



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de una empresa
privada de corredores de seguros Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Diaz Vasquez, Michell del Rocio (orcid.org/0000-0002-5264-0232)
Espinola Cruz, Elizabeth Magali (orcid.org/0000-0003-3642-8933)

ASESORES:

Mgtr. Cedrón Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)
Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo (orcid.org/0000-0001-6428-002X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo y las ganas que día a día me brindaron para poder seguir adelante y no abandonar mis sueños. A mis amigos por esa motivación y alegría que ellos saben transmitir.

Mi tesis la dedico: A mi madre que, aunque ya no está conmigo fue mi mayor motivación para seguir y culminar mi carrera universitaria, a mi padre Francisco por su apoyo.

A mi novio Ángel por siempre apoyarme y ser el muro firme en el que me puedo apoyar para levantarme y seguir adelante.

A mis hermanos, a mi tía Paula, a mi mejor Amiga Miriam por sus consejos y sus palabras de aliento, a mis sobrinos y a toda mi familia porque de una u otra forma son un apoyo en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la
fortaleza y sabiduría para seguir
adelante en este paso tan
importante en
nuestras vidas.

A la empresa privada de
corredores de seguros de Trujillo
por habernos dado las facilidades
para desarrollar nuestra tesis.

A nuestros asesores que en
cada
asesoría nos guiaron y
enseñaron paso a paso para
culminar con una buena
investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, 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
IV. RESULTADOS.....	11
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Relación entre la selección del personal y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.</i>	16
<i>Tabla 2. Relación entre desarrollo personal y la Satisfacción Laboral en la una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.</i>	17
<i>Tabla 3. Relación entre evaluación del desempeño y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.</i>	18
<i>Tabla 4. Relación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.</i>	19

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023. Siendo un diseño no experimental de corte transversal. Con una muestra censal de 30 colaboradores de la empresa privada de corredores de seguros. Se utilizó la técnica de encuestas y el instrumento del cuestionario para cada variable debidamente validada por expertos. Se concluyó que existe una correlación positiva entre la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral; debido a que se halló el valor de $\rho = 0,368$ en la correlación de Spearman, así mismo obtuvimos un valor de sig. de 0,045 el cual es menor a 0,05 indicando que si existe relación significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Gestión, talento, satisfacción.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between human talent management and job satisfaction in a private insurance broker company Trujillo, 2023. Being a non-experimental cross-sectional design. With a census sample of 30 employees of the private company of insurance brokers. The survey technique and the questionnaire instrument were used for each variable duly validated by experts. It was concluded that there is a positive correlation between the human talent management variable and the job satisfaction variable; Since the value of $\rho = 0.368$ was found in Spearman's correlation, we also obtained a value of sig. of 0.045 which is less than 0.05 indicating that there is a significant relationship between both variables.

Keywords: Management, talent, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN:

En los últimos años, el concepto por descubrir el talento de las personas en las empresas ha evolucionado constantemente, y los trabajadores son vistos como una herramienta o parte de la organización fácilmente reemplazable. Sin embargo, son ellos el impulso más sobresaliente de las empresas ya que reúnen cualidades y aptitudes sujetas a un mismo objetivo, crecer significativamente. En el rubro de aseguradoras su principal función frente a sus clientes es ofrecer productos y servicios; es por ello que sus colaboradores son previamente seleccionados según perfiles requeridos, también capacitados para desenvolverse en dicho puesto de trabajo.

Según Ruiz (2020), en Cuba cada entidad dependía en gran parte de su fundamental planilla, los miembros competentes en esta área fueron altamente capacitados para administrar y maximizar los recursos disponibles mediante objetivos previstos. Por ende, se reconoció al talento humano como pieza esencial para el desarrollo de las organizaciones, presentando necesidad de conservar empleados más felices y satisfechos.

Según la Encuesta Global Randstad Workmonitor Q3 (2018), indicó que México con el 82%, India con 81%, EE. UU con 80% fueron los países con el índice más alto en satisfacción laboral hacia sus colaboradores, por otro lado, Japón con 44% y Hong Kong con 46% reportaron los índices más bajos. Se aseguraron que un colaborador sea feliz y motivado para que así desempeñe una mejor labor en las organizaciones, de esta manera desarrollan menos estrés. Cabe recalcar que otro índice es el equilibrio en lo personal y laboral donde ellos disfrutan y se divierten de lo que hacen.

En el Perú, el sector empresarial dejó como segundo lugar al progreso personal y no es considerado capital principal, sin embargo, poseen destrezas y peculiaridades que dan gestión, vida y crecimiento a las empresas. Condori (2018), consideró que las empresas deben tener el propósito de hacer que las personas crezcan de manera integral logrando un crecimiento organizacional. Todo esto fue guiado por la satisfacción laboral para que el colaborador sienta que su trabajo es valorado e importante, esto fomenta que el colaborador sea permanente y leal a su entorno laboral.

Asimismo, Girón (2019), en su investigación, detalló que un buen ambiente de trabajo debe ser óptimo, consistente con un desempeño laboral único y eficiente. Es importante fomentar las mejores relaciones humanas entre colaboradores para organizar equipos de trabajo que se convierten en un valioso capital humano.

Con respecto a las empresas en la ciudad de Trujillo, en algunas ocasiones solo se guían por la productividad del día a día y no le brindan ningún tipo interés al colaborador en cuanto a su motivación y desempeño laboral en cada jornada de trabajo, dejando de lado si el desempeño del colaborador es efectivo y cumple con las metas trazadas, por ello ante esta pequeña problemática se recuerda que están dirigiéndose a personas y no robots, ante ello surge la gran importancia de reconocer que el talento humano requiere de mucha motivación y valoración del esfuerzo realizado. Seguidamente, facilitarles la seguridad de sentirse líderes de equipo con un excelente clima laboral, donde se sientan satisfechos de trabajar para dar todo de ellos mismos, lo cual favorece a la organización en incrementa sus utilidades y ganancias netas. De tal manera, si un colaborador siente que su esfuerzo es valorado y reconocido, siempre entregará el 100% de su dedicación. En una empresa de entidad financiera, mientras más afiliación crediticia obtenga, mayor serán sus bonos de pago; esto indica que la motivación que le brindan al colaborador por medio de incentivos hace que su desempeño y esfuerzo laboral obtengan mejores resultados en ambas partes.

Es por ello que se propone la siguiente problemática: ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023?

La siguiente investigación se justificó teóricamente, porque informa las teorías existentes sobre el tema investigado, para mostrar y comprender los pasos que guían al talento humano en las compañías de rubro de aseguradoras. Asimismo, sirvió como base de estudio para futuras generaciones e investigadores de este rubro.

De igual manera, tuvo una justificación conveniente, porque proporciona información fidedigna para los administrativos de todas las organizaciones, teniendo de conocimiento la importancia de la satisfacción en los colaboradores

frente a su jornada laboral, de esta manera tener un progreso continuo, que conlleve alcanzar y cumplir con sus objetivos establecidos.

Justificación por relevancia social, se realizó con el propósito de brindar información de progreso con referencia a gestión del talento humano y satisfacción laboral en colaboradores para una mejoría como organización y así el colaborador obtenga un mejor desempeño al momento de realizar sus labores diarias.

Ante ello tenemos como objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

Tiene como objetivos específicos: Determinar la relación entre selección del personal y satisfacción laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023. Determinar la relación entre desarrollo personal y satisfacción laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023. Determinar la relación entre evaluación del desempeño y satisfacción laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

Así mismo su hipótesis general fue: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y satisfacción laboral entre los colaboradores de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Paredes, Bustamante (2021), en su investigación, tuvo como finalidad establecer un nexo que se genera por la gestión del talento humano y satisfacción laboral en los bancos con mayor capital financiero de Guayaquil. Su estudio fue descriptivo-correlacional, con 370 empleados como población, utilizaron cuestionarios de escala Likert, tuvieron un análisis de fiabilidad con un valor de 0,911, sus principales resultados fueron que la variable estudiada refuerza a la satisfacción laboral con el método de fuerza interna que permitió evaluar la fiabilidad. Concluyeron que en la investigación sus variables inciden en sus dimensiones 1 y 2, de todas las respuestas obtenidas de los entrevistados.

