Deficiente (20 - 47) . Regular (48 – 75) .Eficiente (76 – 100)			
				Descripción del puesto	3-4						
			Selección de personal	Entrevista y exámenes	5-6						
				Evaluación del perfil	7-8						
			Inducción de personal	Bienvenida y entrega de la información	9-10						
				Incorporación al ambiente laboral	1-12						
			Evaluación de personal	Tipo de evaluación aplicable	13-14						
				Utilización de resultados obtenidos	15-16						
			Capacitación de personal	Análisis de necesidades	17-18						
				Desarrollo y evaluación	19-20						
			Variable 2: Satisfacción laboral								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores			Niveles y rangos		
			Factores extrínsecos o higiénicos	Retribución económica	21-22	Ordinal Escala Likert			(1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo	. Bajo (20 - 47)	
Condiciones de trabajo	23-24										
Estabilidad laboral	25-26										
Estatus	27-28										
Calidad de relaciones interpersonales	28-30										
Perfeccionamiento Del trabajador	31-32										

			Factores motivacionales o intrínsecos	Independencia	33-34	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo	. Medio (48 – 75) . Alto (76 – 100)	
				Variedad	35-36			
				Línea de carrera	37-38			
				Reconocimiento y distinciones	39-40			
METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA					
TIPO: Aplicada. DISEÑO: No experimental, de corte transversal ENFOQUE: Cuantitativo NIVEL: Descriptivo correlacional MÉTODO: Hipotético deductivo	POBLACIÓN Y MUESTRA: Conformada por 66 colaboradores que laboran en la oficina de recursos humanos. MUESTREO Se empleó el muestreo no probabilístico de tipo intencional o también conocido como muestreo de conveniencia.	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario. Adaptado de Linares (2013)	- Estadística descriptiva - Estadística inferencial					

Anexo N° 2: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIONES OPERACIONALES	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS		
V1 Administración del talento	La gesta de seres humanos es un sumario de carácter técnico funcional que se apoya en prácticas que dan a conocer el lado consciente, subconsciente y racional de los individuos en la esfera institucional (Louffat, 2018).	La variable fue dividida en cinco dimensiones: Reclutamiento, elección, inducción evaluación y capacitación (Louffat,2018); cuyos indicadores formarán 20 preguntas que será evaluadas según una escala ordinal.	Reclutamiento del personal	Transmisión de Convocatoria	Ordinal Escala Likert (1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo	. Deficiente (20 - 47) . Regular (48 – 75) . Eficiente (76 – 100)		
				Descripción del puesto				
			Selección del personal	Entrevistas y exámenes				
				Evaluación del perfil				
			Inducción del personal	Bienvenida y entrega de la información				
				Incorporación al ambiente laboral				
			Evaluación del personal	Tipo de evaluación aplicable				
				Utilización de los resultados obtenidos				
Capacitación del personal	Análisis de necesidades	Ordinal Escala Likert (1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo	. Bajo (20 - 47) . Medio (48 – 75) . Alto (76 – 100)					
	Desarrollo y evaluación							
V2 Satisfacción Laboral	Sentimiento actual de moralidad al espacio de faena, que resulta de un cálculo de las particularidades de éste y de los factores del entorno (Robbins y Judge, 2017, p. 78)			La variable fue dividida en dos dimensiones: Factores extrínsecos o higiénicos y factores intrínsecos o motivacionales (Vallejo, 2018); cuyos indicadores formarán 20 preguntas que serán evaluadas según una escala ordinal.	Factores extrínsecos o higiénicos	Retribución económica	Ordinal Escala Likert (1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo	. Bajo (20 - 47) . Medio (48 – 75) . Alto (76 – 100)
						Condiciones de trabajo		
						Estabilidad laboral		
						Estatus		
						Calidad de relaciones interpersonales		
						Perfeccionamiento del trabajador		
Factores intrínsecos o motivacionales	Independencia							
	Variedad							
	Línea de carrera							
	Reconocimiento y distinciones							

Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre la gestión del talento en el área de personal del Gobierno Regional Piura – 2021. Solicitamos lea con atención cada uno de los ítems y marque la opción que crea conveniente. No existe respuesta mala, toda respuesta es válida. Marque con una X sólo una opción:

