



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una  
empresa constructora, Trujillo - 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**AUTORA:**

Caballero Dominguez, Homily Haryth ([orcid.org/0000-0002-2454-9511](https://orcid.org/0000-0002-2454-9511))

**ASESOR:**

Dr. Marquez Yuri, Heyner Yuliano ([orcid.org/0000-0002-1825-9542](https://orcid.org/0000-0002-1825-9542))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador, por guiarme y bendecirme la vida y por darme fuerza para continuar en este proceso tan importante de mi formación profesional.

A mi hermano Aarón, que ha sido mi apoyo incondicional, y ahora es mi fuerza y motivo para seguir luchando por mis sueños, que desde el cielo me protege y guía mis pasos.

A mis padres, Eddy y Bertha por ser el motor que me impulsan a seguir adelante, por haber sido mi apoyo a lo largo de mi vida, por su amor, consejos, valores y principios que me han inculcado.

A mi hermano Marcial, por estar siempre presentes en cada momento de mi vida acompañándome y por el apoyo moral que me brindó a lo largo de esta etapa de mi vida

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser la luz incondicional que ha guiado mi camino, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradezco a mi hermano Aaron, por haber sido mi ejemplo, mi compañero y amigo incondicional, por todos los consejos brindados, por haber creído en mí incondicionalmente, porque sé, que desde el cielo se sientes orgulloso de mí.

Gracias a mis padres: Eddy y Bertha, por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Gracias a mi Marcial, por creer en mí y por todos los consejos brindados

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>10</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización .....	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos .....	14
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>45</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de integración del personal de la empresa constructora, Trujillo – 2022.....	20
Tabla 2. Nivel de organización del personal de la empresa constructora, Trujillo - 2022.....	21
Tabla 3. Nivel de desarrollo del personal de la empresa constructora, Trujillo - 2022.....	22
Tabla 4. Nivel de retención del personal de la empresa constructora, Trujillo - 2022.....	23
Tabla 5. Nivel de evaluación del personal de la empresa constructora, Trujillo -2022.....	24
Tabla 6. Nivel de la gestión de talento humano de la empresa constructora, Trujillo -2022.....	25
Tabla 7. Nivel de condiciones laborales de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.....	26
Tabla 8. Nivel de clima laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo - 2022.....	27
Tabla 9. Nivel de cumplimiento laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo - 2022 .....	28
Tabla 10. Nivel de motivación laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.....	29
Tabla 11. Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.....	30

## Índice de figuras

Figura 1. Resultados de la correlación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo 2022.....	31
Figura 2. Nivel de integración del personal según escalas, Trujillo – 2022...	67
Figura 3. Nivel de organización del personal según escalas, Trujillo – 2022.	67
Figura 4. Nivel de desarrollo del personal según escalas, Trujillo – 2022....	68
Figura 5. Nivel de retención del personal según escalas, Trujillo – 2022.....	68
Figura 6. Nivel de evaluación del personal según escalas, Trujillo – 2022....	69
Figura 7. Nivel de la gestión de talento humano según escalas, Trujillo – 2022.....	69
Figura 8. Nivel de condiciones laborales según escalas, Trujillo - 2022.....	70
Figura 9. Nivel de clima laboral según escalas, Trujillo – 2022.....	70
Figura 10. Nivel de cumplimiento laboral según escalas, Trujillo – 2022.....	71
Figura 11. Nivel de motivación laboral según escalas, Trujillo - 2022.....	71
Figura 12. Nivel de satisfacción laboral según escalas, Trujillo - 2022.....	72
Figura 13. Incidencia de la gestión de talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa constructora, Trujillo 2022.....	32

## RESUMEN

El estudio tiene como propósito determinar la relación entre la gestión del talento y la satisfacción de los empleados en una constructora. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, aplicado y un diseño no experimental. La muestra fue de 40 trabajadores de la constructora. Usando como técnica la encuesta y como herramienta el cuestionario. Se procesaron los datos a través del Microsoft Excel y SPSS. Como resultado se obtuvo que el nivel de gestión del talento humano es malo en un 55% (22); y regular en un 45% (18). De igual forma, el 63% (25) de los encuestados evaluaron la satisfacción laboral de manera regular; mientras que el 37% (15) indican que es baja. Concluyéndose que la gestión del talento humano incide significativamente en la satisfacción laboral de la empresa constructora, además, se indica que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,919, lo que significa que es positiva y directa.

**Palabras Clave:** Gestión, talento humano, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study is to determine the relationship between talent management and employee satisfaction in a construction company. The study has a quantitative, applied approach and a non-experimental design. The sample was 40 construction workers. Using the survey as a technique and the questionnaire as a tool. The data was processed through Microsoft Excel and SPSS. As a result, it was obtained that the level of human talent management is bad in 55% (22); and regular in 45% (18). Similarly, 63% (25) of the respondents evaluated job satisfaction on a regular basis; while 37% (15) indicate that it is low. Concluding that the management of human talent has a significant impact on the job satisfaction of the construction company, it is also indicated that the Pearson conversion coefficient is 0.919, which means that it is positive and direct.

**Keywords:** management, Human talent, job satisfaction..

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión del recurso o talento humano es importante en las empresas, por lo que, si está satisfecho con el trabajo, el empleado puede desempeñar mejor las tareas que dirige.

A nivel de latino América; Cedeño (2021), efectuó su investigación en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en las cuales manifiesta que los colaboradores están complacidos con la labor que realizan, ofrecen a su clientela atención adecuada de calidad a través de la amabilidad y respetando su horarios de trabajo, asimismo utilizan las tecnologías para brindar un servicio mejor, pero de todas maneras, se presentaron problemas para dar solución a una situación conflictiva en la actitud de los trabajadores, así mismo, generó algún grado de desmotivación por la remuneración que reciben. Por otro lado, García (2013) mencionado en Zelada, (2018) plantea que en Colombia se presenta un problema de mala gestión del talento, que carece de procesos, planes y políticas, y es principalmente vivencial.

A nivel nacional Oliva (2018), en su investigación realizada en la ciudad de Tarapoto, Perú, muestra como el nivel de gestión del talento humano es baja, puesto que, las instituciones carecen de respuesta a las necesidades sentidas de los trabajadores, la mayoría indican que la remuneración que perciben no son las más adecuadas, reciben malos tratos por parte de sus superiores, les dejan demasiada tareas rutinarias convirtiéndose en monótonas, y su desarrollo como profesionales se ve truncado, a raíz, los trabajadores están desmotivados y presentan poco compromiso con la institución. Por otro lado, Colque y Maite (2018) mencionan que, en una empresa industrial de Lima, encontró insuficiente aplicación de la gestión de recursos humanos, pues el personal que actualmente trabaja no muestran gran eficiencia.

La empresa constructora donde se realizó el estudio, se dedica al transporte de carga por carretera y construcción edificios terminados, a pesar del tiempo que tiene en el mercado presenta mala gestión de talento humano, en estos últimos años ha aumentado la migración del personal altamente calificado, trayendo como

consecuencia, contratar a personal aprendiz, que no cuenta con experiencia, motivación, destreza y habilidades requeridas para el desarrollo de la empresa. Además, los empleados refieren que no cuenta con capacitaciones, es por eso que, el desempeño de los empleados es empírico, la falta de una adecuada recursos humanos está afectando la productividad de la compañía, esta situación se manifiesta en el inadecuado servicio que prestas a los empleados.

En función a lo antes mencionado surgió como pregunta de investigación, ¿Cuál es el vínculo entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Empleados de la empresa?

Se justifica teóricamente, pues la gestión de recursos humanos, como un tema relevante para las empresas, ya que, si existe una buena gestión del talento humano, los trabajadores se sentirán satisfechos. A nivel teórico, construya un aporte para futuros trabajos de investigación encaminados a abordar algunas de las dificultades que tiene su empresa en las dos variables de estudio.

La justificación social se debe a que en muchas empresas se considera irrelevante la gestión del talento, por lo que los colaboradores de la empresa trabajan en base a la experiencia, los jefes exigen a sus empleados sin antes capacitarlos, asesorarlos, no pagarles lo suficiente, dejar de lado en algunos casos la satisfacción de los empleados con su trabajo, sabiendo que el desempeño de sus colaboradores hace que cualquier empresa sea exitosa.

A nivel práctico, se pretende indicar cuán importante es la gestión del talento humano para el logro de la satisfacción laboral, ya que en muchos casos los trabajadores se encuentran poco identificados con la empresa. En cuanto a la utilidad de los métodos de investigación, los procedimientos metodológicos para el análisis científico, los métodos y tipos de investigación y las técnicas utilizadas para recopilar información importante son válidos y confiables.

Respecto a lo anterior, se ha presentado como objetivo general: determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la satisfacción laboral de los

colaboradores de la empresa constructora Trujillo – 2022. Y como objetivo específico; determinar el nivel de gestión del talento de la empresa constructora; determinar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa constructora.

Así también surgió como hipótesis general de la investigación: Existe relación directa entre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Empleados de la empresa constructora, Trujillo - 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se seleccionaron diferentes investigaciones relacionadas con nuestra investigación, a nivel internacional: Miranda (2014), en su investigación realizada en la Ciudad De Ambato - Ecuador. La investigación estuvo compuesta por una población 26 empleados, en donde se analizó los datos y luego se identificó si las dos variables de estudio se relacionan entre sí, llegando a la conclusión que, existen dificultades en la manera de motivar a los empleados, para que ellos se sientan identificados con la entidad, es importante motivar siempre a los trabajadores para que así se comprometan con la empresa para incrementar la productividad.

Igualmente, Santamaria, Hernández y Niebles (2020), en el artículo científico realizado en la Costa del Caribe colombiana. El estudio se centró en determinar el impacto del talento en la satisfacción laboral hotelera. Los diseños descriptivos y aplicados son metodológicos, no experimentales. Población y muestra de 35 trabajadores, población, utilizando el método de Cronbach con confiabilidad de 0.95 y 1. Los resultados obtenidos determinaron que, si la gestión estratégica incide en la satisfacción de los trabajadores, entonces se deben generar acciones que llamen la atención hacia los trabajadores, haciéndolos más eficientes.

Rojas (2015), en su estudio tuvo como objetivo hallar la relación que existe entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de los trabajadores, donde el diseño descriptivo de correlación no experimental. El cuestionario fue aplicado a 78 empleados de SIFIM SAC. Se aplicó un cuestionario de encuesta a 78 colaboradores la Empresa FISIM SAC. y se llegó a la conclusión que, los colaboradores son el potencial activo de toda empresa, por lo que proponen los diseños de sistemas de gestión de talento humano, se basa en realizar competencias que contribuyen con mecanismo, herramienta, técnica e instrumentos para que aumente la productividad laboral.

A nivel nacional, los estudios seleccionados fueron, la investigación de Martínez (2016) en su tesis realizada en el sector salud de Callao, 2016. Su objetivo

es definir el vínculo entre el talento humano y la satisfacción laboral. El cuestionario se utiliza como herramienta y se mide en una escala tipo Likert. Inicio con el problema general, los instrumentos fueron analizados mediante la validez y confiabilidad, los que solventaron que el cuestionario es válido y confiables, fue de tipo básica la investigación y cuantitativo fue su enfoque, correlacional de corte transversal, el diseño fue no experimental. Como muestra se obtuvo a 80 empleados y el muestreo es probabilístico. Se utilizó la metodología del método científico, inferencia hipotética, con el enfoque cuantitativo. Como resultado, el vínculo es significativo ( $r = 0,723$ ,  $p < 0,05$ ) y tienen una relación positiva.

También Zelada (2017), tuvo como objeto determinar el vínculo entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de todos los usuarios que llevan el control de la organización. El diseño de investigación es no experimental correlacional, la muestra fue igual a la población, es decir, se trabajó con un total de 169 colaboradores. Los resultados muestran que se obtuvo un nivel de cumplimiento medio en los trabajadores. Concluyendo de esa manera que el vínculo es fuertemente positivo entre las variables, ya que el coeficiente de correlación salió 0.897.

Por su parte, Fernández (2019), tuvo como objeto de estudio determinar el nexo entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de todos los colaboradores que llevan el control de la organización, a su vez, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, la muestra fue igual a la población, es decir, se trabajó con un total de 100 trabajadores. Los resultados muestran que se obtuvo un nivel de cumplimiento medio tanto en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Concluyendo de esa manera que el vínculo es fuertemente positivo entre las variables, ya que el coeficiente de correlación salió 0.845.

A nivel local Espinoza (2020) tuvo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de todos los usuarios que llevan el control de la organización, a su vez, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, la muestra fue igual a la población, es decir, se trabajó con un total de 169 colaboradores. Los resultados muestran que

se obtuvo un nivel de cumplimiento medio tanto en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Concluyendo de esa manera que el vínculo es fuertemente positivo entre las variables, ya que el coeficiente de correlación salió 0.897.