Pedraza (2020), en su artículo, tuvo como finalidad estudiar la percepción de los trabajadores en trato de ambos constructos, tuvo un enfoque empírico, racional y causal, población de 155 personas de instituciones públicas y privadas, su muestra fue de 80 personas con los que aplicaron una encuesta con el factor Alpha de Cronbach mayor a 0,70 mostrando la confiabilidad de escala. Tuvo como resultado que el clima organizacional satisface a los empleados y a su desempeño. Concluyó que la gerencia pública y privada determina que sus empleados valoran oportunidades de área.

Pérez (2018), en su estudio tuvo como propósito establecer tácticas para el capital humano, creando valor financiero en Pequeñas y Medianas Empresas en Venezuela. Realizó una orientación epistemológica cuantitativa aplicada, no experimental; su población y muestra fueron 448 empresas, se empleó el cuestionario. Los resultados consolidar la identidad del Capital Intelectual, relacionado con la educación, valoración psicométrica y actitudes proactivas y reactivas para su recurso humano. Concluyó que las empresas muestran inquietud por sus colaboradores aplicando estrategias para reforzar habilidades y capacidades ante nuevos cambios.

Alarcón, Neyra (2018), su objetivo fue instaurar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores del Banco

internacional – INTERBANK. Su diseño fue no experimental, tomó como población a 94 colaboradores de distintas áreas, muestreo aleatorio empleó observación, encuestas, entrevistas y fichaje a base de preguntas en cuestionarios. Los principales resultados señalan que la mayor parte de encuestados piensan que el incentivo de compensaciones favorece a los colaboradores de la organización. Como conclusión se afirmó que el impulso de resarcimientos y beneficios sociales sí influyen en el bienestar del capital humano del Banco.

Landeo (2018), determinó su objetivo en base a la relación entre la gestión de RRHH y la satisfacción laboral en trabajadores del Banco Falabella, su diseño de estudio no experimental de corte transversal, población 120 colaboradores, 92 colaboradores encuestados, utilizaron el cuestionario para elaborar una encuesta con el Coeficiente de Cronbach. Concluyó que existe relación entre sus variables; rechazando su hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa por la significancia encontrada de 0.000 menor que la sig. de trabajo de 0.05. Así mismo, el coeficiente determinado por la prueba Rho de Spearman de 0,796, resaltando la alta correlación positiva entre ambas variables estudiadas.

Acosta, Reaño (2018), en su investigación, tuvo como objetivo encontrar la correlación de sus variables de estudio. Con un nivel descriptivo correlacional, su población fue de 437 y su muestra de 205. Realizó una encuesta dando como resultado un Coeficiente Rho Spearman de 0.583 con una significancia de 0.000 que comprobó la H_1 , se relaciona positiva y moderadamente con las variables. Se concluyó que las variables se correlacionan moderadamente entre sí, lo que significa que desarrollar buenos procesos de gestión tiene un efecto positivo en la satisfacción de sus colaboradores.

Mori (2019), su finalidad fue precisar la relación entre las prácticas de GRH y la satisfacción laboral entre los empleados del Banco de la Nación del Perú (BNP) en Trujillo. Es de diseño no experimental, su población es de 90 colaboradores a base de encuestas y cuestionarios. Los principales resultados muestran que las habilidades de gestión de recursos humanos siguieron las organizaciones

analizadas por el calificativo 'habitual'. Los resultados mostraron que la dimensión con mayor puntaje es la dimensión correspondiente al Análisis del Lugar de Trabajo (4,30) y la dimensión con menor puntaje corresponde a Relaciones Laborales (2,99). Concluyó que si hay una correlación positiva y significativa entre los procesos G.R.H del Banco de la Nación del Perú.

Vargas (2018), asumió como fin comprobar la dependencia del estado organizacional y la satisfacción laboral de una entidad financiera, población 22 colaboradores, teniendo un muestro no probabilístico y aplicando encuestas a base de cuestionarios. Los principales resultados de la Tabla 01 muestran que el 90,9% de los colaboradores mostró un nivel medio de motivación, el 4,5% mostró un nivel bajo y así mismo el 4,5% mostró un nivel bueno. Concluyeron que encontraron relación positiva moderada entre sus variables con un valor de spearman de 0.5288 y un valor "p" de 0.01 lo que indica la significancia de la prueba. Estos hallazgos sugieren que si el clima la organización va en aumento el que también va a sobresalir es la satisfacción laboral logrando a colaboradores felices.

Pariaton (2020), su propósito fue definir el grado de dominio entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de servidores en la provincia de Trujillo 2020, su investigación fue de tipo correlacional, transversal. Población 2300 servidores de la entidad pública, su muestreo fue probabilístico, aleatorio simple con una muestra fue 65 colaboradores, utilizó el cuestionario. Los resultados se extrajeron de Excel y en la herramienta SPSS25 utilizando la prueba estadística de Pearson con resultado 0.826 y el nivel de sig. menor a 0.05. Obteniéndose una relación significativa, esto señalo que la gestión del talento tiene una gran autoridad en el trabajo de los colaboradores de servicio en el municipio de la provincia de Trujillo 2020.

Con el fin de fortalecer la credibilidad teórica del estudio, se presentó una base teórica en la que se definen las variables de estudio, las dimensiones y sus indicadores.

Con respecto a la variable 1: sus dimensiones son selección del personal, desarrollo personal y evaluación de desempeño, tenemos, a González y Molina (2016), señalan, que las personas comparten gran tiempo de su vida laborando en las empresas cumplimiento con sus funciones y objetivos institucionales para su integración.

Para Werther (2019), define como gestión del talento humano, a los métodos organizacionales destinados a planificar las actividades de gestión para integrar, desplegar, incentivar, recompensar y mejorar la productividad de los empleados que laboran dentro de una organización.

Chiavenato (2019), sostiene que la gestión del talento humano involucra el progreso de acciones, estas son: seleccionar, organizar y asesorar a los colaboradores más jóvenes del grupo, capacitar al personal para las actividades, evaluando y optimizando el desempeño de cada individuo en cada rol, ofreciendo integraciones innovadoras que mejoren las relaciones laborales, analizar e implementar las reglas y postulados de la empresa, fortalecer las habilidades y destrezas laborales generando y manteniendo una alta autoestima en todo el equipo, además de proteger la salud y brindar mejores condiciones de trabajo.

Entre las dimensiones tenemos la selección del personal, Según Ayensa (2020), Indica que los aspirantes cuentan con habilidades diferentes, teniendo en cuenta estas características personales y profesionales de los candidatos, seleccionamos al mejor candidato para el perfil profesional requerido por la empresa. Por lo tanto, se puede decir que los elementos significativos de la selección de un nuevo empleado son la experiencia, el conocimiento y la capacidad, por lo que puede juzgar si es apto para el puesto a través de una entrevista. Asimismo, López y Ruiz (2015), explican que hay dos pasos muy importantes para hacer una selección. Este debe considerarse un paso necesario en la evaluación del plan de estudios, siendo necesario obtener toda información sobre capacitación, trayectoria laboral, canjes de carrera y razones para hacerlo. Al mismo tiempo, la segunda etapa, la entrevista de trabajo, reside en un intenso comentario sobre antecedentes de personalidad, exaltaciones y sus 8 capacidades para asegurar que el candidato encaja en el perfil buscado.

Dimensión desarrollo personal, según Rufasto (2020), lo define como educación que está orientada hacia el futuro, esto quiere decir que se vinculan a base de procesos de acuerdo a la formación de la personalidad y de la mejora que pueda comprender a interpretar el conocimiento. También Casana (2017), nos dice que se basan en programas dirigidos a mandos especiales de acuerdo a los plazos establecidos para que de esa manera los ejecutivos puedan desarrollar y educar de acuerdo a la perspectiva y propósitos que posee de la organización, para ellos se incluye formación integral. Además, Castaño (2020), refiere que el desarrollo personal es un proceso a largo plazo, donde se comprende mejoramientos tanto técnicos, profesionales, actitudinales, éticos, para desempeñarse en un presente o futuro de los colaboradores, enseñándoles conocimientos, haciendo que cambien las actitudes o aumentando las habilidades para mejorar el desempeño.