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Variable: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO	1	2	3	4	5
Dimensión: Reclutamiento de personal					
01. El área de personal anuncia internamente la posibilidad de promoción y/o transferencia de puestos					
02. El área de personal cumple con difundir externamente las convocatorias de personal					
03. En las convocatorias se publican los requisitos para postular					
04. En las convocatorias se estipula el perfil del puesto					
Dimensión: Selección de personal					
05. El área de personal respeta las etapas del proceso de selección del personal según los plazos establecidos					
06. Cuando ingresó a trabajar se le solicitó su Curriculum vitae para la evaluación curricular					
07. Cuando ingresó a trabajar se le realizaron evaluaciones de conocimiento y psicotécnico					
08. Para ingresar a trabajar se le realizó una entrevista personal					
Dimensión: Inducción del personal					
09. El área de personal realiza charlas; asigna compañeros guía, entrega folletos o trípticos o manuales de inducción al nuevo colaborador.					

10. Se le hace comprender los objetivos de la institución al nuevo colaborador					
11. El área de personal realiza actividades de integración y socialización para los nuevos colaboradores					
12. El proceso de inducción permite al nuevo colaborador conocer la cultura de la institución y lo relacionado a sus funciones					
Dimensión: Evaluación de personal					
13. El área de personal cuenta con parámetros para evaluar el desempeño de sus colaboradores					
14. El desempeño que usted tiene en su puesto de trabajo es evaluado por su jefe inmediato					
15. El jefe de personal le aconseja u orienta luego de obtener los resultados de su evaluación de desempeño					
16. Los resultados de su evaluación de desempeño le permiten saber cuáles son sus puntos fuertes y débiles en el trabajo que realiza					
Dimensión: Capacitación de personal					
17. El área de personal hace consulta a sus trabajadores sobre los conocimientos o habilidades que necesitan adquirir					
18. El jefe de personal analiza los resultados para identificar qué competencias hay que fortalecer					
19. El área de personal tiene un plan de formación y capacitación para sus colaboradores					
20. El área de personal promueve entre sus colaboradores la necesidad de la actualización del conocimiento					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre la satisfacción laboral en el área de personal del Gobierno Regional Piura – 2021. Solicitamos lea con atención cada uno de los ítems y marque la opción que crea conveniente. No existe respuesta mala, toda respuesta es válida. Marque con una X sólo una opción:

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión: Factores Extrínsecos o higiénicos					
21. El pago que recibe por el trabajo que realiza es justo					
22. Existen incentivos económicos por el logro de objetivos					
23. El área de personal le brinda todos los recursos que necesita para ejecutar correctamente sus funciones					
24. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí para cumplir con las funciones asignadas así no les compete					
25. Siente que podrá continuar trabajando en el mismo puesto de trabajo, aunque cambie su gestión política					
26. Siente que se tomará en cuenta su rendimiento para no ser removido del puesto de trabajo en caso cambie el jefe de personal					
27. Se siente orgulloso de estar trabajando para el área de personal					
28. Considera que la gestión en la que trabaja está bien vista por la población					
29. El clima laboral favorece para el logro de los objetivos					
30. El jefe se preocupa por fortalecer las relaciones intralaborales					
31. Ha participado en capacitaciones de personal para incrementar su desempeño					

32. Todos los trabajadores son invitados a participar cuando se realizan capacitaciones						
Dimensión: Factores intrínsecos o motivacionales						
33. Se le permite realizar su trabajo de acuerdo con su experiencia y conocimiento						
34. Posee autoridad para tomar decisiones sobre la manera en la que debe ejecutar sus tareas						
35. El área de personal se preocupa porque el trabajador no caiga en la monotonía laboral; es decir, en trabajos repetitivos						
36. Las funciones que realiza son muy variadas por lo que no cae en aburrimiento						
37. Está abierta la posibilidad de participar en promociones internas de puestos de trabajo						
38. Considera que los cargos superiores al que actualmente se encuentra, están abiertos a postulación para cualquier persona						
39. Los trabajadores son premiados cuando realizan esfuerzos mayores para dar más de lo que sus funciones le exigen						
40. Los funcionarios de niveles jerárquicos superiores reconocen el trabajo que usted realiza						

Anexo N° 4: Autorización de la entidad

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Solicitud N°01

Srs. Gobierno Regional Piura

Yo, **ELVIS WILDER GONZAGA TRONCOS**, identificado con **DNI 70382101** y domiciliado en **UPIS Luis Alberto Sánchez Mz. B lote 28 Piura – Piura – Veintiséis de Octubre** y alumno de postgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad Cesar Vallejo con el debido respeto me presento ante ustedes para expresarles lo siguiente:

Que mediante la presente solicito la autorización para la aplicación de instrumentos de medición, para el uso del nombre institucional en el título y para la publicación de la tesis en el repositorio.