Haciendo referencia a las teorías que respaldan esta investigación, la Teoría Dessler (2006), Muestra que la gestión de recursos humanos necesita desarrollar las relaciones humano-laborales, que se basan en la compensación, el reclutamiento, la capacitación y la evaluación, y proporciona un entorno suficiente para los socios de la empresa.

Por otro lado, Fayol (1925) sostiene que la gestión del talento es el bienestar de los empleados de una empresa; el enfoque de la teoría está determinado por la división del trabajo, la formación de normas técnicas y la aplicación de procedimientos administrativos. Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento involucra un conjunto de prácticas y políticas que guían todos los aspectos de un puesto gerencial en términos de recursos o personas.

Los factores de satisfacción laboral se basan en el reconocimiento, logro, progreso, posibilidad de desarrollo, el trabajo mismo, y responsabilidad. Igualmente, la Teoría de Dawis (2006), define que la satisfacción o insatisfacción laboral se da en base a los problemas que existen y las necesidades que requieren los trabajadores y lo que se puede obtener de su labor, esto requiere de correspondencias de diversos tipos, por ejemplo, toda persona presenta diferentes habilidades para el trabajo y otras habilidades que requiere el trabajo.

Vásquez (2008) indica que la gestión del talento es la importancia que se le brinda al trabajador en la empresa, por lo que, si es positiva y buena, este se comprometerá mejor con los objetivos de la empresa y su rendimiento será cada vez mejor.

Asimismo, Mora (2012) señala que la gestión del talento es muy importante para afrontar los retos que demanda el entorno. Sobre la base de las necesidades de asegurar el desarrollo del potencial de los empleados, mejorar el nivel de

habilidad de los empleados. Por otro lado, Koontz y Weihrich (2004) consideran que los empleados son cruciales para el funcionamiento efectivo de una empresa, porque el crecimiento de la misma solo se puede lograr invirtiendo en los empleados.

De otra parte, para Chiavenato (2008), refiere que la gestión de talento humano es fundamental en la empresa, se inicia con el reclutamiento, en donde, se divulga la información por diferentes medios de comunicación, a través de diversos criterios y etapas, y así encontrar los candidatos adecuados para el puesto. Selección: se basa en elegir a los mejores trabajadores según el perfil del puesto. Donde se evalúan sus cualidades, para determinar si están aptos para el puesto. Capacitación: proceso de aprendizaje para la persona, para mejorar los conocimientos y habilidades del puesto, para así lograr alcanzar los objetivos de la empresa. Recompensa: retribución, bono, premio o reconocimiento por los trabajos que realizan. Evaluación del desempeño: verificar el valor de desempeño de cada trabajador, con respecto a las actividades que desempeña en su trabajo.

En cuanto a la variable de satisfacción laboral, Muñoz (1990) define como los sentimientos de agrado, que siente una persona por realizar sus actividades en un centro laboral.

Por su parte Davis y Newstrom (1987), define que es el conjunto de actitudes o sentimientos favorables o desfavorables que los empleados perciben en su lugar de trabajo, por otro lado, Robbins (1996) los principales factores de cumplir con la satisfacción laboral en el trabajo son las condiciones laborales, clima laboral, cumplimientos laborales y la motivación laboral. Por otra parte, la satisfacción del trabajador se refleja en el desempeño a la hora de realizar sus labores.

(García M, 2017), la satisfacción laboral arroja aspectos importantes relacionados con los trabajadores y la empresa. (p.162). De acuerdo con (Chiang V. et al, 2007, p 61) la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes que las personas desarrollan acerca de su situación laboral, estos comportamientos pueden referirse a un trabajo en general o a algún aspecto específico de un trabajo.

Asimismo, (Dhurup y Dubihlela, 2014) indicaron que la satisfacción laboral conlleva a diversos significados. Sus factores incluyen: satisfacción con el pago, satisfacción con la promoción, satisfacción con el supervisor, igualdad, seguridad laboral, satisfacción laboral y satisfacción con los colegas. (p.732).

Según Foley (2006), las diversas características de la satisfacción laboral son: Confianza en la empresa: La creencia en los objetivos organizacionales, los objetivos comerciales comunes y la organización por valores éticos pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral.

Contribución personal: Creer en los valores de la empresa es el único factor que satisfará a los empleados en el trabajo. Los empleados que no entienden cómo sus actividades en el trabajo mejoran la reputación de la empresa se sienten frustrados y desilusionados. La satisfacción laboral será mayor cuando los empleados puedan visualizar que su trabajo está brindando resultados esperados.

Justicia: La equidad en el trabajo, en términos de económicos, oportunidades y trato diario, puede ser el factor más importante en esta variable de estudio. La satisfacción laboral puede aumentar si los empleados cuentan con remuneraciones acorde a las habilidades que presentan. Para que haya un entorno justo todos los trabajadores deben gozar de premios y días libre por año. (Foley, 2006).

Robbins (1999) presentó dos niveles de análisis de la satisfacción laboral: satisfacción general, un indicador promedio que los trabajadores pueden sentir en diferentes aspectos de su trabajo. Satisfacción en todos los aspectos, se refiere al reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros, etc. Por ende, es importante reconocer que la satisfacción laboral se encuentra vinculada con el clima organizacional y el desempeño en el trabajo.

Para Robbins (1999) los niveles de satisfacción laboral varían de un grupo a otro y se encuentran vinculados con factores como la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la organización. Al principio los empleados suelen encontrarse más satisfechos con sus labores, pero poco a poco con el tiempo esto cambia porque disminuyen las promociones y deben de afrontar la jubilación. Los trabajadores con

niveles de responsabilidad mayor tienden a estar mejor satisfechas porque cuentan con mejores condiciones de trabajo ya que se encuentran en puestos que permiten usar sus habilidades al máximo. Además, la satisfacción laboral es mayor en empresas pequeñas que en las grandes, puesto que en estas últimas a los empleados los abruman de trabajo y limitan la cercanía personal con sus amistades.

Stephen Robbins (1996) indica que la satisfacción laboral puede ser vista mediante la productividad, el ausentismo y la rotación de empleados. Un empleado con feliz es más eficiente en sus labores. Las empresas con cuentan con empleados más felices son más productivas que aquellas con satisfacción baja de sus trabajadores. Satisfacción y absentismo, existe vínculos entre estas dos premisas, puesto que los empleados con un nivel bajo de satisfacción suelen no asistir con frecuencia al trabajo. Satisfacción y rotación, también son dos factores que se vinculan entre sí y puede ser alta si existe una buena comunicación entre coordinadores o si la compensación económica es justa (p. 193)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

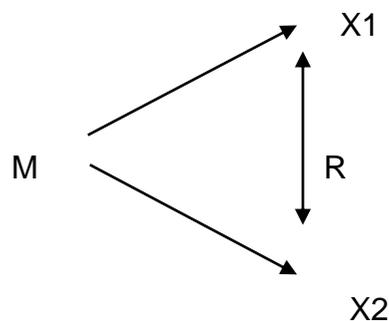
##### 3.1.1 Tipo de investigación:

El estudio es aplicado; según Cerda (1991) es un procedimiento que ayuda a transformar el conocimiento teórico obtenido de la investigación básica aplicándolo a la resolución de problemas, es decir, convierte el conocimiento puro en conocimiento útil.

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue no experimenta, puesto que las variables de estudio no fueron manipuladas, es transversal porque permite recoger y analizar datos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados, es Correlacional porque se puede medir la relación estadística que existe entre ambas variables, con enfoque cuantitativo, porque las variables se miden en un contexto particular; Las medidas obtenidas se analizan.

En esta investigación se utilizó el diseño correlacional descriptivo.



Dónde:

M = Empleados de la empresa constructora, Trujillo.

X1 = Gestión del Talento Humano

X2 = Satisfacción Laboral de los Empleados.

R = Relación entre las variables.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual:**

##### **Variable independiente: Gestión del talento humano**

Son aquellas acciones que toma una organización para que los empleados puedan responder efectivamente en cada uno de sus puestos (Chiavenato, 2009).

##### **Variable dependiente: Satisfacción laboral**

Alles (2011), refiere que la satisfacción laboral es el nivel de cumplimiento de los empleados con su entorno y condiciones de trabajo, y hay muchas causas que afectan la satisfacción de los empleados en su entorno de trabajo. (p.19)

#### **Definición operacional:**

##### **Variable independiente: Gestión del talento humano**

Se mide a través de 5 dimensiones: Integración de Empleados, Organización de Empleados, Desarrollo de Empleados, Retención de Empleados, Evaluación de Empleados; en la investigación se aplicó un cuestionario.

**Variable dependiente: Satisfacción laboral**

Se mide a través de 4 dimensiones: Condiciones laborales, clima laboral, cumplimientos laborales y motivación laboral, para su medición fue aplicada el cuestionario, adaptado para nuestra investigación.

**Indicadores:****Variable independiente: Gestión del talento humano**

Reclutamiento, selección, orientación, diseño de puestos, evaluación del desempeño, capacitación, desarrollo organizacional, compensación, programas de incentivos, salud y seguridad ocupacional, relaciones laborales, datos de las instalaciones, perseverancia, productividad y equilibrio social.

**Variable dependiente: Satisfacción laboral**

Ambiente laboral, servicios higiénicos, capacitaciones continuas, remuneraciones, seguridad, trato justo, generación de ideas, celebración de eventos, funciones laborales, horario de trabajo, horas extras, gratificaciones, incentivos, reconocimientos y promoción laboral.

**Escala de medición**

La escala de medición es Ordinal, para ambas variables.

**3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Es el conjunto total de un número de personas, cosas u objetos en común (Hernández, et al, 2017).

### **3.3.1 Población:**

En el estudio la población fue de 42 empleados de la empresa constructora, Trujillo 2022.

- **Criterios de inclusión:**
  - Empleados que tienen contrato.
  - Empleados que desean participar en la investigación.
- **Criterios de exclusión:**
  - Empleados con discapacidad
  - Empleados que no desean participar de la investigación.

### **3.3.2 Muestra**

Las muestras de este estudio incluyen todos los empleados de la empresa, que representa 40 empleados, periodo 2022.

### **3.3.3 Muestreo**

Para el estudio el muestreo fue no probabilístico por conveniencia

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica de recogida de datos:

Encuestas: ayudo a recoger las respuestas de los encuestados.

Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario: A través de esta herramienta se recopiló y analizó la información de las variables.

Los instrumentos para recolectar información importante fueron validados por expertos en se les dio un puntaje para determinar si eran buenos o no.

### **3.5 Procedimientos**

El motivo de esta investigación es recolectar la información analizada y organizarla de acuerdo al propósito de la encuesta.

Recopilación de datos empíricos y teóricos sobre la gestión del talento y su relación con la satisfacción laboral en la empresa constructora, Trujillo - 2022.

Identificación de las fuentes de información: fueron obtenidos a través de los empleados de la empresa en Trujillo – 2022.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: se diseñaron 2 cuestionarios que fueron validados por expertos y su confiabilidad fue medida a través del Alfa de Cronbach.

Organización y presentación de datos: Los datos obtenidos se presentaron haciendo usos de tablas y figuras estadísticas, las mismas que son interpretadas para mayor entendimiento.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se empleó el análisis descriptivo e inferencial, con el primer análisis se describió todos los resultados tal cual se halló sin alterar nada de ellos, y, en el segundo análisis se empleó para validar la hipótesis de investigación, mediante la herramienta estadística Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

En cuento a la ética empleada, se mencionó lo siguiente:

Por autonomía: los encuestados pueden responder encuestas sin presión.

Por beneficencia: La empresa contribuye a mejorar la capacidad de gestión del talento en la empresa contratante.