Dimensión evaluación del desempeño, Según Amador (2016), lo define como prácticas que ocurren de manera regular y debido a que su impacto es significativo para las organizaciones y las personas, es correcto llevarlas a cabo en lugar de simplemente aplicarlas indiscriminadamente. Durante este período de evaluación, el resultado alcanzado y el acatamiento de los compromisos y objetivos son previamente establecidos, confirmados y respaldados con evidencias. Asimismo, Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019), señalan que la ventaja y la eficacia están específicamente enfocadas en determinar y medir la entrega de cada trabajador a lograr las metas de la empresa, teniendo en cuenta su rendimiento y desarrollo profesional de los empleados. Por ello las evaluaciones no solo se enfocan en mejorar el desempeño organizacional, sino que también ven al sistema como un mecanismo de desarrollo profesional y humano, exigiendo que los empleados realicen su trabajo de la mejor manera posible.

Con respecto a la variable 2: sus dimensiones son: recompensas, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales.

Según Patlan (2017), la satisfacción laboral es una etapa emocional positiva y placentera, del resultado del conocimiento favorable que tiene el trabajador

de su cargo y de la función que realiza en la organización. Por ello se genera mediante el estado emocional dependiendo las funciones que se está ejerciendo y las compensaciones que se puede adquirir al cumplir las metas establecidas.

Sánchez y García (2017), describen que los estados originados por la satisfacción laboral se muestran cuando los empleados son recompensados por el trabajo y logro que muestran, mediante condiciones de trabajo adecuadas, no peligrosos, no dañinos para las actividades de los trabajadores, por ello las relaciones interpersonales deben generarse mediante una comunicación adecuada que brinde la confianza requerida para que pueda llegar al colaborador y se sienta escuchado y entendido.

Dimensión recompensas, Según Vallejo (2016), señala que es la atribución, los premios y la valoración del servicio de un individuo, los elementos fundamentales que guían a las personas a través de la recompensa y el reconocimiento del buen desempeño dentro de una organización. Por ello la asignación de una buena compensación puede aumentar la satisfacción, lo que a su vez ayuda a generar compromiso y productividad en los trabajadores. Asimismo, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), indican que las condecoraciones más habituales son las asignaciones, entre las cuales se reconoce dos tipos de recompensas. Por lo general, hay recompensas monetarias, que incluyen salarios, obsequios, descansos semanales claramente pagados, bonos, etc. En segundo lugar, las recompensas no monetarias son la promoción, el reconocimiento y la seguridad laboral.

Dimensión Condiciones de trabajo, Según Serkovic (2018), indicó que es todo lo que se otorga a los empleadores para la ejecución de actividades dentro de la organización, con movilidad, Incluyendo todas las herramientas muy útiles como viáticos y ropa. Los trabajadores deben ser capaces de realizar su trabajo correctamente y sin dificultad en el desarrollo de sus actividades. Por ello se le debe proporcionar a los trabajadores una mejor calidad de trabajo con recursos materiales que facilitan que su desempeño laboral sea agradable y satisfactorio y así lograr un mejor desarrollo organizacional.

Dimensión relaciones interpersonales, menciona Paredes (2019), es una interacción esencial para el logro de proyectos de la organización y es realizado de del siguiente modo: La credibilidad entre los trabajadores depende más de una buena información mientras hacen su trabajo para que puedan trabajar en equipo, logrando ser sociables con sus compañeros, porque es agradable estar en un ambiente tranquilo, ya que muchas veces las relaciones se rompen por discusiones y desacuerdos mutuos. Asimismo, Camacho y Rocío (2017), especifican que un conflicto laboral es cualquier tensión o conflicto que se presenta en el lugar de trabajo. En otras palabras, debe haber una conexión profunda entre los dueños y el personal de toda organización para resolver las quejas y encontrar las mejores soluciones a los problemas. Una buena comunicación en el lugar de trabajo evita malentendidos, al tiempo que garantiza que una organización funcione de manera eficiente y que todos los empleados sean plenamente conscientes de su entorno para perseguir objetivos comunes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Castro, Gómez & Camargo (2022), afirmaron que la investigación aplicada se precisa de conocimientos ya alcanzados en la investigación para ser encaminadas hacia los objetivos específicos, esta investigación es considerada para todo el conocimiento concreta de un área de trabajo, para luego ser aplicada al solucionar problemas específicos.

3.1.2 Diseño de investigación:

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), nos dice que el diseño no experimental trata acerca de variables que no están influenciadas por lo que sucedió antes, además es de corte transversal ya que se recolecta los antecedentes informativos en un tiempo único.

Los procesos cuantitativos manejan la recopilación y el estudio de datos para luego ser respondidas a preguntas a través de cuestionarios, que luego son validados y aceptados. Según Gómez (2006).

3.2 Variables y operacionalización

Variable1: Gestión del Talento Humano

- **Definición conceptual**

Gestión del talento humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal optimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).

- **Definición operacional**

La variable gestión del talento humano se define operacionalmente por intermedio de sus dimensiones: selección, desarrollo personal, evaluación del desempeño. Del Castillo (2017), considerando la política de consolidación de Chiavenato, los procesos administrativos relacionados con recursos humanos, los resultados se obtienen a partir de herramientas de recolección de datos. De esta forma, analizamos si la estrategia regida por esta variable logra la satisfacción laboral en las entidades aseguradoras.

- **Indicadores**

La variable gestión del talento humano fue medida en seis indicadores, los cuales fueron: Reclutamiento, entrevistas, entrenamiento, capacitación, trabajo bajo presión, evaluaciones. Además, será medido en base a un cuestionario de 18 ítems.

- **Escala de medición:** Para las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral se empleó la escala ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral, variable dependiente de los resultados, Para Seijas (2020), la satisfacción proviene de factores externos que producen y complementan nuestros deseos y crean una sensación de placer.

- **Definición conceptual**

Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene de reconocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)

- **Definición operacional**

La variable estudiada fue operacionalizada en conciencia de las dimensiones: recompensas, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y fue evaluada con la técnica de encuesta, por medio de un cuestionario con escala de Likert.

- **Indicadores**

Fue medida por 5 indicadores que fueron: bonos, reconocimientos, seguridad, entornos físicos, trabajo en equipo y será medido mediante un cuestionario de 18 ítems.

- **Escala de medición:**

Para las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral se empleó la escala ordinal.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Díaz (2020), nos indica que la población se conforma por todos los factores existentes, implicados en el fenómeno que se identificó mediante el análisis del problema de investigación.

3.3.1 Población:

Este estudio fue constituido por todos los colaboradores de la empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023, según el dato obtenido nos indica que cuenta con 30 colaboradores.

- **Criterios inclusión:** Todos los colaboradores de la empresa privada de seguros.
- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que se encuentran de vacaciones y/o descansos médicos.

3.3.2 Muestra:

Se usó una muestra censal, ésta será constituida por toda la población, debido a que contamos con una población pequeña.

3.3.3 Muestreo:

No se empleó ninguna técnica de muestreo por contar con una muestra pequeña.

3.3.4 Unidad de análisis:

Todos los colaboradores de la empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:**

La indagación aplicó la técnica de encuesta como método de estudio. Esta técnica permite extraer información utilizando cuestionarios estándar. Para obtener información sobre los diversos eventos (creencias, hechos, opiniones, actitudes, hábitos e intenciones de voto) que influyen en cuestiones que afectan al individuo. Katz, Seid y Abiuso, (2019).

- **Instrumento:**

La herramienta empleada fue el cuestionario, con diferentes preguntas y afirmaciones que permitieron la cercanía del argumento de la problemática, de este modo se delibera sobre las dimensiones y accede ir más allá del estudio de un hecho. Pozzo, (2018).

- **Validez:**

El cuestionario que se utilizó para medir nuestras variables, paso por un juicio de validación de expertos en el tema. Los expertos en validar nuestras variables fueron:

- Segundo Martel Vergara Castillo – Magister en Administración
- Mercy Evelyn Angulo Cortejana- Licenciada en Administración
- Ciudad Fernández Pablo Ricardo – Licenciado en Administración

- **Confiabilidad:**

En la investigación utilizaron el instrumento de Alfa de Cronbach, mediante una prueba piloto con un resultado de 0.805863, lo cual indico estadísticamente que nuestros instrumentos de fiabilidad son confiables.