Me despido no sin antes manifestarle mi muestra de estima y admiración por los logros alcanzados durante la presente gestión y esperando se acceda a mi solicitud por ser de justicia.



ELVIS WILDER GONZAGA TRONCOS
DNI: 70382101



Anexo N° 5: Consentimiento Informado

Documento de consentimiento informado

Yo, Elvis Wilder Gonzaga Troncos identificado con DNI N° 70382101, invito a usted a participar en el trabajo de investigación “Administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional Piura, 2021”, a fin de crear estrategias en la gestión del personal, para optimizar la satisfacción laboral en los colaboradores.

Esta investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre administración del talento y satisfacción laboral en el personal. El estudio incluirá a un número total de 66 colaboradores de la oficina de personal del Gobierno Regional Piura.

Si acepta participar se le realizará una encuesta, mediante el uso de dos cuestionarios. Este estudio no le traerá algún riesgo a su persona. Así mismo, el presente estudio está autofinanciado por el investigador y por parte de su persona no existirá ningún costo y tampoco se le dará alguna retribución económica.

Dentro de los beneficios del presente estudio está la aportación de nuevos conocimientos, lo que ayudará en la creación de estrategias de administración del talento y satisfacción laboral del personal, siendo confidencial la identificación de las personas que desarrollan el cuestionario.



.....
Elvis Wilder Gonzaga Troncos

Anexo N° 6: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Administración del talento

Sujetos	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	23
2	2	4	3	4	2	5	5	2	3	2	2	3	4	3	1	5	4	2	1	2	59
3	3	3	4	3	2	4	3	2	1	1	2	3	3	4	5	5	4	3	5	3	63
4	1	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	1	1	39
5	1	4	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	47
6	1	3	2	5	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	40
7	1	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	1	2	1	1	33
8	3	2	5	3	3	3	1	2	3	5	3	2	2	5	1	3	5	2	3	5	61
9	2	2	4	2	5	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	41
10	2	1	5	5	3	5	3	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	46
11	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	1	36
12	1	1	5	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	34
13	1	1	2	1	3	3	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	40
14	1	2	3	4	5	2	3	3	1	2	1	4	4	4	3	2	2	2	2	1	51
15	1	3	5	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	2	4	1	54
16	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	5	2	2	1	2	1	1	2	32
17	2	1	5	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	5	1	44
18	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	5	2	1	2	3	3	3	1	47
19	3	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	5	1	2	1	3	2	1	3	3	43
20	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	28
21	3	3	2	5	2	2	5	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	45
22	1	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	4	2	34
23	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	36
24	1	1	5	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	35
25	2	4	5	1	2	1	2	2	5	2	4	4	3	1	5	3	5	5	5	1	62
26	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	1	42
27	1	1	5	4	1	1	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	5	3	2	2	47
28	4	1	5	4	1	5	5	5	3	4	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	52
29	5	1	3	2	2	3	3	3	4	1	1	5	2	3	3	2	3	3	3	2	54
30	1	2	2	2	1	4	3	3	1	1	1	5	2	3	2	2	1	2	1	1	40
31	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	3	2	1	1	2	2	35
32	2	2	2	3	3	3	2	1	1	5	2	1	3	5	3	3	3	1	3	2	50
33	2	4	3	1	2	5	5	1	1	2	2	1	1	1	2	5	4	2	1	1	46