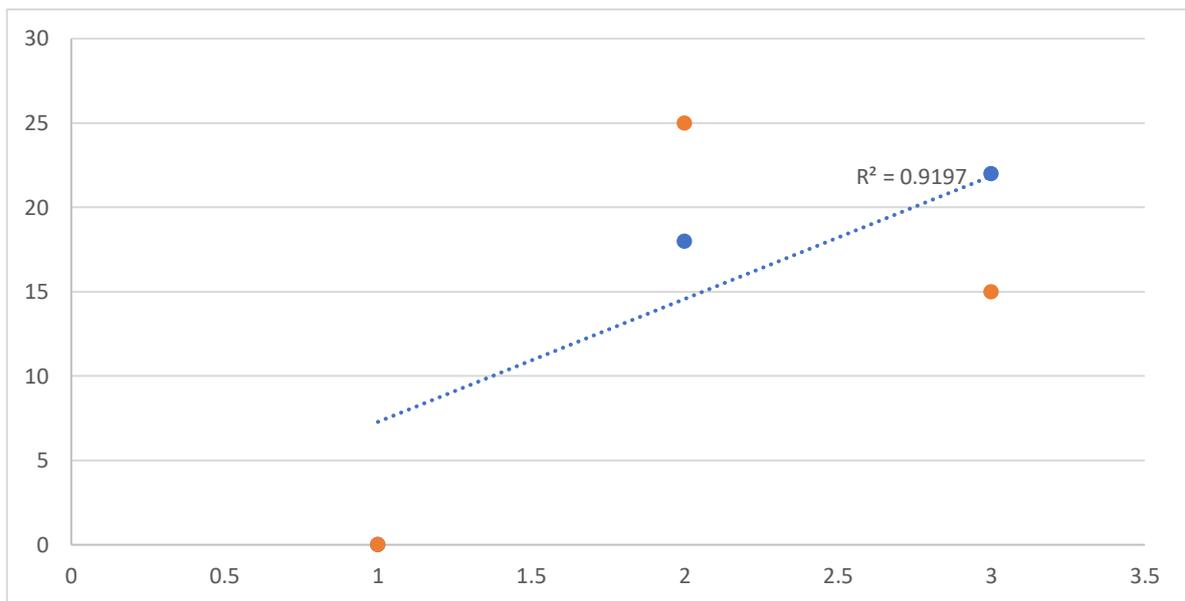
Por la no maleficencia: La encuesta no tiene la intención de causar ningún daño o perjuicio a los entrevistados o a la empresa. Con base en el principio de equidad, la participación de los trabajadores se realiza sin discriminación de ningún tipo. Asimismo, se siguieron las normas APA. En la séptima edición, el Código de Ética del Instituto, así como su uso de lineamientos y normas institucionales.

#### IV. RESULTADOS

Objetivo general.

**Figura 1.**

*Resultados de la correlación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo 2022.*



Fuente: base de datos. Anexo 5.

La figura 1 muestra que las variables de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral tienen un vínculo fuertemente positivo en la empresa constructora.

Objetivo específico 1.

**Tabla 1.**

*Nivel de integración del personal de la empresa, Trujillo – 2022.*

<b>ESCALA</b>	<b>N° de encuestados</b>	<b>%</b>
Malo	40	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 1 donde se muestra el nivel de la dimensión de integración del personal, demuestra que el 100% (40) del total de los trabajadores encuestados califican con un nivel malo la integración del personal a la empresa, en donde se indica que tanto el reclutamiento como la selección es inadecuada.

**Tabla 2.**

*Nivel de organización del personal de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Organización del personal</b>	
	Encuestados	%
Malo	36	90%
Regular	4	10%
Bueno	0	0%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 2 muestra que el 90% (36) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión organización del personal fue calificado con un nivel malo; mientras que el 10% (4) del total de los encuestados califican con un nivel regular la organización del personal.

**Tabla 3.**

*Nivel de desarrollo del personal de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Desarrollo del personal</b>	
	Encuestados	%
Malo	37	92.5
Regular	3	7.5%
Bueno	0	0%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 3 muestra que el 92% (37) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión desarrollo del personal fue calificado con un nivel malo; mientras que el 7.5% (3) del total de los encuestados califican con un nivel regular el desarrollo del personal.

**Tabla 4.**

*Nivel de retención del personal de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Retención del personal</b>	
	Encuestados	%
Malo	0	0
Regular	0	0
Bueno	40	100%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 4 muestra que el 100% (40) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión retención del personal fue calificado con un nivel bueno.

**Tabla 5.**

*Nivel de evaluación del personal de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>Evaluación del personal</b>		
<b>NIVELES</b>	Encuestados	%
Malo	40	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 5 muestra que el 100% (40) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión evaluación del personal fue calificado con un nivel malo, puesto que no son evaluados constantemente.

**Tabla 6.**

*Nivel de gestión de talento humano de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Malo	10-22	22	55%
Regular	23-36	18	45%
Bueno	37-50	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 6 muestra que el 55% (22) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la gestión del talento humano es débil; mientras que el 45% (18) del total de empleados entrevistados considera rutinaria la gestión del talento en una empresa.

Objetivo específico 2.

**Tabla 7.**

*Nivel de condiciones laborales de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Condiciones laborales</b>	
	Encuestados	%
Malo	0	0
Regular	18	45%
Bueno	22	55%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 7 muestra que el 55% (22) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión condiciones laborales fue calificado con un nivel bueno, mientras que el 45% (18) del total de los trabajadores encuestados califican con un nivel regular las condiciones laborales.

**Tabla 8.**

*Nivel de clima laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Clima laboral</b>	
	Encuestados	%
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	40	100%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 8 muestra que el 100% (44) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión clima laboral fue calificado con un nivel bueno.

**Tabla 9.**

*Nivel de cumplimiento laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Cumplimiento laboral</b>	
	Encuestados	%
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	40	100%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 9 muestra que el 100% (44) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión cumplimiento laboral fue calificado con un nivel bueno, puesto que, respeta las horas de trabajo y los puestos en los que ingresan los trabajadores.

**Tabla 10.**

*Nivel de motivación laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Condiciones laborales</b>	
	Encuestados	%
Malo	40	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
<b>TOTAL</b>	40	100%

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 10 muestra que el 100% (44) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión motivación laboral fue calificado con un nivel malo, puesto que, nunca reconocen su desempeño laboral.

**Tabla 11.**

*Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.*

<b>ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Malo	8-18	15	37.5%
Regular	19-29	25	62.5%
Bueno	30-40	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 11 muestra que el 63% (25) del total de sus trabajadores encuestados indicaron que la dimensión satisfacción laboral fue calificado con un nivel regular; mientras que el 37% (15) del total de sus trabajadores encuestados califican con un nivel malo la satisfacción en los empleados.

Contraste de hipótesis.

**Figura 13.**

*Incidencia de la gestión de talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa constructora, Trujillo 2022.*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
	Correlación de Pearson	1	0.836
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Sig. (bilateral)		0.369
	N	3	3
	Correlación de Pearson	0.836	1
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Sig. (bilateral)	0.369	
	N	3	3

Fuente: base de datos. Anexo 5.

Figura 13 Como se muestra en la tabla, el valor es menor a 0,5, por lo tanto, es indicativo de Ho rechazado y Hi aceptado, lo que significa que la gestión del talento tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral del empleado

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se determinó que existe un vínculo fuertemente positivo entre las variables de estudio, es decir, se halló que el coeficiente de correlación salió 0.919, afirmando de esa manera lo dicho anteriormente, es decir, si se quiere mejorar el nivel de satisfacción de los colaboradores, la empresa deberá mejorar su nivel de gestión humana.

Igualmente, Santamaria, Hernández y Niebles (2020), en el artículo científico realizado en la Costa del Caribe colombiana. El estudio se centró en determinar el impacto del talento en la satisfacción laboral hotelera. Los diseños descriptivos y aplicados son metodológicos, no experimentales. Población y muestra de 35 trabajadores, población, utilizando el método de Cronbach con confiabilidad de 0.95 y 1. Los resultados obtenidos determinaron que, si la gestión estratégica incide en la satisfacción de los trabajadores, entonces se deben generar acciones que llamen la atención hacia los trabajadores, haciéndolos más eficientes.

Rojas (2015), en su investigación tuvo como objetivo hallar la relación que existe entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de los trabajadores, donde el diseño descriptivo de correlación no experimental. El cuestionario fue aplicado a 78 empleados de SIFIM SAC. Se aplicó un cuestionario de encuesta a 78 colaboradores la Empresa FISIM SAC. y se llegó a la conclusión que, los colaboradores son el potencial activo de toda empresa, por lo que proponen los diseños de sistemas de gestión de talento humano, se basa en realizar competencias que contribuyen con mecanismo, herramienta, técnica e instrumentos para que aumente la productividad laboral.

La investigación de Martínez (2016) en su tesis realizada en el sector salud de Callao, 2016. Su objetivo es definir el vínculo del talento humano y la satisfacción de los empleados. El cuestionario se utiliza como herramienta y se mide en una escala tipo Likert. Inicio con el problema general, los instrumentos fueron

analizados mediante la validez y confiabilidad, los que solventaron que el cuestionario es válido y confiables, fue de tipo básica la investigación y cuantitativo fue su enfoque, correlacional de corte transversal, el diseño fue no experimental. La muestra es de 80 empleados, muestreo probabilístico. Se utilizó la metodología del método científico, inferencia hipotética, con el enfoque cuantitativo. Como resultado, el vínculo es significativo ( $r = 0,723$ ,  $p < 0,05$ ) y tienen una relación positiva.

También Zelada (2017), tuvo como objeto determinar el vínculo entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de todos los usuarios que llevan el control de la organización. El diseño de investigación es no experimental correlacional, la muestra fue igual a la población, es decir, se trabajó con un total de 169 colaboradores. Los resultados muestran que se obtuvo un nivel de cumplimiento medio en los trabajadores. Concluyendo de esa manera que el vínculo es fuertemente positivo entre las variables, ya que el coeficiente de correlación salió 0.897.

Por su parte, Fernández (2019), tuvo como objeto de estudio determinar el nexo entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de todos los colaboradores que llevan el control de la organización, a su vez, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, la muestra fue igual a la población, es decir, se trabajó con un total de 100 trabajadores. Los resultados muestran que se obtuvo un nivel de cumplimiento medio tanto en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Concluyendo de esa manera que el vínculo es fuertemente positivo entre las variables, ya que el coeficiente de correlación salió 0.845.

Espinoza (2020) tuvo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre la gestión humana y el nivel de satisfacción de todos los usuarios que llevan el control de la organización, a su vez, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, la muestra fue igual a la población, es decir, se trabajó con un total de 169 colaboradores. Los resultados muestran que se obtuvo un nivel

de cumplimiento medio tanto en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Concluyendo de esa manera que el vínculo es fuertemente positivo entre las variables, ya que el coeficiente de correlación salió 0.897.

En la tabla 6 se muestra el nivel de gestión de los recursos humanos, y los resultados muestran que el 55% (22) del total de personas encuestadas cree que el nivel de gestión de los recursos humanos es deficiente, del total de empleados encuestados el 45% (18) de las personas opina que la gestión del talento dentro de una empresa es una rutina.

Los resultados obtenidos son validados por la teoría de Shelley (2018), que define la gestión del talento en relación con la satisfacción laboral, ya que, si una empresa tiene una buena gestión del talento, la satisfacción de los empleados será buena, y si la gestión del talento es mala, la satisfacción de los empleados será mala. declinará buena La satisfacción del personal sería buena.

Por supuesto, no todos los empleados sienten que la gestión del talento es mala, pero más de la mitad siente que las empresas no tienen una buena gestión del talento, razón por la cual los empleados se trasladan a otras empresas.

Lo mencionado anteriormente se ratifica con lo manifestado por Oliva (2018), en su investigación realizada en la ciudad de Tarapoto, Perú, en la cual muestra que la gestión de talento humano es defectuosa, puesto que, las instituciones carecen de respuesta a las necesidades sentidas de los trabajadores, la mayoría indican que la remuneración que perciben no son las más adecuadas, reciben malos tratos por parte de sus superiores, les dejan demasiada tareas rutinarias convirtiéndose en monótonas, y su desarrollo como profesionales se ve truncado, a raíz, los trabajadores están desmotivados y presentan poco compromiso con la institución.

Los resultados son avalados por la teoría de Mora (2012), quien afirma que la gestión estratégica del talento es fundamental para afrontar los nuevos retos de las exigencias del entorno. Pero la mayoría de las empresas no tienen esto en cuenta, y la gestión del talento lo deja en un segundo plano.

Los resultados obtenidos por García (2013) se correlacionan con los hallazgos de que en España plantea el problema de la mala gestión del talento, porque la gestión del talento carece de procesos, planes y políticas, además es mayoritariamente empírica.

De acuerdo con los resultados de la encuesta que se muestra en la Tabla 11, que muestra el nivel de satisfacción laboral de los empleados, se muestra que el 63% (25) del total de empleados encuestados tienen niveles normales de satisfacción laboral, el 37% (15) de ellos calificó satisfacción como pobre.

La mayoría de los trabajadores están insatisfechos con su trabajo en la empresa, refieren que sienten que no crecen profesionalmente, que no se reconoce su trabajo, que no se respetan sus horarios, que realizan otros trabajos que no son los suyos, que no consideran su Opinión, el ambiente de trabajo en el que trabajan es viciado porque no tienen relación con su jefe.