3.5. Procedimientos

Este estudio, estableció definiciones sobre las variables de estudio, mediante fuentes bibliográficas, trabajos previos y artículos científicos, asimismo se describió los antecedentes internacionales, nacionales y locales que sirvieron como soporte para la realización de la investigación, resolviendo la problemática identificada. Por otro lado, se realizó indagaciones con diferentes preguntas, lo cual se ejecutó a los colaboradores de la empresa privada de corredores de seguros de Trujillo, obteniendo información que se trasladó al programa spss-26 para los gráficos adecuados.

3.6 Método de análisis de datos

Usamos el análisis exploratorio de datos, en las tablas de distribución de frecuencia, figuras, medidas de resumen y la estadística inferencial, que sirvió para las correlaciones y la prueba de normalidad, para disentir la hipótesis del estudio investigado.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación respetó en su totalidad los códigos éticos establecidos por la universidad César Vallejo, considerando que la similitud con otros trabajos no supere el 25%, asimismo siguió los criterios APA para indicar la autoría de cada autor, obteniendo datos fidedignos que se utilizó con fines formativos.

Nuestro cuestionario se realizó de forma anónima de acuerdo a lo establecido con la empresa. Según los principios generales del Art.3: Principios de ética en investigación, tenemos el respaldo para generar información con estos elementos que mencionaremos: autonomía, beneficencia, capacidad profesional y científica, cuidado del medio ambiente y biodiversidad, integridad humana, justicia, libertad, no maleficencia, probidad, respeto de la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia, precaución.

IV. RESULTADOS

Conforme a los datos obtenidos por medio de los instrumentos, los resultados fueron los siguiente:

Tabla 1

Relación entre selección del personal y satisfacción laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

			Correlaciones	
			Selección de personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: SPSS

Interpretación:

En la tabla 1, se visualiza el Coeficiente de correlación “rho” de Spearman fue de 0.608, por ello inferimos la existencia de una correlación positiva Alta, lo que quiere decir que los colaboradores de la empresa privada de corredores de seguros se encuentran contentos en el proceso de selección. Con un valor de sig.0.000, menor a 0.05 indicando la presencia de una relación significativa entre la dimensión selección del personal y la variable satisfacción laboral.

Tabla 2

Relación entre desarrollo personal y Satisfacción Laboral en la una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

		Correlaciones	
		Desarrollo personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,267
		Sig. (bilateral)	,154
		N	30

Fuente: SPSS

Interpretación:

En la tabla 2, observamos que el Coeficiente “rho” de Spearman fue 0.267, es decir preexiste una correlación positiva baja, lo que significa que los colaboradores de la empresa privada de seguros no sienten un desarrollo personal en ellos. Asimismo, el valor de sig. bilateral fue 0.154, mayor a 0.05, por lo tanto, no se encuentra relación entre la dimensión desarrollo personal y variable satisfacción laboral

Tabla 3

Relación entre evaluación del desempeño y Satisfacción Laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

			Correlaciones	
			Evaluación del desempeño	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,309
		Sig. (bilateral)	.	,097
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,309	1,000
		Sig. (bilateral)	,097	.
		N	30	30

Fuente: SPSS

Interpretación:

En la tabla 3, podemos ver que el Coeficiente de correlación “rho” de Spearman fue 0.309, esto significa que hay una correlación positiva baja, esto quiere decir que no se halló una buena relación entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable satisfacción laboral. Así mismo, el valor de significancia bilateral fue 0.097, siendo mayor a 0,05 por lo tanto no concurre relación la dimensión 3 y la variable 2.

Tabla 4

Relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

			Correlaciones	
			Gestión del Talento Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,368*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,368*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 4: Se observó que el Coeficiente de correlación “rho” de Spearman fue de 0.368, afirmando que las variables poseen una correlación positiva baja. Por otra parte, el valor de significancia bilateral fue 0.045, siendo menor a 0.05, lo cual nos indica que, si existe relación entre las variables, por lo tanto, si la empresa sigue realizando una buena gestión laboral obtendrá más cercanía con sus colaboradores y con ello mejorará su productividad.

Debido a los anteriores resultados se refuta la hipótesis nula (H₀) y se admite la hipótesis alterna (H₁), concluyendo que, si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.

V. DISCUSIÓN

Con relación al primer objetivo específico, obtuvimos un resultado de acuerdo a “rho” de Spearman de 0.608 lo cual muestra una correlación positiva alta, con un valor de significancia de 0.000, menor a 0.05, afirmando la existencia de una relación significativa. Esto respalda a la hipótesis planteada en este estudio. De tal manera para que la empresa tenga un proceso adecuado para elegir al candidato correcto, tuvo indicadores que sobresalieron en el proceso, por ello tuvieron como primer paso el reclutamiento, ya que se concentra el mayor número de postulantes y las publicaciones en diversas plataformas ayudará a tener en claro el perfil del postulante idóneo, así también como las entrevistas que las realizan de una manera didáctica para conocer la personalidad, habilidades, valores, destreza y compatibilidad que se crea con el ambiente de trabajo además de transmitirles una buena imagen de la empresa. Esto se asemeja con los resultados de Ayensa, (2020), donde indica que los aspirantes cuentan con habilidades diferentes, teniendo en cuenta estas características personales y profesionales de los candidatos, entonces podemos decir que para una buena selección de personal es necesario tener ciertos requisitos en su perfil profesional dado que es de significancia la experiencia, y capacidad para poder acoplarse en un ambiente laboral productivo. Asimismo, esto es similar con los resultados de Landeo (2018), donde su población fue de 120 colaboradores, de los cuales 92 colaboradores fueron encuestados, resaltando la alta similitud entre las variables de estudio. Esto muestra que para una buena selección de personal de la empresa de corredores de seguros es de gran importancia hacer un estudio conciso de las hojas de vida de todos los postulantes para luego reclutar, entrevistar y contratar el personal calificado, de acuerdo a ello el valor de complacencia en la empresa comienza a elevarse brindando un buen espacio de trabajo, lo que conlleva a ofrecer una labor eficaz y eficiente.

En el objetivo específico número dos, obtuvimos un resultado de acuerdo a “rho” de Spearman de 0.267, esto muestra la existencia de una correlación positiva baja, asimismo tuvimos un valor de significancia bilateral de 0.154, mayor a 0.05, esto quiere decir que no existe relación entre la dimensión desarrollo personal y la variable satisfacción laboral, por lo que no está respaldando a la hipótesis planteada

en este estudio. Es por ello que para la empresa privada corredores de seguros mantenga la prioridad en el desarrollo personal de sus colaboradores es sumamente importante dar a conocer técnicas y estrategias para el buen servicio de calidad que ofrecen dentro de la empresa, es por ellos que se tuvieron dos indicadores que están dejando de lado para lograr satisfacción laboral; uno de ellos es el entrenamiento, este indicador es un prerrequisito para que el personal seleccionado y a listos para trabajar conozcan todo acerca de la empresa en cada área donde sacaran a flote sus conocimientos, habilidades para realizar la tarea específica para el objetivo final, así también como el indicador de capacitación para crear potencial y ser actualizados sus conocimientos de tal manera los colaboradores desempeñan sus tareas diarias de manera eficaz y motivados, gracias a la capacitación se mejora el nivel de conocimiento de acuerdo a su área. Esto se asemeja con los resultados de Ruffalo (2020), afirma que la educación está orientada hacia el futuro, esto quiere decir que se vinculan a base de procesos de acuerdo a la formación de la personalidad y de la mejora que pueda comprender a interpretar el conocimiento. Esto se reafirma que las capacitaciones constantes que se realizan en las empresas son sumamente valoradas ya que generan nuevos y refuerzan sus conocimientos para que se estandarice dentro del campo laboral, además amplificando su perfil profesional, de esta manera se conlleva a resaltar una mejor convivencia y satisfacción tanto para el colaborador y la empresa. Por otro lado, esto se asemeja con los resultados de Pérez (2018), en su investigación trabajó con colaboradores de Pymes donde afirmaron que la educación, actitudes proactivas y reactivas dan resultados de mejoría logrando reforzar habilidades y capacidades ante nuevos cambios consolidando la identidad intelectual lo que da pie a orientar a la satisfacción laboral. Esto origina que para que en una empresa se ejecute el desarrollo personal es fundamental presentar capacitaciones constantes y el entrenamiento a los colaboradores dado que generan una cultura de educación amplificando su perfil profesional y sobre todo desligando a descubrir nuevas destrezas.