34	3	3	4	3	2	4	3	2	5	1	2	3	3	4	5	5	4	3	2	5	66
35	3	2	3	3	1	4	4	2	3	1	1	4	4	5	1	3	2	3	3	1	53
36	1	1	1	5	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	38
37	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	5	4	1	37
38	3	3	2	5	3	2	5	5	2	2	1	1	2	5	2	5	5	3	2	4	62
39	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	39
40	2	1	5	3	3	3	1	2	3	4	2	2	2	3	4	2	5	2	4	4	57
41	1	1	5	1	2	1	2	1	2	2	1	4	3	1	2	1	1	2	5	3	41
42	1	3	2	2	2	2	4	3	3	1	1	4	5	3	3	5	2	1	2	1	50
43	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	34
44	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	5	3	3	1	1	1	42
45	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	5	1	2	3	1	41
46	2	1	4	2	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	1	39
47	2	1	5	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	1	37
48	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	34
49	3	2	5	5	4	5	5	2	2	2	5	2	2	3	3	3	2	5	4	1	65
50	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	4	3	2	1	37
51	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	1	2	2	1	5	1	41
52	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	3	1	4	1	42
53	3	3	2	5	1	2	4	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	43
54	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	4	2	35
55	3	2	5	3	1	3	1	2	2	1	1	2	2	5	1	1	1	2	3	2	43
56	4	2	1	5	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	41
57	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	35
58	5	3	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	5	2	1	39
59	3	2	2	2	2	5	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	43
60	2	2	2	4	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	4	1	38
61	4	5	2	3	2	1	1	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	5	2	1	50
62	2	3	2	1	5	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	5	1	2	2	2	42
63	4	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	4	3	2	2	4	2	42
64	3	2	5	3	4	2	1	2	2	1	1	2	2	5	1	3	5	2	3	1	50
65	3	2	4	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	39
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	24
varianza	0.64	1.05	2.20	1.55	1.56	1.44	1.09	0.49	0.63	0.85	0.59	1.25	1.63	0.86	1.09	1.65	1.31	0.55	1.76	1.04	88.39

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

α = alfa de cronbach
 k = número de items
 v_i = varianza de cada item
 v_t = varianza del total

k= 20

vi= 23.21

vt= 88.4

α = 0.78

Variable 2: Satisfacción Laboral

Sujetos	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total
1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	28
2	3	4	3	4	2	5	5	2	3	2	2	3	4	3	1	5	4	2	1	2	60
3	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1	2	3	3	4	3	5	4	3	2	3	57
4	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	1	44
5	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	50
6	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	42
7	3	1	4	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	3	3	3	1	2	2	1	38
8	4	2	5	3	3	3	1	3	3	5	3	3	2	4	3	4	5	2	2	5	65
9	4	2	4	2	5	3	2	3	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	48
10	3	3	5	5	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	57
11	1	3	3	3	3	3	1	4	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	40
12	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	42
13	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	49
14	2	2	3	4	5	2	3	3	5	2	1	3	4	4	3	3	3	2	2	1	57
15	3	3	5	3	3	3	1	4	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	4	1	56
16	3	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	5	2	2	1	3	1	1	2	38
17	3	1	5	3	2	1	2	4	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	47
18	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	4	1	2	3	3	2	1	50
19	3	2	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	50
20	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	2	1	1	34
21	3	3	2	5	2	2	5	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	45
22	4	3	4	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	3	1	2	4	2	43
23	4	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	1	46
24	4	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	4	2	3	1	2	1	2	1	2	41
25	4	3	5	1	2	3	3	2	5	2	3	4	3	1	5	3	5	5	3	3	65
26	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	2	3	1	2	3	1	3	49
27	3	3	5	3	1	1	3	3	2	2	2	3	4	1	3	2	5	3	2	3	54
28	2	3	3	4	1	5	5	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	56
29	3	2	3	2	2	3	3	3	4	1	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	57
30	3	3	2	2	1	4	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	43
31	1	2	1	3	1	3	1	5	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	43
32	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	56
33	2	4	3	1	2	5	5	2	3	2	2	3	1	1	2	5	4	2	1	1	51