Lo mencionado anteriormente se ratifica Calderón, E.A. (2016) En su estudio concluyó que el factor más influyente en la satisfacción es el reconocimiento de las empresas donde el 35% de los empleados dijeron estar completamente satisfechos con su trabajo. identidad con la empresa, mientras que el 55% dijo estar satisfecho y de acuerdo con la empresa, por otro lado, solo el 10% del total de los empleados dijo estar insatisfecho con el sentido de identificación con la empresa, pues con los estándares de los colaboradores, la organización cumple con sus expectativas en esta área

El hallazgo presenta similitud con lo mencionado por Gómez (2013) en su investigación halló que, el 80% de los empleados de la empresa califica como mala la satisfacción laboral, pues no se sienten bien en su lugar de trabajo, refieren que sus jefes les tratan mal y les mandan hacer tareas que no corresponden a sus áreas, se presentan descontentos con el ambiente e higiene, trabajan horas extras y no son remunerados, sienten que son explotados laboralmente.

Los resultados obtenidos son avalados por la teoría de Newstrom (1987), que define la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes o sentimientos favorables o desfavorables percibidos por los empleados en el lugar de trabajo que los empleados deben estar satisfechos para que puedan realizar su trabajo.

De igual manera la definición conceptual de Robbins (1996) indica que los factores que muestran una buena satisfacción laboral son las condiciones laborales, clima laboral, cumplimientos laborales y la motivación laboral. Por otra parte, la satisfacción del trabajador se refleja en el desempeño a la hora de realizar sus labores. Después de la discusión, se confirmó que el estudio es relevante porque si una empresa no tiene una buena gestión del talento, la satisfacción de los empleados será baja.

Por todo lo mencionado, y descrito, se concluye que si cualquier organización, pretende mejorar el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores, ésta, deberá realizar un plan de acción basado en la mejora de la gestión del talento humano; estas teorías se basan en las teorías de Chiavenato (2009) quien expresa que la gestión del talento humano, son aquellas acciones que toma una organización para que los empleados puedan responder efectivamente en cada uno de sus puestos. A su vez, Vásquez (2008) indica que la gestión del talento es la importancia que se le brinda al trabajador en la empresa, por lo que, si es positiva y buena, este se comprometerá mejor con los objetivos de la empresa y su rendimiento será cada vez mejor.

En cuanto a la relevancia social, ya que en muchas empresas se considera irrelevante la gestión del talento, por eso los colaboradores de la empresa trabajan con experiencia, los jefes exigen a sus empleados, sin antes capacitarlos, asesorarlos, no pagarles lo suficiente, la satisfacción de los empleados con su trabajo. es repetidamente ignorada, sabiendo que el desempeño de sus colaboradores determina el éxito de cualquier empresa.

En cuanto a las implicaciones prácticas, esta investigación da la importancia de la gestión del talento y la satisfacción de los empleados de la empresa, lo cual se verá reflejado en las empresas que plantearon esta investigación, ya que en muchos casos los empleados no están satisfechos con la buena gestión de la empresa. talento, Su trabajo se ha mejorado en situaciones específicas. En términos de significado teórico, este estudio confirma los resultados obtenidos por otros investigadores, así como las teorías, definiciones y conceptos teóricos de los autores citados.

La fortaleza de este estudio es que, luego de analizar la información real brindada por los empleados de la empresa, se determina el estado actual de la empresa, lo que conduce a recomendaciones para mejorar la gestión de los recursos humanos, mejorando así el desempeño personal.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación positiva y fuerte entre la gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral, ya que el coeficiente de correlación salió 0.919.
2. Se concluyó que el 55% (22) del total de empleados entrevistados calificó como baja la capacidad de gestión del talento. Mientras que el 45% (18) del total de empleados entrevistados considera rutinaria la gestión del talento en una empresa.
3. Se concluyó que el 63% (25) del total de empleados entrevistados calificaron su satisfacción laboral de manera regular. Mientras que el 37% (15) del número total de empleados entrevistados calificó la satisfacción laboral en un nivel negativo.
4. Se validó la hipótesis de investigación indican que existe un vínculo significativo entre la gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral, ya que la significancia bilateral salió 0.000, el cual fue menor al margen de error de la investigación establecida que fue 0.05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El jefe del área de recursos humanos debe de mejorar la gestión del mismo para aumentar la satisfacción laboral de los empleados, crear un ambiente que haga un buen trabajo y tenga empleados de calidad para que respondan de forma adecuada y rápida a las solicitudes de los usuarios.
2. Se recomienda que el jefe de Recursos Humanos fortalezca la gestión del talento mejorando el proceso de reclutamiento, teniendo un perfil de carrera claro para el puesto y contando con el personal adecuado y capacitado. Este proceso también debe mejorar y fortalecer la capacitación de los empleados para obtener empleados de calidad y permanecer en la empresa.
3. Al responsable del área de recursos humanos, se recomienda propiciar un buen ambiente laboral, donde los empleados se sientan satisfechos; también se recomienda reconocer el trabajo y brindar posibilidades de crecimiento profesional, para rescatar las potencialidades de los trabajadores; asimismo reforzar los procesos necesarios que permitan que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo, de tal manera que estén comprometidos con la empresa.

## REFERENCIAS

- Aldaz, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. [Tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid, 1990]
- Aguilar, N. y Boy, A. (2018). Nivel de influencia de las estrategias de marketingrelacional en la fidelización de los clientes de cineplanet real plaza- trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de:[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4783/1/REP\\_COM\\_NATALY.AGUILAR\\_ANA.BOY\\_ESTRATEGIAS\\_%20MARKETING\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4783/1/REP_COM_NATALY.AGUILAR_ANA.BOY_ESTRATEGIAS_%20MARKETING_DATOS.pdf)
- Asch, Sólon E. (1951). *Effects of Group Pressure upon the Modification and Distortion of Judgments*, en M. Guetzkow (editor) *Groups, Leadership, and Men*, Pittsburgh, Pa. Carnegie Press.
- Aristondo Valencia, J. E. (2019). *Análisis conceptual de la motivación laboral y su importancia en la persona y organización*. (Pregrado), Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Revista. Recuperado de. <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Bendezú, R. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]
- Borsic, Z. & Taco, R. (2020). *Emotional Intelligence in the Human Talent Management to Improve Job Performance*. vol. 4 núm. 37.
- Boke, C. (2019). *The Effect of Relationship Marketing on Customers' Loyalty (Evidence from Zemen Bank)*. Lecturer, Debre Berhan University, College

of Business and Economics. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/283738995\\_The\\_Effect\\_of\\_Relationship\\_Marketing\\_on\\_Customers'\\_Loyalty\\_Evidence\\_from\\_Zemen\\_Bank/download](https://www.researchgate.net/publication/283738995_The_Effect_of_Relationship_Marketing_on_Customers'_Loyalty_Evidence_from_Zemen_Bank/download)

Borner, N. (2016). *Loyalty programs – Analising luxury hotels in viena*. Modul Viena University. Recuperado de:[https://www.modul.ac.at/uploads/files/Theses/Bachelor/undergrad\\_theses\\_2016/Thesis\\_1211022\\_BOERNER\\_\\_Nicole.pdf](https://www.modul.ac.at/uploads/files/Theses/Bachelor/undergrad_theses_2016/Thesis_1211022_BOERNER__Nicole.pdf)

Burgos, E. (2007). *Marketing Relacional: Cree Un Plan de Incentivos Eficaz*. España: Netbiblio

Caballero, A., Romero, H. y Avalos, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la salud en Tabasco*. Revista de Administración, 21 (59).

Cedeño, V. (2021). *Incidencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de una exportadora de banano en el sector La Puntilla* [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Campo, M., & Ferreiro, F. (2019). *Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain*. Contad. Adm vol.64 no.3

Cámara de Comercio de Lima, (2015) Gestión del talento Humano.

Camisón, Garrigos, & Palacios. (2007). *Estrategias competitivas y desempeño empresarial: Estudio comparativo de los modelos de Robinson & Pearce y Miles & Snow en el sector hotelero español*. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 161-182.

Colche, H y Maite, L. (2018). *Relación de la Gestión Del Talento Humano Y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa Industrias Unidas*

*del Peru S.A – Lima 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]

Cotrina, B y Nuñez, M. (2019). *Percepción de la Gestión Del Talento Humano Y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Área Administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca 2019.* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]

Chagua, R. (2019). *La Gestión del Talento Humano Y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Estación Experimental Agraria “Santa Ana” de Junín – 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* (3ª. Ed.). México, D.F.: McGraw Hill.

Cuesta, A. (2017). *Gestión de talento humano y del conocimiento* (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe ediciones. ISBN: 978-612-304-277-6.

Davis K. y Newstrom J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo.* México. Mc. Graw Hill.

Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.* (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública), Lima, Perú.

Diep, H. (2015). *The impact of relationship marketing on customer loyalty in the airline industry.* Centria University of Applied Sciences. Recuperado de:[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101264/Hoang\\_DiepToLan.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101264/Hoang_DiepToLan.pdf?sequence=1)

- Esan (4 de mayo del 2016). *La importancia de la gestión del cliente*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2016/05/a-importanciade-la-gestion-del-cliente/>
- Espinoza, B. (2020). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]
- Francia, D. (2018). *Los recursos humanos y la satisfacción del usuario de pediatría del hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar vallejo]
- Flores, L. (2020). *Human talent management and its impact on service quality: Management and finance Tapa blanda*. <https://www.amazon.com/-/es/Ludwing-Roald-Flores-Quispe/dp/6202610212>
- García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador]
- García, J. (2018). *Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba*. DOI:10.19136/hs.a17n2.2042
- Gerencie. (2018). *Diferencias entre eficiencia y eficacia, EAE businnes school gerencie.com*, parr.1
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4thed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gestión. (2012). *Grupo Interbank compró la Universidad Tecnológica del Perú*. Recuperado de: <https://n9.cl/ylun>

- Gómez, M. (2013). *Gestión del talento humano y la motivación laboral docentes en la I.E. República de Colombia- UGEL N°02-2012*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cali.]
- Gummesson, E. (2008). *Total Relationship Marketing: Experimenting with a Synthesis of Research Frontiers*. Australasian Marketing Journal
- Husnain, M. y Akhtar, W. (2017). *Relationship Marketing and Customer Loyalty: Evidence from Banking Sector in Pakistan*. Global Journals Inc. Recuperado de: [https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume15/1Relationship-Marketingand-Customer.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/1Relationship-Marketingand-Customer.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B, (1935). *The motivation to Work*, Wiley. Ed. New York United States.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima Perú: Editorial El Búho.
- Lacob, A. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>
- Lawshe y Balma (1966). *Principles of personnel testing*. New York: McGraw–Hill
- León, Y. y Palacios, J. (2016). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa de transporte Royal PALACE'S agencia Cajamarca 2013*. [Tesis pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú]
- Locke, E. (1976). *De nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M. Handbook of industrial and organizational psychology, Rand-Mc Nally College*, p. 1297-1349. Chicago. EE.UU.

- Martínez, M. (2016). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad César Vallejo]
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, 1.
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5a. ed.). Madrid: Pearson Educación
- Nooraldeen, A. (2017). *The Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Satisfaction: A Field Study in the Jordanian Telecommunication Companies*. *Middle East University Nyatichi, M. (2014)*. Relationship marketing and customer loyalty un comercial Banks in Kenia. Recuperado de: [http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/77760/Momanyi%20\\_Relationship%20Marketing%20And%20Customer%20Loyalty%20In%20Commercial%20Banks%20In%20Kenya.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/77760/Momanyi%20_Relationship%20Marketing%20And%20Customer%20Loyalty%20In%20Commercial%20Banks%20In%20Kenya.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Oliva, C. (2011). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018*". [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- Palma, S. (2010). *Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias*. *Revista de investigación en psicología*, 11-21.
- Pedraza, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. *Ride*, 10 (20), 1-51. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext)

- Ramírez, I., Espindola, A., Ruíz, I., & Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica.* Artículo. 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Raimonda, A., & Modesta, M. (2016). *Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164. doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Rodríguez, J. (2015). *Implementation of the human talent management through competencies model in a university in Metropolitan Lima.* Vol 3, No 2. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo874085-implementation-human-talent-management-through-competencies-model-a-university-metropolitan-lima](https://redib.org/Record/oai_articulo874085-implementation-human-talent-management-through-competencies-model-a-university-metropolitan-lima)
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional.* Quinta Edición. México.
- Rojas, M. (2020). *Gestión del Talento Humano Y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa Fisim Sac Huánuco – 2015.* Balance´s. Tingo Maria, 8 (11). 48-55. [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2145/TM\\_Rojas\\_Matos\\_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2145/TM_Rojas_Matos_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- Ruswanti, E. y Permata, W. (2015). *The effect of relationship marketing towards customers loyalty mediated by relationship quality.* Recuperado de:<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=26&ved=2ahUKEwiD8ui1loLhAhWhrFkKHTPHDqY4FBAWMAV6BAgBEAI&url=http94s%3A%2F%2Ffojs.uph.edu%2Findex.php%2FDJM%2Farticle%2Fdownload%2F230%2F126&usg=AOvVaw2n9OTmRDZWF-DgtoiQj3Qi>