Según el objetivo específico número tres, tuvimos un resultado de acuerdo a "rho" de Spearman fue de 0.309, en otras palabras, si existe una correlación positiva baja, sin embargo, el valor de significancia bilateral fue de 0.097 siendo mayor a 0.05 lo que indico que no existe relación, este resultado hace que se rechace la

hipótesis. Por lo tanto, la empresa privada de corredores de seguros no maneja muy bien las evaluaciones de desempeño ya que esta se basa en medir el talento y el rendimiento de sus labores diarias de todos los colaboradores, además de poder identificar las debilidades y fallas que puedan intervenir en cualquier proceso de trabajo es ahí donde explotamos al máximo el potencial de cada colaborador, lo cual tuvieron como primer indicador trabajo bajo presión, este se adhiere a optimizar la habilidad que desarrollan a partir de sobrecargas de trabajo, donde se ven sin fin de obstáculos, pero el colaborador logra mantener la eficiencia en sus labores, así también como las evaluaciones es un indicador que mide todos los aspectos tanto profesionales como personales, así poder conocer sus capacidades y que tan competitivos pueden llegar a formarse dentro de la empresa. Según Amador (2016), define como prácticas que ocurren de manera regular y debido a que su impacto es significativo para las organizaciones y las personas, es correcto llevarlas a cabo en lugar de simplemente aplicarlas indiscriminadamente. Durante este período de evaluación, el resultado alcanzado y el acatamiento de los compromisos y objetivos son previamente establecidos, confirmados y respaldados con evidencias. Muchas empresas están con una baja con respecto al desempeño laboral ya que su interés ante este punto de manera regular, pero estas prácticas hacen que cada colaborador pueda medir sus fallas y aciertos y para esto se realizan varios programas de evaluaciones generando eficacia dentro los objetivos planteados por la empresa, de esa manera se desarrolla en el ámbito profesional como personal lo que genera que se acondicione a un sistema directo con la satisfacción laboral. Dichos resultados son semejantes con lo fundamentado por, Pariaton (2020), en su investigación tuvo como población a servidores de una entidad pública donde fueron 65 colaboradores seleccionados donde obtuvieron una relación efectiva entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral. Esto muestra que para que se propague una excelente evaluación del desempeño es tomar en cuenta el trabajo bajo presión y las evaluaciones constantes que toda empresa debe de proporcionar para determinar qué tan buena es la satisfacción laboral en las empresas.

Por último, en el objetivo general, obtuvimos un resultado de acuerdo a "rho" Spearman de 0.368, esto afirmó que las variables tienen una correlación positiva baja. Por otro lado, el valor de significancia bilateral fue 0.045, siendo menor a 0.05,

estos nos señalan que, si existe relación entre las variables, por lo tanto, la empresa al realizar una buena gestión laboral tendrá más cercanía a sus colaboradores y con ello mejorará su productividad. Esto conlleva a respaldar la hipótesis planteada en este estudio. De tal manera se señala para que la empresa privada de corredores de seguros presente una buena satisfacción laboral es impredecible saber gestionar el talento humano, de esta manera se genera un buen ambiente laboral, colaboradores sumamente satisfechos y sobre todo dar al colaborador una calidad de vida optima dentro de su centro de labores. según Werther (2019) define como gestión del talento humano, a los métodos organizacionales destinados a planificar las actividades de gestión para integrar, desplegar, incentivar, recompensar y mejorar la productividad de los empleados que laboran dentro de una organización. Igualmente, según Patlan (2017), la satisfacción laboral es una etapa emocional positiva y placentera, del resultado del conocimiento favorable que tiene el trabajador de su cargo y de la función que realiza en la organización. Por ello se genera mediante el estado emocional dependiendo las funciones que se está ejerciendo y las compensaciones que se puede adquirir al cumplir las metas establecidas. Es esencial que cada empresa tenga una buena ejecución de la gestión del talento humano para que así asuman un ambiente sumamente satisfecho entre todas las personas que conforman una empresa. De lo antes mencionado se acertó una coincidencia con Paredes, Bustamante (2021), en su investigación, donde establece que la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral van desarrollando una fuerza interna que permite un nexo entre ambas variables, por lo que los colaboradores van tomando acción en cuanto a su comportamiento y a su profesionalismo entorno a su ambiente laboral. Esto es demuestra que si gestionamos adecuadamente el talento humano en la empresa la satisfacción laboral entre los colaboradores se emite de manera asertiva mediante los estándares de evaluación y sobre todo al estado de ánimo que se genera.

VI. CONCLUSIONES

1. Concluyendo con el primer objetivo específico, encontramos una relación positiva alta entre la dimensión selección del personal y la variable satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023; mostrando un resultado de $\rho = 0.608$, así mismo se obtuvo un valor de sig. de 0.000 el cual es menor a 0,05 indicando que existe relación significativa, esto quiere decir que los colaboradores se sienten satisfechos al momento de su reclutamiento, entrevista y por ende su selección, esto ayuda que el colaborador se sienta motivado a ofrecer un buen trabajo a la empresa.
2. Frente al segundo objetivo específico, se concluyó que no existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y la variable satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023; mostrando un resultado de $\rho = 0.267$, y un valor de sig. de 0.154, el cual es mayor a 0,05 esto indica que no existe relación significativa, por ello los colaboradores no sienten que la empresa este invirtiendo en capacitaciones y entrenamientos que les ayude a sobresalir en sus áreas de trabajo y a la vez ayude a su desarrollo personal, esto puede ocasionar que disminuya su compromiso con la empresa en un futuro.
3. En relación al tercer objetivo específico, se concluyó que existe una correlación positiva baja entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023; mostrando un resultado de $\rho = 0.309$, y un valor de sig. de 0.097, siendo mayor a 0,05 por lo tanto no existe relación significativa, esto quiere decir que la empresa no otorga un reconocimiento al desempeño de sus colaboradores, con la satisfacción que el colaborador pueda mostrar en las organizaciones.
4. Con respecto al objetivo general, se concluyó que, existe una correlación positiva baja entre la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023; mostrando un resultado de $\rho = 0.368$, y un valor de sig. de 0.045, siendo menor a 0,05 por lo tanto si existe relación significativa entre

ambas variables, esto muestra que los colaboradores se sienten satisfechos por el interés que muestran hacia ellos logrando un equilibrio vivencial y lleno de confort.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se indica a la empresa privada de corredores de seguros seguir con los criterios de selección de personal que vienen ejecutando, para alcanzar un equipo enfocado que aporte a los objetivos establecidos de la empresa, creando un ambiente laboral bueno que conlleve a tener colaboradores motivados y satisfechos.
2. Se recomienda a la empresa privada de corredores de seguros invierta en capacitaciones con los siguientes temas: captación de clientes y entrenamientos constantes del personal en diversas áreas de esta manera todos aprendan nuevos conocimientos y descubran nuevas habilidades, además de que la empresa facilite a sus colaboradores con cursos y seminarios.
3. Se recomienda a la empresa privada de corredores de seguros poner en práctica los incentivos en sus colaboradores como colaborador del mes, vales de consumo en supermercados, para que de esa manera sientan que su trabajo es compensado tanto económico como afectivamente, sintiéndose valorados e importantes y esto conllevara a que generen mayor productividad para la empresa.
4. Se recomienda a la empresa privada de corredores de seguros deben seguir tomando en cuenta todos los buenos proyectos que están creando para la buena productividad, hacer hincapié en las capacitaciones constantes para que lo colaboradores brinden un buen servicio a los usuarios y los incentivos que son su mayor motivación para generar ganancia a la empresa, y desarrollar una buena relación con el equipo de trabajo.