34	3	3	4	3	2	4	3	5	5	3	2	3	3	4	5	5	4	3	2	5	71
35	3	3	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	4	5	1	3	2	3	3	1	57
36	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	44
37	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	5	3	1	43
38	3	3	3	5	3	3	5	5	2	2	3	1	2	5	2	5	5	3	2	4	66
39	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	44
40	3	3	5	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	4	2	5	2	4	4	60
41	3	3	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	42
42	3	2	3	3	3	3	5	3	5	1	1	3	5	3	3	3	4	1	2	1	57
43	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	39
44	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	5	3	3	1	3	1	51
45	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	3	50
46	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	2	3	48
47	3	3	5	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	43
48	1	4	1	2	3	3	3	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	41
49	3	2	5	5	3	3	5	3	2	3	5	2	2	3	3	3	3	5	4	3	67
50	3	4	1	3	4	1	2	2	1	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	1	48
51	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	1	2	3	1	3	1	47
52	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	1	45
53	3	3	2	3	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	43
54	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	37
55	3	3	5	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	5	1	1	3	2	3	2	48
56	3	2	1	5	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	40
57	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	34
58	5	3	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	4	5	3	1	48
59	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	1	2	1	43
60	3	3	2	4	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	4	2	3	1	42
61	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	5	3	1	57
62	3	3	2	1	5	3	1	2	2	2	3	1	2	1	4	3	1	2	2	2	45
63	3	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	40
64	2	2	5	3	4	3	1	2	2	1	1	2	2	5	1	3	5	2	3	1	50
65	1	2	4	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	39
66	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	41
varianza	0.53	0.85	1.65	1.25	1.51	1.11	1.01	1.15	1.33	0.85	0.63	0.75	1.55	0.69	0.76	1.31	1.15	0.55	0.63	1.04	74.68

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

α = alfa de cronbach
 k = número de items
 v_i = varianza de cada item
 v_t = varianza del total

k = 20
 v_i = 20.27
 v_t = 74.7
 α = **0.77**

Anexo N° 7: Certificados de validez de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento del personal							
1	El área de personal anuncia internamente la posibilidad de promoción y/o transferencia de puestos	X		X		X		
2	El área de personal cumple con difundir externamente las convocatorias de personal	X		X		X		
3	En las convocatorias se publican los requisitos para postular	X		X		X		
4	En las convocatorias se estipula el perfil del puesto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El área de personal respeta las etapas del proceso de selección del personal según los plazos establecidos	X		X		X		
6	Cuando ingresó a trabajar se le solicitó su Curriculum vitae para la evaluación curricular	X		X		X		
7	Cuando ingresó a trabajar se le realizaron evaluaciones de conocimiento y psicotécnico	X		X		X		
8	Para ingresar a trabajar se le realizó una entrevista personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inducción del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El área de personal realiza charlas; asigna compañeros guía, entrega folletos o trípticos o manuales de inducción al nuevo colaborador	X		X		X		
10	Se le hace comprender los objetivos de la institución al nuevo colaborador	X		X		X		
11	El área de personal realiza actividades de integración y socialización para los nuevos colaboradores	X		X		X		
12	El proceso de inducción permite al nuevo colaborador conocer la cultura de la institución y lo relacionado a sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El área de personal cuenta con parámetros para evaluar el desempeño de sus colaboradores	X		X		X		

14	El desempeño que usted tiene en su puesto de trabajo es evaluado por su jefe inmediato	X		X		X	
15	El jefe de personal le aconseja u orienta luego de obtener los resultados de su evaluación de desempeño	X		X		X	
16	Los resultados de su evaluación de desempeño le permiten saber cuáles son sus puntos fuertes y débiles en el trabajo que realiza	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Capacitación del personal		Si	No	Si	No	Si	No
17	El área de personal hace consulta a sus trabajadores sobre los conocimientos o habilidades que necesitan adquirir	X		X		X	
18	El jefe de personal analiza los resultados para identificar qué competencias hay que fortalecer	X		X		X	
19	El área de personal tiene un plan de formación y capacitación para sus colaboradores	X		X		X	
20	El área de personal promueve entre sus colaboradores la necesidad de la actualización del conocimiento	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Fernando Suárez Carrasco.