- Shailly, D. (2018). *The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan*. International Journal of Creative Research Thoughts. (6). 1.
- Suutari V, Taka M. *Career anchors of managers with global careers*. *Journal of Management Development* 2004;23(9): 833-847.
- Santamaria, A; Hernandez, H y Niebles, W. (2020). *Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana*. *Espacios*, 14 (34), 1-161.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/20413815.html>
- Shailly, D. (2018). *The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan*. International Journal of Creative Research Thoughts. (6). 1.
- Tzunkan, D. (2017). *Relational marketing and customer relations management (CRM) implementations on automotive sector: The case of Turkey*. *International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562* Volume 12, Number 21 (2017) pp. Recuperado de: [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n21\\_128.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n21_128.pdf)
- Warr, Cook y Wall. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being* *Journal of Occupational Psychology*, pp.129-148.
- Zelada, F. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable Independiente Gestión del Talento Humano</b>	Chiavenato (2009), entre tanto, define que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.	Variable operacionalizada a través de 5 dimensiones: Integración del personal, organización del personal, desarrollo del personal, retención del personal, evaluación del personal: para su medición fue aplicada el cuestionario, adaptado para nuestra investigación.	Integración del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reclutamiento</li> <li>▪ Selección</li> </ul>	Ordinal
			Organización del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientación</li> <li>▪ Diseño del puesto</li> <li>▪ Evaluación del desempeño.</li> </ul>	
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Desarrollo organizacional</li> </ul>	
			Retención del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneraciones</li> <li>▪ Programa de incentivos</li> <li>▪ Higiene y seguridad en el trabajo.</li> <li>▪ Relaciones laborales</li> </ul>	
					BUENO REGULAR MALO

Evaluación del personal

- Base de datos
- Constancia
- Productividad
- Equilibrio social

Nota. Elaboración propia

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable dependiente la Satisfacción Laboral</b>	Alles (2011), Define que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, existen múltiples factores que influyen en la satisfacción de los empleados en sus ambientes laborales. (p.19)	Variable operacionalizada a través de 4 dimensiones: Condiciones laborales, clima laboral, cumplimientos laborales y motivación laboral: para su medición fue aplicada el cuestionario, adaptado para nuestra investigación.	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambiente laboral</li> <li>▪ Servicios higiénicos</li> <li>▪ Capacitaciones continuas</li> <li>▪ Remuneraciones</li> <li>▪ Seguridad</li> </ul>	Ordinal  BUENO REGULAR MALO
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trato justo</li> <li>▪ Generación de ideas</li> <li>▪ Celebración de eventos</li> </ul>	
			Cumplimientos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funciones laborales</li> <li>▪ Horario de trabajo</li> <li>▪ Horas extras</li> <li>▪ Gratificaciones</li> </ul>	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivos</li> <li>▪ Reconocimientos</li> <li>▪ Promoción laboral</li> </ul>	

Nota. Elaboración propia

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo 2022.

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables y dimensiones</b>
<p>¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa Construcciones &amp; Servicios Dieguito S.A.C. Trujillo - 2021?</p> <p style="text-align: center;"><b>Marco teórico</b></p> <p>Santamaria, Hernández y Niebles (2020), en el artículo: Gestión estratégica de talento humano: Los resultados indican que la gestión estratégica influye sobre la satisfacción del empleado, por ello deben generarse acciones que promuevan atención al empleado, para poder ser más productivos.</p> <p>Martínez (2016) en la tesis: La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016. Los resultados evidencian una relación</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de la gestión de talento humano de la empresa constructora, Trujillo 2022.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo – 2022.</p>	<p>Existe relación directa entre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Empleados de la empresa constructora, Trujillo - 2022.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p style="text-align: center;"><b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b></p> <p>Integración del personal</p> <p>Organización del personal</p> <p>Desarrollo del personal</p> <p>Retención del personal</p> <p>Evaluación del personal</p> <p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Bueno</p> <p style="text-align: center;">Regular</p> <p style="text-align: center;">Malo</p> <p>Variable Dependiente:</p>

<p>estadísticamente significativa, alta (<math>r=,723</math>, <math>p &lt; 0.05</math>) y directamente proporcional, entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”</p> <p>Fernández (2019), en la tesis: La Gestión del Talento Humano Y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Estación Experimental Agraria “Santa Ana” De Junín – 2018. Se comprobó que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Estación Experimental Agraria “Santa Ana” de Junín - 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y alta, Rho de Spearman <math>=.782</math>”, con un <math>p = 0.000 &lt; 0.05</math> de significancia.</p>			<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Clima laboral</p> <p>Cumplimientos laborales</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Ordinal</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>
--	--	--	--

Nota. Elaboración propia

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Empleados

Es grato dirigirme a Ud. con la finalidad de obtener información sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa constructora, Trujillo - 2022. Le hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo por lo que pedimos responder todas las preguntas con total sinceridad.

Instrucciones: En el siguiente listado de afirmaciones marque con una "X" la opción que mejor describa la situación de la empresa.

BUENO (1)

REGULAR (2)

MALO (3)

VARIABLES	N°	ÍTEMS	1	2	3
	<b>DIMENSIÓN: Integración Personal</b>				
<b>INDEPENDIENTE Gestión del Talento Humano</b>	1	¿La empresa realiza un reclutamiento del personal adecuado?			
	2	¿La empresa utiliza un manual de perfil y descripción del puesto, para una adecuada selección del personal?			
	3	¿Con que frecuencia su institución pública las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?			
	<b>DIMENSIÓN: Organización del personal</b>				
	4	¿La empresa maneja de organización y funciones?			
	5	¿La empresa evalúa el desempeño laboral de los colaboradores?			
	6	¿La empresa busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?			
	<b>DIMENSIÓN: Desarrollo del personal</b>				
	7	¿La empresa realiza capacitaciones a sus colaboradores?			
	8	¿La empresa asigna recursos para mejorar las competencias de las personas?			
	9	¿La empresa se centra en el desarrollo de sus colaboradores?			
	<b>DIMENSIÓN: Retención del personal</b>				
10	¿La empresa considera los valores del trabajador para considerar como candidato al ascenso?				
11	¿La empresa realiza el pago adecuado de la remuneración y retribuciones a sus colaboradores?				
12	¿La empresa brinda un ambiente seguro, higiénico?				
<b>DIMENSIÓN: Evaluación del personal</b>					

	13	¿La empresa evalúa constante el desempeño laboral de sus colaboradores?			
	14	¿Con que frecuencia su institución efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?			
	15	¿La empresa cuenta con una base de datos de todos sus colaboradores?			
<b>DEPENDIENTE</b> <b>Satisfacción</b> <b>Laboral</b>	<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>				
	16	¿Usted cree que trabaja en adecuadas condiciones dentro de la empresa?			
	17	¿Como se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?			
	18	¿Se encuentra satisfecho con el material mobiliario de trabajo que ofrece la empresa?			
	19	¿Cree que las políticas que maneja la empresa son adecuadas?			
	<b>DIMENSIÓN: Clima laboral</b>				
	20	¿La relación con sus colegas es buena?			
	21	¿Con que frecuencia su institución realiza actividades para favorecer las relaciones interpersonales?			
	22	¿Te sientes cómodo con tus jefes y las supervisiones que realizan?			
	<b>DIMENSIÓN: Cumplimientos laborales</b>				
	23	¿Su jornada ordinaria de trabajo es respetada?			
	24	¿Como se siente con las horas extras diseñadas en su institución?			
	25	¿usted está de acuerdo con las labores que realiza dentro de la institución?			
	26	¿El trabajo que usted realiza va de acuerdo al puesto en el que se encuentra laborando?			
	<b>DIMENSIÓN: Motivación laboral</b>				
	27	¿Usted cree que su opinión lo toma en cuenta en la empresa?			
	28	¿Usted recibe reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo?			
	29	¿La empresa reconoce su desempeño laboral?			
30	¿Cree que en la empresa usted está creciendo profesionalmente?				

## Anexo 4. Juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa constructora, Trujillo - 2022.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de gestión de talento humano como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Dante Chávez Abanto
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de Formación académica:</b>	CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	CONTABILIDAD, TALENTO HUMANO, GERENTE GENERAL
<b>Institución donde labora:</b>	CAJA TRUJILLO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
ÚTIL, PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

<b>DIMENSIÓN: Integración Personal</b>					
<b>INDICADOR</b>	<b>Ítem</b>	<b>Esencial</b>	<b>Útil pero prescindible</b>	<b>Innecesario</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
▪ Reclutamiento	¿La empresa realiza un reclutamiento del personal adecuado?	X			
	¿Con que frecuencia su institución pública las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?				
▪ Selección	¿La empresa utiliza un manual de perfil y descripción del puesto, para una adecuada selección del personal?	X			
<b>DIMENSIÓN: Organización del personal</b>					
▪ Orientación ▪ Diseño del puesto	¿La empresa maneja de organización y funciones?	X			
	¿La empresa evalúa el desempeño laboral de los colaboradores?	X			
▪ Evaluación del desempeño.	¿La empresa busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?				
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo del personal</b>					
▪ Capacitación	¿La empresa realiza capacitaciones a sus colaboradores?	X			
▪ Desarrollo organizacional	¿La empresa se centra en el desarrollo de sus colaboradores?	X			
	¿La empresa asigna recursos para mejorar las competencias de las personas?				
<b>DIMENSIÓN: Retención del personal</b>					
▪ Remuneraciones ▪ Programa de incentivos	¿La empresa realiza el pago adecuado de la remuneración y retribuciones a sus colaboradores?	X			
	¿La empresa considera los valores del trabajador para considerarlo como candidato al ascenso?				
▪ Higiene y seguridad en el trabajo. ▪ Relaciones laborales	¿La empresa brinda un ambiente seguro, higiénico?	X			
<b>DIMENSIÓN: Evaluación del personal</b>					
▪ Base de datos ▪ Constancia	¿La empresa evalúa constante el desempeño laboral de sus colaboradores?	X			

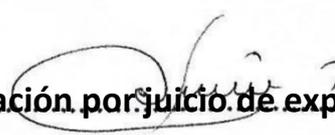
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Productividad</li><li>▪ Equilibrio social</li></ul>	<p>¿La empresa cuenta con una base de datos de todos sus colaboradores?</p> <p>¿Con que frecuencia su institución efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?</p>	X			
---	---	---	--	--	--



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>					
<b>INDICADOR</b>	<b>Ítem</b>	<b>Esencial</b>	<b>Útil pero prescindible</b>	<b>Innecesario</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambiente laboral</li> <li>▪ Servicios higiénicos</li> <li>▪ Capacitaciones continuas</li> </ul>	¿Usted cree que trabaja en adecuadas condiciones dentro de la empresa?	X			
	¿Como se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?	X			
	¿Se encuentra satisfecho con el material mobiliario de trabajo que ofrece la empresa?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneraciones Seguridad</li> </ul>	¿Cree que las políticas que maneja la empresa son adecuadas?	X			
<b>DIMENSIÓN: Clima laboral</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trato justo</li> <li>▪ Generación de ideas</li> </ul>	¿La relación con sus colegas es buena?	X			
	¿Con que frecuencia su institución realiza actividades para favorecer las relaciones interpersonales?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Celebración de eventos</li> </ul>	¿Te sientes cómodo con tus jefes y las supervisiones que realizan?	X			
<b>DIMENSIÓN: Cumplimientos laborales</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horario de trabajo</li> <li>▪ Horas extras</li> <li>▪ Gratificaciones</li> </ul>	¿Su jornada ordinaria de trabajo es respetada?	X			
	¿Como se siente con las horas extras diseñadas en su institución?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funciones laborales</li> </ul>	¿El trabajo que usted realiza va de acuerdo al puesto en el que se encuentra laborando?	X			
	¿usted está de acuerdo con las labores que realiza dentro de la institución?	X			
<b>DIMENSIÓN: Motivación laboral</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivos</li> <li>▪ Reconocimientos</li> </ul>	¿La empresa reconoce su desempeño laboral?	X			
	¿Usted cree que su opinión lo toma en cuenta en la empresa?	X			
	¿Usted recibe reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción laboral</li> </ul>	¿Cree que en la empresa usted está creciendo profesionalmente?	X			
		X			

  
 .....Evaluación por juicio de expertos.....  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa constructora, Trujillo – 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de gestión de talento humano como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	GUILLERMO AREAS PEREYRA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	ADMINISTRADOR
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	TALENTO HUMANO, GERENCIA
<b>Institución donde labora:</b>	UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

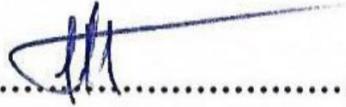
- c. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- d. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
ÚTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