REFERENCIAS

- Académico, E., De Administración, P., Sánchez Sánchez, B., Daniel, Á., Gonzáles Hidalgo, M., Daniel, C., & Empresarial, G. (s/f). *FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES*. Edu.pe. Recuperado el 16 de junio de 2023, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7973/S%C3%A1nchez%20S%C3%A1nchez%20%C3%81ngel%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acosta, J., & Reaño, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28893>.
- Agüero, Q., & Mariana, C. G. (2021). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de Alma Perú S.A., Chiclayo, 2019*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8697>
- Alarcón Chaparro, F. M. D. P., & Neyra Enciso, W. A. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del Banco Internacional del Perú - Interbank, Red de Tiendas Lima, Zona 4, 2017*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2914/ALARC%20ON%20CHAPARRO%20-%20TESIS%20-%2023MAY2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ayensa, Á. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos (Segunda ed.)*. Paraninfo SA.
- Camacho, A., & Rocío, D. (2017). *Riesgos Laborales Psicosociales: Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social*. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 20(40), 159- 172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. (13.^a ed.). McGraw Hill.
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- 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 de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo%20MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvácea, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). Metodología 38 de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. UPB.
- Girón, R. (2019) "Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo, caso tres colegios". Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- González, M. y Molina, A. (2016). Talent Management: Reflections from Primary Health Care. *Medisur*, 14(2), 97-100.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n2/ms02214.pdf>
- Grados Saico, R. E. (2019). *Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito La Molina*, 2018.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_21f52a19b1bb4ca69be2500339ea1ef7
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.ª ed.). McGraw-Hill
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y rendimiento laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1-24.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones.
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-Lat%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Landeo Chumbe, J. (2018). "Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores del Banco Falabella, Santa Anita, 2018".
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24812/Landeo_CHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, S., y Ruiz, E. (2015). Operaciones administrativas de recursos humanos. Mc Graw Hill.
- Maldonado Polar, L. F. (2019). *Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de* Lima.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_d5f4e7604771cab359dd06d376f6207c

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Universidad y Salud*, 2(21), 176-187. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>.
- Mori Lozano, D. E. (2019). *Prácticas De Administración De Recursos Humanos Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral En El Banco De La Nación – Agencia Trujillo*, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37503/mori_id.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Municipalidades, V. O. E. N. (s/f). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON ALGUNAS*. Edu.pe. Recuperado el 16 de junio de 2023, de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO LEYTON MEZA SAENZ SATISFACCION LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murillo Campos, Y. A. M., & Castro Hernández, D. E. (2022). *Influencia de la capacitación en la satisfacción laboral de los colaboradores de bancos del sector privado, Lima Metropolitana* 2021. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_8ad24b0c60168fb5b7769880bcacf754
- Paredes Floril, P. R., & Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, (5), 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Paredes, L. (2019). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 4(2), 18-23. <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/download/1364/1328>.
- Pariaton. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2020*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53549/B_Pariaton_DRH-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo (Primera ed.)*. El Manual Moderno S.A

- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Pérez, D. (2018). El capital humano como generador de valor financiero en las Pymes. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 115-142. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844339>
- Pozzo, M., Bargobello, A y Pierella, M. (2018, diciembre). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada <file:///C:/Users/Marco/Downloads/Relmecse046.pdf>
- Riesgo, C. (2018). Randstad workmonitor Q3 2018. Randstad. Obtenido de Gestión RH. <https://www.randstad.com.mx/sobre-nosotros/noticias/randstad-workmonitor-q3-2018/>
- Ruiz, E. (2020). Programa de auditoría al sistema de gestión integrado de capital humano aplicado a la empresa de recuperación de materias primas de Ciego Ávila. <https://www.contraloria.gob.cu/investigaciones/programa-deauditoria-al-sistema-de-gestion-integrado-de-capital-humano-aplicado-la>
- Sánchez, M., y García, M. (Junio de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166. <http://201.131.90.33/index.php/revistaciencia/article/view/11471/10471>.
- Seijas, E. (2020). Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). [file:///C:/Users/Marco/Downloads/Seijas_MEC_SD%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Marco/Downloads/Seijas_MEC_SD%20(1).pdf)
- Serkovic, G. (23 de mayo de 2018). Las condiciones de trabajo. *Diario El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-las-condiciones-trabajo-66580.aspx>.
- Vallejo, V. (2017). The importance of Human Talent Management as a Strategy for Attracting and. *Universidad Espíritu Santo - UEES*, 145-168.
- Vargas Florez, C. M. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28533/vargas_fc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velarde, C., & Fernanda, M. (2022). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021*.

Universidad Privada de Tacna.

<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2300>

Werther, W. (2019). Administración del capital humano. McGraw Hi.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE DE ESTUDIO 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO (independiente)	Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal optimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).	Definimos operacionalmente la variable gestión del talento humano a través de sus dimensiones: selección de personal, desarrollo personal y evaluación del desempeño sus respectivos indicadores los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 18 ítems con escala de respuestas	• Selección de personal	Reclutamiento	ordinal
				Entrevistas	
			• Desarrollo personal	Entrenamiento	
				Capacitación	
			• Evaluación del desempeño	Trabajo bajo presión	
				Evaluaciones	

Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE DE ESTUDIO 2: SATISFACCION LABORAL (dependiente)	Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene de reconocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)	La variable de estudio será operacional izada en conciencia de las dimensiones: Recompensas, condiciones de trabajo, Relaciones interpersonales, las cuales fueron evaluadas por la aplicación del instrumento correspondiente. A base de 18 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas 	Bonos Reconocimientos	ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo 	Seguridad Entornos Físicos	
			<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales 	Trabajo en Equipo	

Elaboración propia

Anexo 3: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de una empresa privada de Corredores de Seguros Trujillo, 2023

Investigador principal, Autores: Díaz Vásquez, Michell del Rocío y Espinola Cruz, Elizabeth Magali

Asesor: Cedrón Medina, Carlos Alberto

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de una empresa privada de Corredores de Seguros Trujillo, 2023, cuyo propósito es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de una empresa privada de Corredores de Seguros Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted, como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica:

Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Cedrón Medina Carlos Alberto al correo electrónico ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

**CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE TALENGO HUMANO EN LA
EMPRESA PRIVADA DE CORREDORES DE SEGUROS, TRUJILLO 2023**

Estimados asesores corredores de seguros,

Esta investigación es llevada a cabo en la facultad de Ciencias Empresariales de la carrera profesional de Administración, los datos recopilados son anónimos, confidenciales y netamente académicas. El siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Indicadores	Dimensión 1: Selección del personal	1	2	3	4	5	
1	Reclutamiento	Ha realizado todo el proceso de reclutamiento y selección de forma adecuada					
2		Encontró convocatorias de trabajo de manera clara y transparente					
3		Tuvo suficiente información en el anuncio de empleo					
4	Entrevista	Tuvo una entrevista altamente calificada e imparcial					
5		Tuvo una evaluación técnica en la selección del personal					

6		Durante la entrevista pudo hablar sobre sus habilidades y experiencias más relevantes					
		Dimensión 2: Desarrollo personal					
7	Entrenamiento	Desempeña más de un cargo					
8		Recibe entrenamiento de acuerdo a su área, de manera constante por parte de la empresa					
9		Realiza rotaciones en las diferentes áreas de trabajo con la finalidad de ampliar sus conocimientos y capacidades					
10		Le incentivan a seguir desarrollándose de manera profesional					
11	Capacitación	Evalúan su aprendizaje después de una capacitación					
12		Recibe capacitaciones por parte de la empresa con cursos sobre su área de trabajo con la finalidad de ampliar sus habilidades					
13		Cuenta con el beneficio de descuentos educativos ya sean por convenios por					

		parte de la empresa que ayuden ampliar sus conocimientos					
		Dimensión 3: evaluación del desempeño					
14	Trabajo bajo presión	Domina las funciones que requiere su área					
15		Asume las funciones de sus compañeros de trabajo que estén con descanso médico y/o vacaciones					
16		Trabaja horas extras para poder terminar su trabajo					
17	Evaluaciones	Maneja de manera asertiva posibles conflictos y problemas que se pueden originar en su centro de labores					
18		Desarrolla técnicas de retención de clientes					

Elaboración propia

Gracias por su participación en el llenado de encuestas.