DNI: 02616283

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas

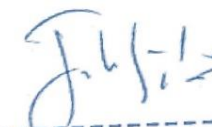
04 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Fernando Suárez Carrasco

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos o higiénicos							
21	El pago que recibe por el trabajo que realiza es justo	X		X		X		
22	Existen incentivos económicos por el logro de objetivos	X		X				
23	El área de personal le brinda todos los recursos que necesita para ejecutar correctamente sus funciones	X		X		X		
24	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí para cumplir con las funciones asignadas así no les compete	X		X		X		
25	Siente que podrá continuar trabajando en el mismo puesto de trabajo, aunque cambie su gestión política	X		X		X		
26	Siente que se tomará en cuenta su rendimiento para no ser removido del puesto de trabajo en caso cambie el jefe de personal	X		X		X		
27	Se siente orgulloso de estar trabajando para el área de personal	X		X		X		
28	Considera que la gestión en la que trabaja está bien vista por la población	X		X		X		
29	El clima laboral favorece para el logro de los objetivos	X		X		X		
30	El jefe se preocupan por fortalecer las relaciones intralaborales	X		X		X		
31	Ha participado en capacitaciones de personal para incrementar su desempeño	X		X		X		
32	Todos los trabajadores son invitados a participar cuando se realizan capacitaciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos o motivacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se le permite realizar su trabajo de acuerdo con su experiencia y conocimiento	X		X		X		
34	Posee autoridad para tomar decisiones sobre la manera en la que debe ejecutar sus tareas	X		X		X		
35	El área de personal se preocupa porque el trabajador no caiga en la monotonía laboral; es decir, en trabajos repetitivos	X		X		X		
36	Las funciones que realiza son muy variadas por lo que no cae en aburrimiento	X		X		X		

37	Está abierta la posibilidad de participar en promociones internas de puestos de trabajo	X		X		X	
38	Considera que los cargos superiores al que actualmente se encuentra, están abiertos a postulación para cualquier persona	X		X		X	
39	Los trabajadores son premiados cuando realizan esfuerzos mayores para dar más de lo que sus funciones le exigen	X		X		X	
40	Los funcionarios de niveles jerárquicos superiores reconocen el trabajo que usted realiza	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Fernando Suárez Carrasco.

DNI: 02616283

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas

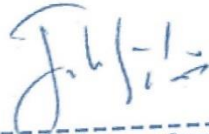
04 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Fernando Suárez Carrasco

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento del personal							
1	El área de personal anuncia internamente la posibilidad de promoción y/o transferencia de puestos	X		X		X		
2	El área de personal cumple con difundir externamente las convocatorias de personal	X		X		X		
3	En las convocatorias se publican los requisitos para postular	X		X		X		
4	En las convocatorias se estipula el perfil del puesto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El área de personal respeta las etapas del proceso de selección del personal según los plazos establecidos	X		X		X		
6	Cuando ingresó a trabajar se le solicitó su Curriculum vitae para la evaluación curricular	X		X		X		
7	Cuando ingresó a trabajar se le realizaron evaluaciones de conocimiento y psicotécnico	X		X		X		
8	Para ingresar a trabajar se le realizó una entrevista personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inducción del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El área de personal realiza charlas; asigna compañeros guía, entrega folletos o trípticos o manuales de inducción al nuevo colaborador	X		X		X		
10	Se le hace comprender los objetivos de la institución al nuevo colaborador	X		X		X		
11	El área de personal realiza actividades de integración y socialización para los nuevos colaboradores	X		X		X		
12	El proceso de inducción permite al nuevo colaborador conocer la cultura de la institución y lo relacionado a sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El área de personal cuenta con parámetros para evaluar el desempeño de sus colaboradores	X		X		X		

14	El desempeño que usted tiene en su puesto de trabajo es evaluado por su jefe inmediato	X		x		x	
15	El jefe de personal le aconseja u orienta luego de obtener los resultados de su evaluación de desempeño	X		x		x	
16	Los resultados de su evaluación de desempeño le permiten saber cuáles son sus puntos fuertes y débiles en el trabajo que realiza	X		x		x	
DIMENSIÓN 5: Capacitación del personal		Si	No	Si	No	Si	No
17	El área de personal hace consulta a sus trabajadores sobre los conocimientos o habilidades que necesitan adquirir	X		x		x	
18	El jefe de personal analiza los resultados para identificar qué competencias hay que fortalecer	X		x		x	
19	El área de personal tiene un plan de formación y capacitación para sus colaboradores	X		x		x	
20	El área de personal promueve entre sus colaboradores la necesidad de la actualización del conocimiento	X		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dra. Reyneldi Farfán Sánchez*