<b>DIMENSIÓN: Integración Personal</b>					
<b>INDICADOR</b>	<b>Ítem</b>	<b>Esencial</b>	<b>Útil pero prescindible</b>	<b>Innecesario</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
▪ Reclutamiento	¿La empresa realiza un reclutamiento del personal adecuado?	X			
	¿Con que frecuencia su institución pública las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?				
▪ Selección	¿La empresa utiliza un manual de perfil y descripción del puesto, para una adecuada selección del personal?	X			
<b>DIMENSIÓN: Organización del personal</b>					
▪ Orientación ▪ Diseño del puesto	¿La empresa maneja de organización y funciones?	X			
	¿La empresa evalúa el desempeño laboral de los colaboradores?	X			
▪ Evaluación del desempeño.	¿La empresa busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?				
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo del personal</b>					
▪ Capacitación	¿La empresa realiza capacitaciones a sus colaboradores?	X			
▪ Desarrollo organizacional	¿La empresa se centra en el desarrollo de sus colaboradores?	X			
	¿La empresa asigna recursos para mejorar las competencias de las personas?				
<b>DIMENSIÓN: Retención del personal</b>					
▪ Remuneraciones ▪ Programa de incentivos	¿La empresa realiza el pago adecuado de la remuneración y retribuciones a sus colaboradores?	X			
	¿La empresa considera los valores del trabajador para considerarlo como candidato al ascenso?				
▪ Higiene y seguridad en el trabajo. ▪ Relaciones laborales	¿La empresa brinda un ambiente seguro, higiénico?	X			
<b>DIMENSIÓN: Evaluación del personal</b>					
▪ Base de datos ▪ Constancia	¿La empresa evalúa constante el desempeño laboral de sus colaboradores?	X			

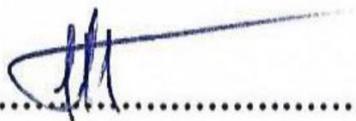
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Productividad</li><li>▪ Equilibrio social</li></ul>	<p>¿La empresa cuenta con una base de datos de todos sus colaboradores?</p> <p>¿Con que frecuencia su institución efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?</p>	X			
---	---	---	--	--	--



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>					
<b>INDICADOR</b>	<b>Ítem</b>	<b>Esencial</b>	<b>Útil pero prescindible</b>	<b>Innecesario</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambiente laboral</li> <li>▪ Servicios higiénicos</li> <li>▪ Capacitaciones continuas</li> </ul>	¿Usted cree que trabaja en adecuadas condiciones dentro de la empresa?	X			
	¿Como se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?	X			
	¿Se encuentra satisfecho con el material mobiliario de trabajo que ofrece la empresa?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneraciones Seguridad</li> </ul>	¿Cree que las políticas que maneja la empresa son adecuadas?	X			
<b>DIMENSIÓN: Clima laboral</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trato justo</li> <li>▪ Generación de ideas</li> </ul>	¿La relación con sus colegas es buena?	X			
	¿Con que frecuencia su institución realiza actividades para favorecer las relaciones interpersonales?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Celebración de eventos</li> </ul>	¿Te sientes cómodo con tus jefes y las supervisiones que realizan?	X			
<b>DIMENSIÓN: Cumplimientos laborales</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horario de trabajo</li> <li>▪ Horas extras</li> <li>▪ Gratificaciones</li> </ul>	¿Su jornada ordinaria de trabajo es respetada?	X			
	¿Como se siente con las horas extras diseñadas en su institución?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funciones laborales</li> </ul>	¿El trabajo que usted realiza va de acuerdo al puesto en el que se encuentra laborando?	X			
	¿usted está de acuerdo con las labores que realiza dentro de la institución?	X			
<b>DIMENSIÓN: Motivación laboral</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivos</li> <li>▪ Reconocimientos</li> </ul>	¿La empresa reconoce su desempeño laboral?	X			
	¿Usted cree que su opinión lo toma en cuenta en la empresa?	X			
	¿Usted recibe reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción laboral</li> </ul>	¿Cree que en la empresa usted está creciendo profesionalmente?	X			
		X			



.....

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa constructora, Trujillo - 2022.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de gestión de talento humano como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Katy Da Cruz Moreno
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de Formación académica:</b>	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	CONTABILIDAD, TALENTO HUMANO
<b>Institución donde labora:</b>	UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 6. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

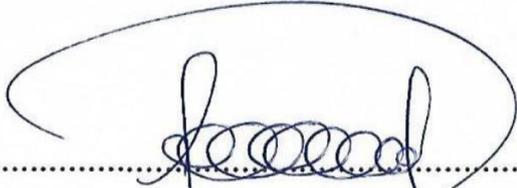
- e. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- f. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
ÚTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

<b>DIMENSIÓN: Integración Personal</b>					
<b>INDICADOR</b>	<b>Ítem</b>	<b>Esencial</b>	<b>Útil pero prescindible</b>	<b>Innecesario</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
▪ Reclutamiento	¿La empresa realiza un reclutamiento del personal adecuado?	X			
	¿Con que frecuencia su institución pública las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?				
▪ Selección	¿La empresa utiliza un manual de perfil y descripción del puesto, para una adecuada selección del personal?	X			
<b>DIMENSIÓN: Organización del personal</b>					
▪ Orientación ▪ Diseño del puesto	¿La empresa maneja de organización y funciones?	X			
	¿La empresa evalúa el desempeño laboral de los colaboradores?	X			
▪ Evaluación del desempeño.	¿La empresa busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?				
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo del personal</b>					
▪ Capacitación	¿La empresa realiza capacitaciones a sus colaboradores?	X			
▪ Desarrollo organizacional	¿La empresa se centra en el desarrollo de sus colaboradores?	X			
	¿La empresa asigna recursos para mejorar las competencias de las personas?				
<b>DIMENSIÓN: Retención del personal</b>					
▪ Remuneraciones ▪ Programa de incentivos	¿La empresa realiza el pago adecuado de la remuneración y retribuciones a sus colaboradores?	X			
	¿La empresa considera los valores del trabajador para considerarlo como candidato al ascenso?				
▪ Higiene y seguridad en el trabajo. ▪ Relaciones laborales	¿La empresa brinda un ambiente seguro, higiénico?	X			
<b>DIMENSIÓN: Evaluación del personal</b>					
▪ Base de datos ▪ Constancia	¿La empresa evalúa constante el desempeño laboral de sus colaboradores?	X			

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Productividad</li> <li>▪ Equilibrio social</li> </ul>	<p>¿La empresa cuenta con una base de datos de todos sus colaboradores?</p> <p>¿Con que frecuencia su institución efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?</p>	X			
--	---	---	--	--	--

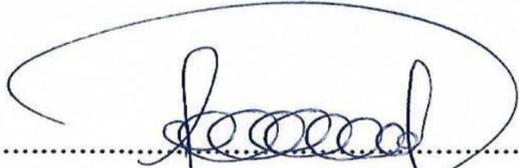


.....

**FIRMA DEL EVALUADOR**  
DNI - 00075234

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN: Condiciones laborales					
INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambiente laboral</li> <li>▪ Servicios higiénicos</li> <li>▪ Capacitaciones continuas</li> </ul>	¿Usted cree que trabaja en adecuadas condiciones dentro de la empresa?	X			
	¿Como se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?	X			
	¿Se encuentra satisfecho con el material mobiliario de trabajo que ofrece la empresa?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneraciones Seguridad</li> </ul>	¿Cree que las políticas que maneja la empresa son adecuadas?	X			
DIMENSIÓN: Clima laboral					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trato justo</li> <li>▪ Generación de ideas</li> </ul>	¿La relación con sus colegas es buena?	X			
	¿Con que frecuencia su institución realiza actividades para favorecer las relaciones interpersonales?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Celebración de eventos</li> </ul>	¿Te sientes cómodo con tus jefes y las supervisiones que realizan?	X			
DIMENSIÓN: Cumplimientos laborales					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horario de trabajo</li> <li>▪ Horas extras</li> <li>▪ Gratificaciones</li> </ul>	¿Su jornada ordinaria de trabajo es respetada?	X			
	¿Como se siente con las horas extras diseñadas en su institución?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funciones laborales</li> </ul>	¿El trabajo que usted realiza va de acuerdo al puesto en el que se encuentra laborando?	X			
	¿usted está de acuerdo con las labores que realiza dentro de la institución?	X			
DIMENSIÓN: Motivación laboral					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivos</li> <li>▪ Reconocimientos</li> </ul>	¿La empresa reconoce su desempeño laboral?	X			
	¿Usted cree que su opinión lo toma en cuenta en la empresa?	X			
	¿Usted recibe reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo?	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción laboral</li> </ul>	¿Cree que en la empresa usted está creciendo profesionalmente?	X			
		X			

  
 .....  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
 DNE - 00075234

Anexo 5. Base de datos

N°	VARIABLE 1 (Gestión del Talento Humano)																TOTAL	NIVEL
	GENERO	ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 4	ITEMS 5	ITEMS 6	ITEMS 7	ITEMS 8	ITEMS 9	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 12	ITEMS 13	ITEMS 14	ITEMS 15		
1	F	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	22	REGULAR
2	M	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	15	MALO
3	M	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	21	REGULAR
4	F	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4	3	1	2	18	MALO
5	F	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	4	1	2	18	MALO
6	F	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4	3	1	2	18	MALO
7	M	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	4	1	2	18	MALO
8	M	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	18	MALO
9	M	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	4	1	2	18	MALO
10	F	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	4	1	2	18	MALO
11	M	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	4	1	2	18	MALO
12	M	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	1	3	20	REGULAR
13	F	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	4	1	2	19	REGULAR
14	M	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	3	1	2	18	MALO
15	M	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	22	REGULAR
16	F	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	4	4	1	2	20	REGULAR
17	M	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	3	4	1	2	20	REGULAR
18	M	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2	18	MALO
19	F	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	4	4	1	1	20	REGULAR
20	M	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	23	REGULAR
21	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	21	REGULAR
22	M	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	21	REGULAR

23	M	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	21	REGULAR
24	F	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	18	MALO
25	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	18	MALO
26	M	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	18	MALO
27	F	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	17	MALO
28	M	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	1	1	18	MALO
29	M	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	1	1	18	MALO
30	M	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	4	21	REGULAR
31	F	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	1	21	REGULAR
32	M	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	1	2	20	REGULAR
33	M	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	1	19	REGULAR
34	M	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	18	MALO
35	M	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	1	2	21	REGULAR
36	M	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	17	MALO
37	F	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	18	MALO
38	M	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	18	MALO
39	M	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	3	4	1	2	20	REGULAR
40	F	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	2	2	17	MALO

VARIABLE 1		
BUENO	REGULAR	MALO
(37-50)	(23-36)	(10-22)
0.00	18	22

N°	VARIABLE 2 (Satisfacción Laboral)															TOTAL	NIVEL
	ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 4	ITEMS 5	ITEMS 6	ITEMS 7	ITEMS 8	ITEMS 9	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 12	ITEMS 13	ITEMS 14	ITEMS 15		
1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	1	1	2	1	20	REGULAR
2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	2	20	REGULAR
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	21	REGULAR
4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	2	20	REGULAR
5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	18	MALO
6	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	2	20	REGULAR
7	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	18	MALO
8	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	1	18	MALO
9	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	1	18	MALO
10	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	1	18	MALO
11	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	1	18	MALO
12	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	1	1	2	1	20	REGULAR
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	22	REGULAR
14	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	1	18	MALO
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	22	REGULAR
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	22	REGULAR
17	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	21	REGULAR
18	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	18	MALO
19	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	21	REGULAR
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	22	REGULAR
21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	18	MALO
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	3	1	21	REGULAR
23	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	1	1	2	1	20	REGULAR
24	2	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	1	1	3	1	18	MALO
25	2	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	1	1	3	1	18	MALO
26	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	2	20	REGULAR
27	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	1	18	MALO