Anexo 4: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de una empresa privada de Corredores de Seguros Trujillo, 2023

Investigador principal, Autores: Díaz Vásquez, Michell del Rocío y Espinola Cruz, Elizabeth Magali

Asesor: Cedrón Medina, Carlos Alberto

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de una empresa privada de Corredores de Seguros Trujillo, 2023, cuyo propósito es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de una empresa privada de Corredores de Seguros Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted, como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia) Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Cedrón Medina Carlos Alberto al correo electrónico ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela

profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA
PRIVADA DE CORREDORES DE SEGUROS, TRUJILLO 2023

Estimados asesores corredores de seguros,

Esta investigación es llevada a cabo en la facultad de Ciencias Empresariales de la carrera profesional de Administración, los datos recopilados son anónimos, confidenciales y netamente académicas. El siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre SATISFACCION LABORAL, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

SATISFACCIÓN LABORAL							
	Indicadores	Dimensión 1: Recompensas	1	2	3	4	5
1	Reconocimiento	Recibe un sueldo justo por las labores que realiza					
2		Se siente seguro y estable por el trabajo que desempeña					
3		Son valoradas y efectuadas las ideas que aporta para mejorar el trabajo					
4	Bono Tiene oportunidades de realizar trabajos en el que destaca s	Es valorado el trabajo que realiza					
5		Recibe incentivos por parte de la empresa					
6		Tiene oportunidades de realizar trabajos en el que destaca					

		Dimensión 2: Condiciones de trabajo					
7	Entornos físicos	La distribución física de los ambientes en su empresa, facilitan la realización de su trabajo					
8		se siente satisfecho con su horario de trabajo					
9		Se siente cómodo en su centro de trabajo					
10		Las condiciones de luz, temperatura, ruido, le permite desempeñar su trabajo con normalidad					
11	Seguridad	Cuenta con un ambiente de trabajo seguro					
12		Cuenta con maquinaria segura y confiable para realizar su trabajo					
13		No existen riesgos físicos ni psicológicos en su centro de trabajo					
		Dimensión 3: relaciones interpersonales					
14	Trabajar en equipo	Formula ideas con sus compañeros para mejorar su trabajo					

15		Le gusta participar en trabajos grupales					
16		Evita discusiones y peleas con sus compañeros de trabajo					
17		Comparte sus conocimientos, ideas y puntos de vista con sus compañeros de trabajo					
18		Reacciona de manera adecuada ante conflictos como críticas y reclamos					

Elaboración propia

Gracias por su participación en el llenado de encuestas.

Anexo 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBELMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p>¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023?</p>	<p>GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023. <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar la relación entre la selección del personal y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023. ➤ Determinar la relación entre la capacitación del personal y la Satisfacción Laboral en la una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023. ➤ Determinar la relación entre el desempeño laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023. 	<p>La gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del Talento Humano</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reclutamiento ● Entrevistas ● Capacitación ● Ascenso ● Trabajo bajo presión ● Evaluaciones <p>VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bonos ● Reconocimientos ● Seguridad ● Entorno físico ● Trabajo en quipo 	<p>TIPO DE INVESTIGACION Es aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION Diseño es no experimental, ya que los datos analizados serán por medio de los colaboradores de la corredora de seguros.</p>	<p>POBLACION: Colaboradores de la empresa privada de corredores de seguros. N= 30</p> <p>MUESTRA: La muestra aplicada en la investigación es censal.</p> <p>TECNICAS: Encuesta a colaboradores</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>ESTADISTICA: Datos cuantitativos</p>

Anexo 6: Validación de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none">Díaz Vásquez Michell del RocíoEspinola cruz Elizabeth Magali
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de Labores
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none">La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 5 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal optimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal óptimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).

- **Variable 2:** Satisfacción Laboral

Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene conocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Talento Humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección del personal 2. Desarrollo Personal 3. Evolución del Desempeño 	Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal óptimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).
Satisfacción Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recompensas 2. Condiciones de Trabajo 3. Relaciones Interpersonales 	Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene conocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)


5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "**Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023**" elaborado por Díaz Vásquez Michell del Rocío y Espinola Cruz Elizabeth Magali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Selección del Personal



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reclutamiento	1. Ha realizado todo el proceso de reclutamiento y selección de forma adecuada	4	4	4	Ninguna
	2. Encontró convocatorias de trabajo de manera clara y transparente	4	4	4	
	3. Tuvo suficiente información en el anuncio de empleo	4	4	4	
Entrevistas	4. Tuvo una entrevista altamente calificada e imparcial	4	4	4	Ninguna
	5. Tuvo una evaluación técnica en la selección del personal	4	4	4	
	6. Durante la entrevista pudiste hablar sobre tus habilidades y experiencias más relevantes	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Entrenamiento	7. Desempeña más de un cargo	4	4	4	Ninguna
	8. Recibe entrenamiento de acuerdo a tu área de manera constante por parte de la empresa	4	4	4	
	9. Realiza rotaciones en las diferentes áreas de trabajo con la finalidad de ampliar tus conocimientos y capacidades	4	4	4	
	10. Te incentivan a seguir desarrollándote de manera profesional	4	4	4	
Capacitación	11. Evalúan su aprendizaje después de una capacitación	4	4	4	Ninguna
	12. Recibes capacitaciones por parte de la empresa con cursos sobre su área de trabajo con la finalidad de ampliar sus habilidades	4	4	4	
	13. Cuenta con el beneficio de descuentos educativos ya sean por convenios por parte de la empresa que ayuden ampliar tus conocimientos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación del Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo bajo Presión	14. Domina las funciones que requiere su área	4	4	4	Ninguna
	15. Asume las funciones de sus compañeros de trabajo que están con descanso médico y/o vacaciones	4	4	4	
	16. Trabaja horas extras para poder terminar tu trabajo	4	4	4	
Evaluaciones	17. Maneja de manera asertiva posibles conflictos y problemas que se pueden originar en tu centro de labores	4	4	4	Ninguna
	18. Desarrolla técnicas de retención de clientes	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

• Primera dimensión: Recompensas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1. Recibe un sueldo justo por sus labores que realiza	4	4	4	Ninguna
	2. Se siente seguro y estable por el trabajo que desempeña	4	4	4	
	3. Son valoradas y efectuadas las ideas que aportas para mejorar el trabajo	4	4	4	
Bonos	4. Es valorado el trabajo que realizas	4	4	4	Ninguna
	5. Recibe incentivos por parte de la empresa	4	4	4	
	6. Tiene oportunidades de realizar trabajos en el que desataca	4	4	4	

• Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Entorno Físico	7. La distribución física de los ambientes en su empresa, facilitan la realización de su trabajo	4	4	4	Ninguna
	8. Se siente satisfecho con su horario de trabajo	4	4	4	
	9. Se siente cómodo en su centro de trabajo	4	4	4	
	10. Las condiciones de luz, temperatura, ruido, te permiten desempeñar tu trabajo con normalidad	4	4	4	
Seguridad	11. Cuenta con un ambiente de trabajo seguro	4	4	4	Ninguna
	12. Cuenta con maquinaria segura y confiable para realizar tu trabajo	4	4	4	
	13. No existen riesgos físicos ni psicológicos en tu centro de trabajo	4	4	4	



- Tercera dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajar en Equipo	14. Formulas ideas con tus compañeros para mejorar tu trabajo	4	4	4	Ninguna
	15. Te gusta participar en trabajos grupales	4	4	4	
	16. Evitas discusiones y peleas con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
	17. Compartes tus conocimientos, ideas y puntos de vista con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
	18. Reaccionas de manera adecuada ante conflictos como críticas y reclamos	4	4	4	



(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 17873919

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023**”. 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mercy Evelyn Angulo Cortejana	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Catedrático de pre grado y Consultora de empresas	
Institución donde labora:	UPN y Alternativa Consultores	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none"> • Díaz Vásquez Michell del Rocío • Espinola cruz Elizabeth Magali
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de Labores
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 5 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal óptimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).