DN: 02687550

Especialidad del validado: *Ciencias Administrativas, con mención en Dirección de Empresas*

07 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Dra. Reyneldi Farfán Sánchez

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos o higiénicos							
21	El pago que recibe por el trabajo que realiza es justo	X		X		X		
22	Existen incentivos económicos por el logro de objetivos	X		X		X		
23	El área de personal le brinda todos los recursos que necesita para ejecutar correctamente sus funciones	X		X		X		
24	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí para cumplir con las funciones asignadas así no les compete	X		X		X		
25	Siente que podrá continuar trabajando en el mismo puesto de trabajo, aunque cambie su gestión política	X		X		X		
26	Siente que se tomará en cuenta su rendimiento para no ser removido del puesto de trabajo en caso cambie el jefe de personal	X		X		X		
27	Se siente orgulloso de estar trabajando para el área de personal	X		X		X		
28	Considera que la gestión en la que trabaja está bien vista por la población	X		X		X		
29	El clima laboral favorece para el logro de los objetivos	X		X		X		
30	El jefe se preocupan por fortalecer las relaciones intralaborales	X		X		X		
31	Ha participado en capacitaciones de personal para incrementar su desempeño	X		X		X		
32	Todos los trabajadores son invitados a participar cuando se realizan capacitaciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos o motivacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se le permite realizar su trabajo de acuerdo con su experiencia y conocimiento	X		X		X		
34	Posee autoridad para tomar decisiones sobre la manera en la que debe ejecutar sus tareas	X		X		X		
35	El área de personal se preocupa porque el trabajador no caiga en la monotonía laboral; es decir, en trabajos repetitivos	X		X		X		
36	Las funciones que realiza son muy variadas por lo que no cae en aburrimiento	X		X		X		

37	Está abierta la posibilidad de participar en promociones internas de puestos de trabajo	X		X		X	
38	Considera que los cargos superiores al que actualmente se encuentra, están abiertos a postulación para cualquier persona	X		X		X	
39	Los trabajadores son premiados cuando realizan esfuerzos mayores para dar más de lo que sus funciones le exigen	X		X		X	
40	Los funcionarios de niveles jerárquicos superiores reconocen el trabajo que usted realiza	X		X		X	
		X		X		X	
		X		X		X	
		X		X		X	
		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dra. Reyneldi Farfán Sánchez*

DN: 02687550

Especialidad del validado: *Ciencias Administrativas, con mención en Dirección de Empresas*

07 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Dra. Reyneldi Farfán Sánchez

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento del personal							
1	El área de personal anuncia internamente la posibilidad de promoción y/o transferencia de puestos	X		X		X		
2	El área de personal cumple con difundir externamente las convocatorias de personal	X		X		X		
3	En las convocatorias se publican los requisitos para postular	X		X		X		
4	En las convocatorias se estipula el perfil del puesto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El área de personal respeta las etapas del proceso de selección del personal según los plazos establecidos	X		X		X		
6	Cuando ingresó a trabajar se le solicitó su Curriculum vitae para la evaluación curricular	X		X		X		
7	Cuando ingresó a trabajar se le realizaron evaluaciones de conocimiento y psicotécnico	X		X		X		
8	Para ingresar a trabajar se le realizó una entrevista personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inducción del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El área de personal realiza charlas; asigna compañeros guía, entrega folletos o trípticos o manuales de inducción al nuevo colaborador	X		X		X		
10	Se le hace comprender los objetivos de la institución al nuevo colaborador	X		X		X		
11	El área de personal realiza actividades de integración y socialización para los nuevos colaboradores	X		X		X		
12	El proceso de inducción permite al nuevo colaborador conocer la cultura de la institución y lo relacionado a sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El área de personal cuenta con parámetros para evaluar el desempeño de sus colaboradores	X		X		X		