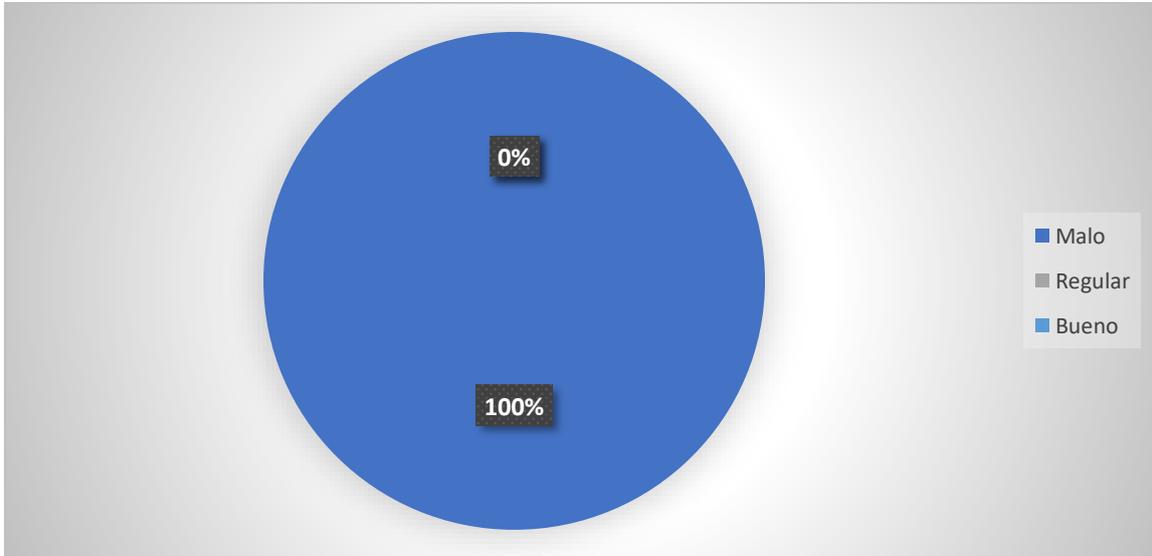
28	2	2	3	3	3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	2	20	REGULAR
29	2	2	3	3	3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	2	20	REGULAR
30	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	22	REGULAR
31	3	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	21	REGULAR
32	3	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	21	REGULAR
33	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	22	REGULAR
34	2	2	3	3	2	2	4	1	2	1	1	2	2	2	1	18	MALO
35	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	3	3	1	21	REGULAR
36	2	2	3	3	3	2	4	1	3	1	1	3	2	2	1	19	REGULAR
37	2	2	3	3	2	2	4	1	2	1	1	2	2	2	1	18	MALO
38	2	2	3	3	3	2	4	1	3	1	1	3	2	2	1	19	REGULAR
39	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	18	MALO
40	2	1	3	3	3	1	4	2	3	1	2	3	1	1	2	19	REGULAR

VARIABLE 2		
BUENO	REGULAR	MALO
(30-40)	(19-29)	(8-18)
	25	15

## Anexo 6. Figuras de los resultados

**Figura 2.**

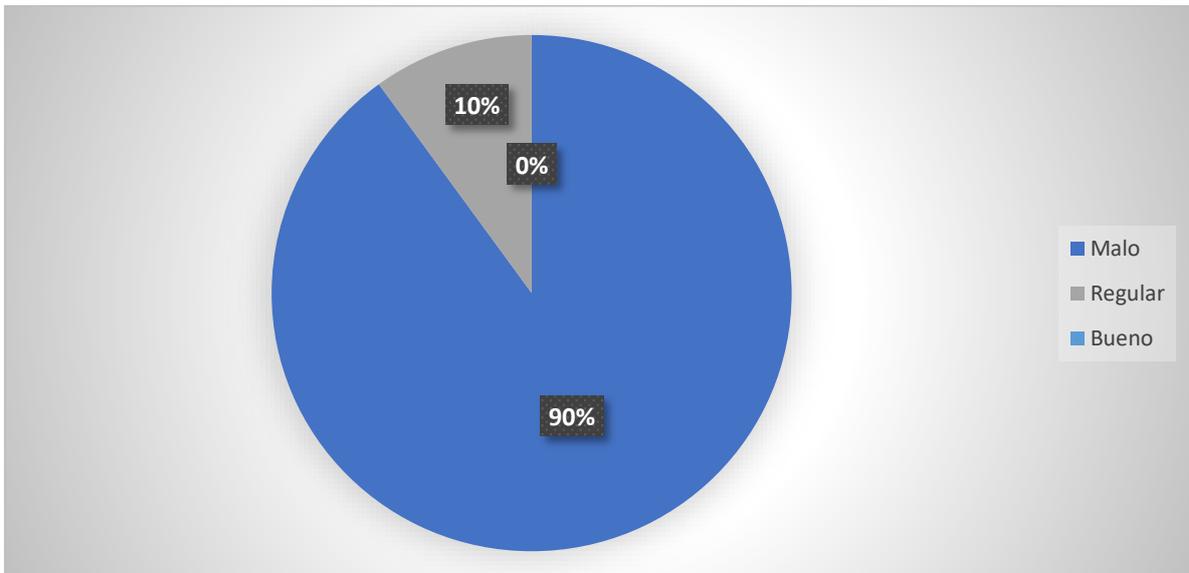
*Nivel de integración del personal según escalas*



Fuente: tabla 1.

**Figura 3.**

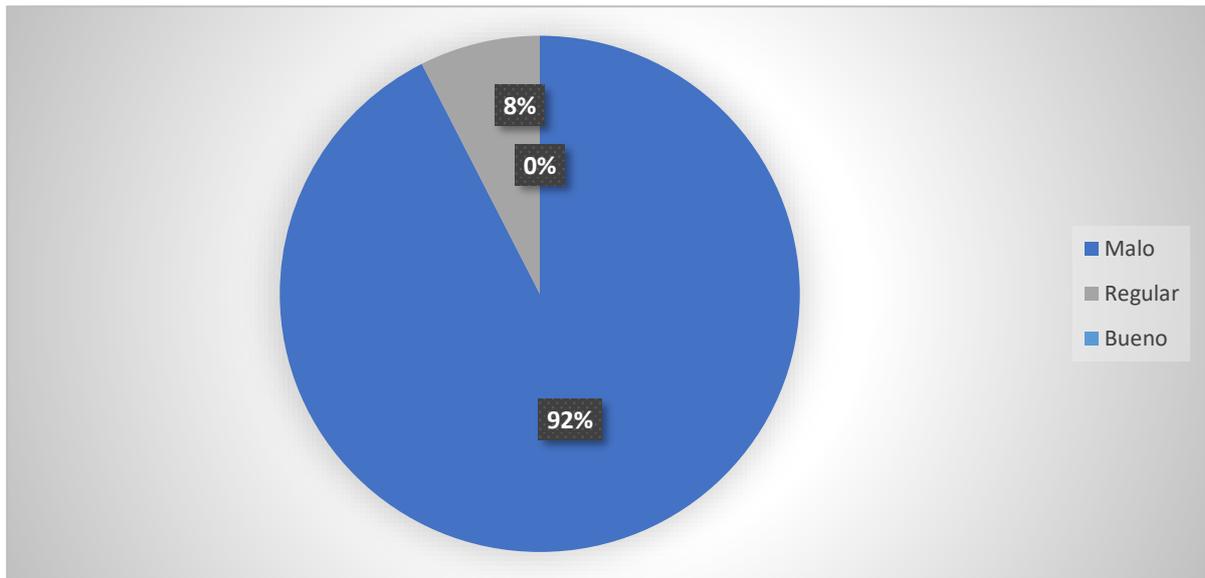
*Nivel de organización del personal según escalas*



Fuente: tabla 2

**Figura 4.**

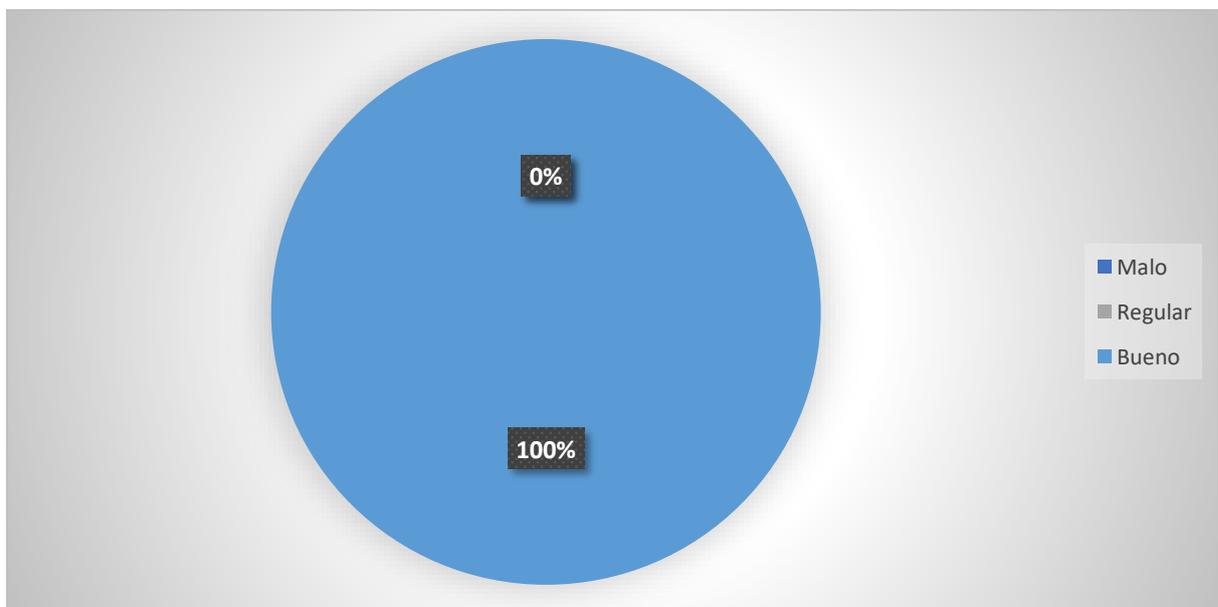
*Nivel de desarrollo del personal según escalas*



Fuente: tabla 3

**Figura 5.**

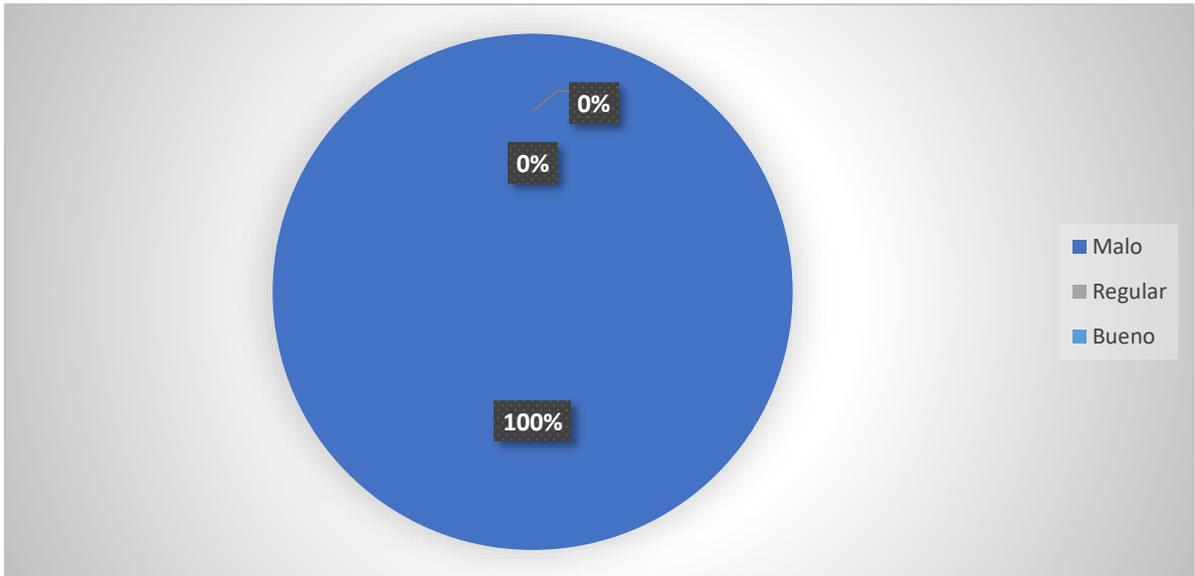
*Nivel de retención del personal según escalas.*



Fuente: tabla 4

**Figura 6.**

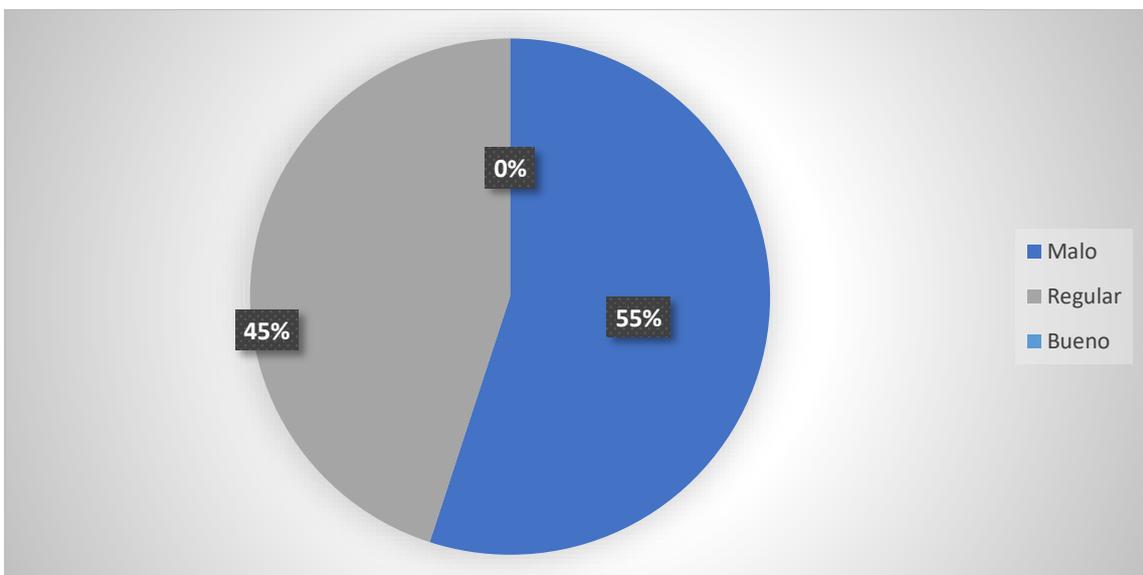
*Nivel de evaluación del personal según escalas.*