14	El desempeño que usted tiene en su puesto de trabajo es evaluado por su jefe inmediato	✓		✓		✓	
15	El jefe de personal le aconseja u orienta luego de obtener los resultados de su evaluación de desempeño	✓		✓		✓	
16	Los resultados de su evaluación de desempeño le permiten saber cuáles son sus puntos fuertes y débiles en el trabajo que realiza	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Capacitación del personal		Si	No	Si	No	Si	No
17	El área de personal hace consulta a sus trabajadores sobre los conocimientos o habilidades que necesitan adquirir	✓		✓		✓	
18	El jefe de personal analiza los resultados para identificar qué competencias hay que fortalecer	✓		✓		✓	
19	El área de personal tiene un plan de formación y capacitación para sus colaboradores	✓		✓		✓	
20	El área de personal promueve entre sus colaboradores la necesidad de la actualización del conocimiento	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. José Alfredo Herrera Farfán

DNI: 02640352

Especialidad del validador: Ciencias Administrativas / Mención en Dirección de Empresas

09 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. José Alfredo Herrera Farfán

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos o higiénicos							
21	El pago que recibe por el trabajo que realiza es justo	✓		✓		✓		
22	Existen incentivos económicos por el logro de objetivos	✓		✓		✓		
23	El área de personal le brinda todos los recursos que necesita para ejecutar correctamente sus funciones	✓		✓		✓		
24	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí para cumplir con las funciones asignadas así no les competa	✓		✓		✓		
25	Siente que podrá continuar trabajando en el mismo puesto de trabajo, aunque cambie su gestión política	✓		✓		✓		
26	Siente que se tomará en cuenta su rendimiento para no ser removido del puesto de trabajo en caso cambie el jefe de personal	✓		✓		✓		
27	Se siente orgulloso de estar trabajando para el área de personal	✓		✓		✓		
28	Considera que la gestión en la que trabaja está bien vista por la población	✓		✓		✓		
29	El clima laboral favorece para el logro de los objetivos	✓		✓		✓		
30	El jefe se preocupan por fortalecer las relaciones intralaborales	✓		✓		✓		
31	Ha participado en capacitaciones de personal para incrementar su desempeño	✓		✓		✓		
32	Todos los trabajadores son invitados a participar cuando se realizan capacitaciones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos o motivacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se le permite realizar su trabajo de acuerdo con su experiencia y conocimiento	✓		✓		✓		
34	Posee autoridad para tomar decisiones sobre la manera en la que debe ejecutar sus tareas	✓		✓		✓		
35	El área de personal se preocupa porque el trabajador no caiga en la monotonía laboral; es decir, en trabajos repetitivos	✓		✓		✓		
36	Las funciones que realiza son muy variadas por lo que no cae en aburrimiento	✓		✓		✓		

37	Está abierta la posibilidad de participar en promociones internas de puestos de trabajo	✓		✓		✓		
38	Considera que los cargos superiores al que actualmente se encuentra, están abiertos a postulación para cualquier persona	✓		✓		✓		
39	Los trabajadores son premiados cuando realizan esfuerzos mayores para dar más de lo que sus funciones le exigen	✓		✓		✓		
40	Los funcionarios de niveles jerárquicos superiores reconocen el trabajo que usted realiza	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. José Alfredo Herrera Farfán

DNI: 02640352

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Administrativas / Mención en dirección de empresas

09 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. José Alfredo Herrera Farfán

Firma del Experto Informante.

Anexo N° 8: Niveles de confiabilidad para alfa de Cronbach

Valores	Nivel
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

Conociendo los niveles de confiabilidad se procedió a realizar el cálculo del coeficiente estadístico por lo que se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 , es la varianza del ítem i.

S_t^2 , es la varianza de los valores totales observados.

k , es el número de ítems o preguntas.

Anexo N° 9: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración del talento	,084	66	,054
Satisfacción laboral	,0102	66	,006

H₀: Los datos tienen una distribución normal

H₁: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = ,05

Regla decisoría:

Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor > ,05 se acepta el H₀

Se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov en la tabla anterior. La variable administración del talento obtuvo un valor de $p=,054 > \alpha=,05$, por tal motivo se aceptó la hipótesis nula, existiendo una distribución normal. Sin embargo, en la variable satisfacción laboral, se obtuvo un valor de $p=,006 < \alpha=,05$ por ende se rechazó la hipótesis nula y en contrapelo a ello se aceptó la hipótesis alterna, puesto que los datos no tenían una distribución normal; concluyéndose que, todos los datos no presentan una distribución normal. Por lo antes señalado, se empleó como prueba no paramétrica el coeficiente de correlación de Spearman.