Fuente: tabla 5

**Figura 7.**

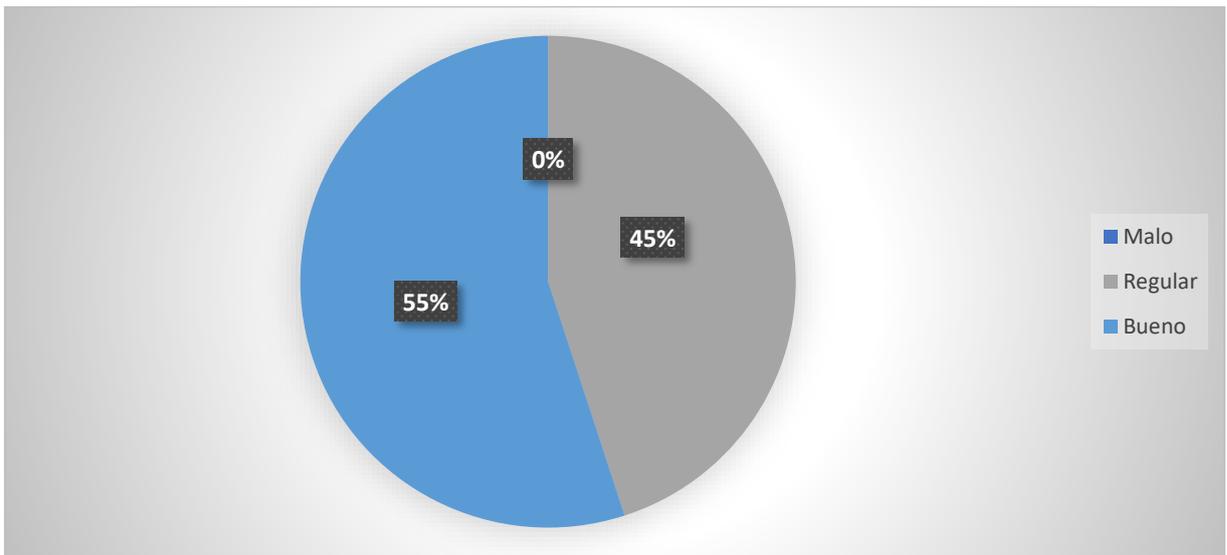
*Nivel de la gestión de talento humano según escalas*



Fuente: tabla 6.

**Figura 8.**

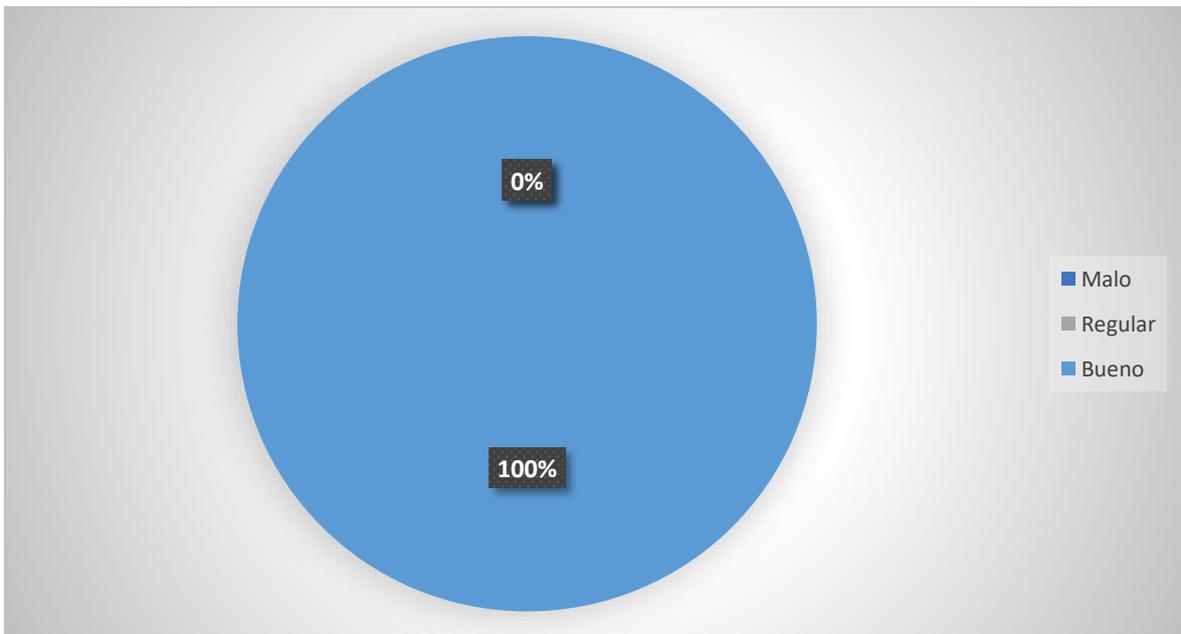
*Nivel de condiciones laborales según escalas*



Fuente: tabla 7.

**Figura 9.**

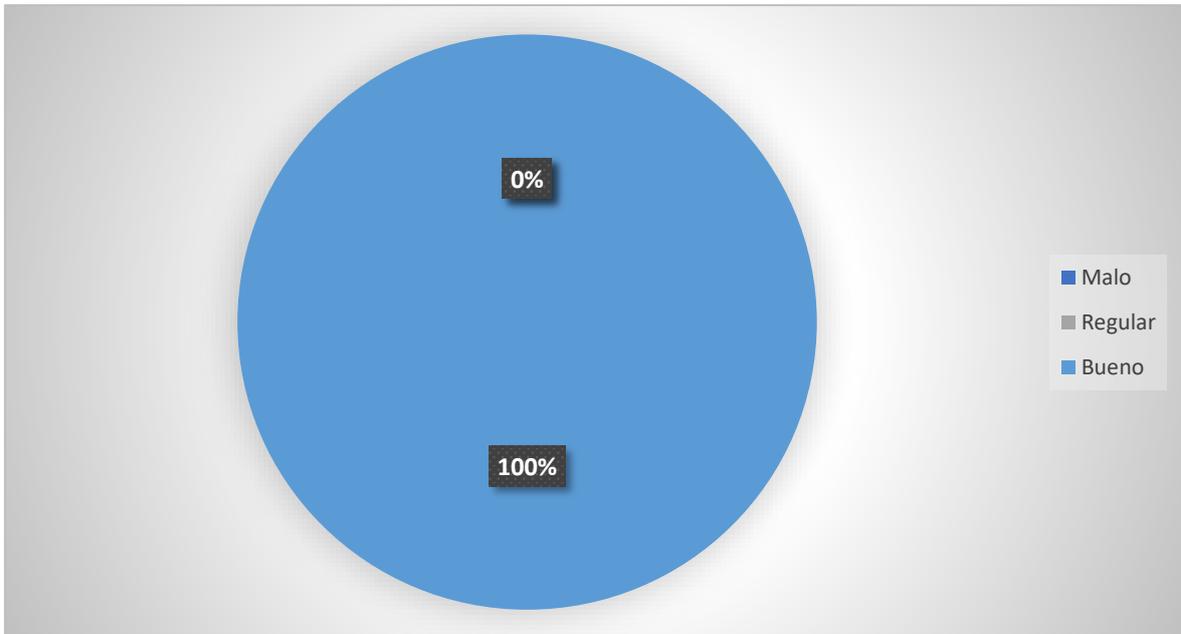
*Nivel de clima laboral según escalas*



Fuente: tabla 8.

**Figura 10.**

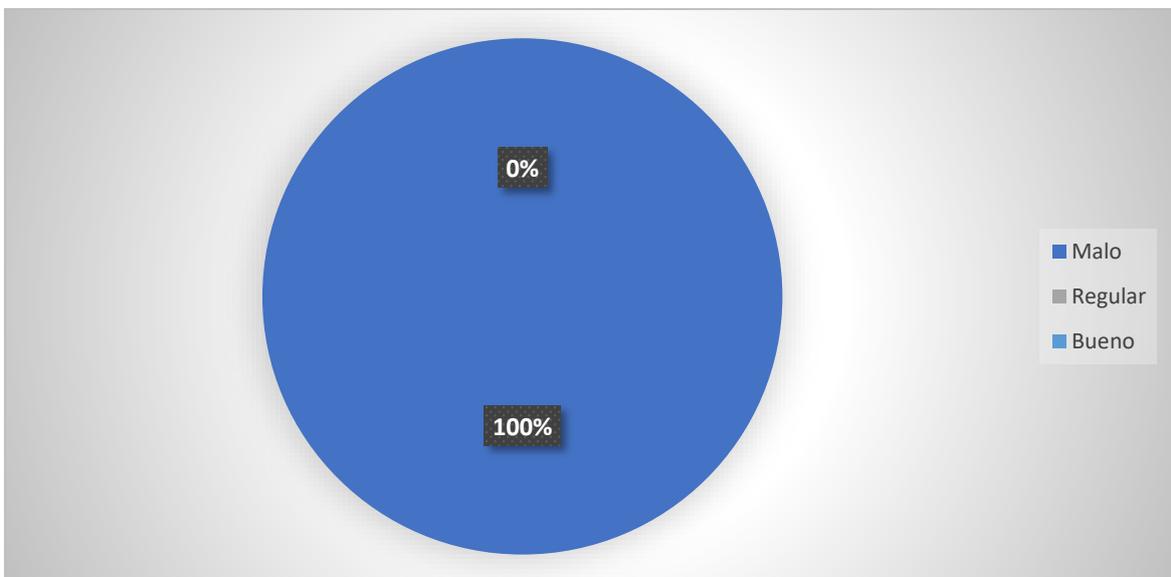
*Nivel de cumplimiento laboral según escalas*



Fuente: tabla 9.

**Figura 11.**

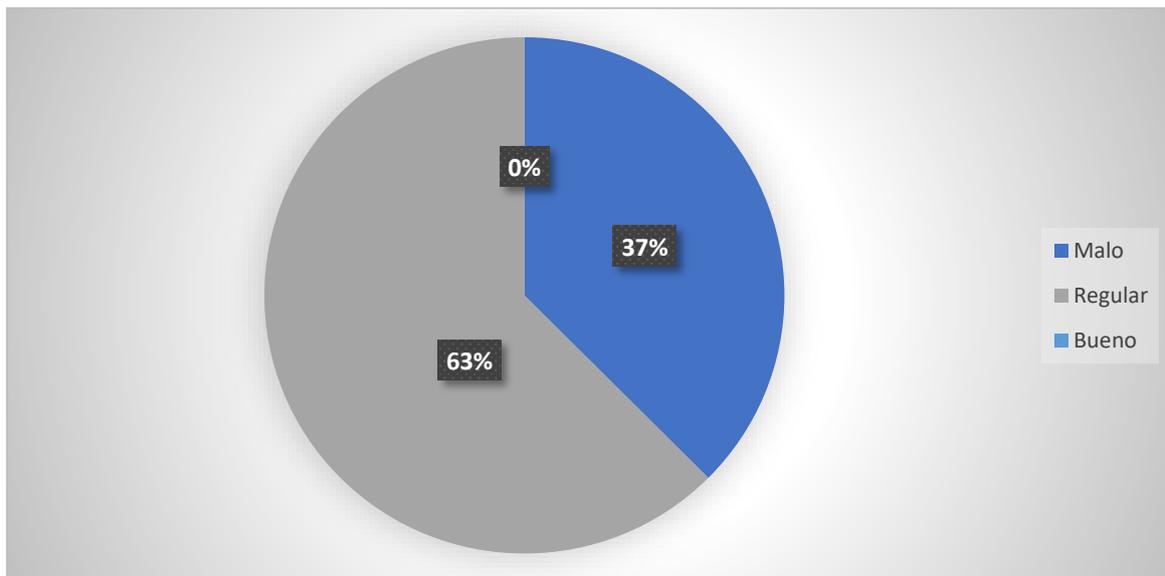
*Nivel de motivación laboral según escalas*



Fuente: tabla 10.

**Figura 12.**

*Nivel de satisfacción laboral según escalas*



Fuente: tabla 11.