- **Variable 2:** Satisfacción Laboral

Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene conocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Talento Humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección del personal 2. Desarrollo Personal 3. Evolución del Desempeño 	Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal óptimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).
Satisfacción Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recompensas 2. Condiciones de Trabajo 3. Relaciones Interpersonales 	Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene conocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "**Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023**" elaborado por Díaz Vásquez Michell del Rocío y Espinola Cruz Elizabeth Magali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



• Segunda dimensión: Desarrollo Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Entrenamiento	7. Desempeña más de un cargo	4	4	4	En la pregunta 10 formular el ítem tratando al encuestado de usted.
	8. Recibe entrenamiento de acuerdo a tu área de manera constante por parte de la empresa	4	4	4	
	9. Realiza rotaciones en las diferentes áreas de trabajo con la finalidad da ampliar tus conocimientos y capacidades	4	4	4	
	10. Te incentivan a seguir desarrollándote de manera profesional	3	4	4	
Capacitación	11. Evalúan su aprendizaje después de una capacitación	4	4	4	En la pregunta 12 formular el ítem tratando al encuestado de usted.
	12. Recibes capacitaciones por parte de la empresa con cursos sobre su área de trabajo con la finalidad de ampliar sus habilidades	3	4	4	
	13. Cuenta con el beneficio de descuentos educativos ya sean por convenios por parte de la empresa que ayuden ampliar tus conocimientos	4	4	4	

Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano



• Primera dimensión: Selección del Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reclutamiento	1. Ha realizado todo el proceso de reclutamiento y selección de forma adecuada	4	4	4	Ninguna
	2. Encontró convocatorias de trabajo de manera clara y transparente	4	4	4	
	3. Tuvo suficiente información en el anuncio de empleo	4	4	4	
Entrevistas	4. Tuvo una entrevista altamente calificada e imparcial	3	4	4	En la pregunta 4, podría cambiarse el adjetivo de "calificada" por competente o cualificada, para evitar subjetividad y deje entever que se trata de una entrevista con calificación o puntaje. En la pregunta 6, el verbo conjugarlo al igual que las demás preguntas, tratando al entrevistado de usted, y
	5. Tuvo una evaluación técnica en la selección del personal	4	4	4	
	6. Durante la entrevista pudiste hablar sobre tus habilidades y experiencias más relevantes	3	4	4	

• Tercera dimensión: Evaluación del Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo bajo Presión	14. Domina las funciones que requiere su área	4	4	4	Ninguna
	15. Asume las funciones de sus compañeros de trabajo que están con descanso medico y/o vacaciones	4	4	4	
	16. Trabaja horas extras para poder terminar tu trabajo	4	4	4	
Evaluaciones	17. Maneja de manera asertiva posibles conflictos y problemas que se pueden originar en tu centro de labores	4	4	4	Ninguna
	18. Desarrolla técnicas de retención de clientes	4	4	4	

Variable del Instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Recompensas


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1. Recibe un sueldo justo por sus labores que realiza	4	4	4	Ninguna
	2. Se siente seguro y estable por el trabajo que desempeña	4	4	4	
	3. Son valoradas y efectuadas las ideas que aportas para mejorar el trabajo	4	4	4	
Bonos	4. Es valorado el trabajo que realizas	4	4	4	Ninguna
	5. Recibe incentivos por parte de la empresa	4	4	4	
	6. Tiene oportunidades de realizar trabajos en el que desataca	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Entorno Físico	7. La distribución física de los ambientes en su empresa, facilitan la realización de su trabajo	4	4	4	Ninguna
	8. Se siente satisfecho con su horario de trabajo	4	4	4	
	9. Se siente cómodo en su centro de trabajo	4	4	4	
	10. Las condiciones de luz, temperatura, ruido, te permiten desempeñar tu trabajo con normalidad	4	4	4	
Seguridad	11. Cuenta con un ambiente de trabajo seguro	4	4	4	En las preguntas 12 y 13 formular el ítem tratando al encuestado de usted.
	12. Cuentas con maquinaria segura y confiable para realizar tu trabajo	3	4	4	
	13. No existen riesgos físicos ni psicológicos en tu centro de trabajo	3	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajar en Equipo	14. Formulas ideas con tus compañeros para mejorar tu trabajo	4	4	4	En todas las preguntas de este indicador formular el ítem tratando al encuestado de usted.
	15. Te gusta participar en trabajos grupales				
	16. Evitas discusiones y peleas con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
	17. Compartes tus conocimientos, ideas y puntos de vista con tus compañeros de trabajo				
	18. Reaccionas de manera adecuada ante conflictos como críticas y	4	4	4	



Mercy E. Angulo Cortejana
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD-24989

Mg. Mercy Evelyn Angulo Cortejana
DNI N° 40099386

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023”**. 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Segundo Martel Vergara Castillo	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Consultor de empresas y Catedrático de pre y posgrado	
Institución donde labora:	Kaizen Consultores, UCV, UNT, UPN y UTP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none"> • Díaz Vásquez Michell del Rocío • Espinola cruz Elizabeth Magali
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de Labores
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 5 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal optimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).

- **Variable 2:** Satisfacción Laboral

Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene conocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Talento Humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección del personal 2. Desarrollo Personal 3. Evolución del Desempeño 	Gestión del Talento Humano es el principal estrategia y complemento para las demás áreas de la organización, se desarrolla un personal optimo con capacidad de generar liderazgo. (García, Sánchez, Zapata. 2008).
Satisfacción Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recompensas 2. Condiciones de Trabajo 3. Relaciones Interpersonales 	Creada como un estado emocionalmente favorable que proviene conocimientos del esfuerzo de trabajo de una persona, del rol que desempeña diariamente. Orgambidez (2015)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "**Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023**" elaborado por Díaz Vásquez Michell del Rocío y Espinola Cruz Elizabeth Magali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Selección del Personal



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reclutamiento	1. Ha realizado todo el proceso de reclutamiento y selección de forma adecuada	4	4	4	Ninguna
	2. Encontró convocatorias de trabajo de manera clara y transparente	4	4	4	
	3. Tuvo suficiente información en el anuncio de empleo	4	4	4	
Entrevistas	4. Tuvo una entrevista altamente calificada e imparcial	4	4	4	Ninguna
	5. Tuvo una evaluación técnica en la selección del personal	4	4	4	
	6. Durante la entrevista pudiste hablar sobre tus habilidades y experiencias más relevantes	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Entrenamiento	7. Desempeña más de un cargo	4	4	4	Ninguna
	8. Recibe entrenamiento de acuerdo a tu área de manera constante por parte de la empresa	4	4	4	
	9. Realiza rotaciones en las diferentes áreas de trabajo con la finalidad de ampliar tus conocimientos y capacidades	4	4	4	
	10. Te incentivan a seguir desarrollándote de manera profesional	4	4	4	
Capacitación	11. Evalúan su aprendizaje después de una capacitación	4	4	4	Ninguna
	12. Recibes capacitaciones por parte de la empresa con cursos sobre su área de trabajo con la finalidad de ampliar sus habilidades	4	4	4	
	13. Cuenta con el beneficio de descuentos educativos ya sean por convenios por parte de la empresa que ayuden a ampliar tus conocimientos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación del Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo bajo Presión	14. Domina las funciones que requiere su área	4	4	4	Ninguna
	15. Asume las funciones de sus compañeros de trabajo que están con descanso médico y/o vacaciones	4	4	4	
	16. Trabaja horas extras para poder terminar tu trabajo	4	4	4	
Evaluaciones	17. Maneja de manera asertiva posibles conflictos y problemas que se pueden originar en tu centro de labores	4	4	4	Ninguna
	18. Desarrolla técnicas de retención de clientes	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Recompensas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1. Recibe un sueldo justo por sus labores que realiza	4	4	4	Ninguna
	2. Se siente seguro y estable por el trabajo que desempeña	4	4	4	
	3. Son valoradas y efectuadas las ideas que aportas para mejorar el trabajo	4	4	4	
Bonos	4. Es valorado el trabajo que realizas	4	4	4	Ninguna
	5. Recibe incentivos por parte de la empresa	4	4	4	
	6. Tiene oportunidades de realizar trabajos en el que destaca	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Entorno Físico	7. La distribución física de los ambientes en su empresa, facilitan la realización de su trabajo	4	4	4	Ninguna
	8. Se siente satisfecho con su horario de trabajo	4	4	4	
	9. Se siente cómodo en su centro de trabajo	4	4	4	
	10. Las condiciones de luz, temperatura, ruido, te permiten desempeñar tu trabajo con normalidad	4	4	4	
Seguridad	11. Cuenta con un ambiente de trabajo seguro	4	4	4	Ninguna
	12. Cuenta con maquinaria segura y confiable para realizar tu trabajo	4	4	4	
	13. No existen riesgos físicos ni psicológicos en tu centro de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajar en Equipo	14. Formulas ideas con tus compañeros para mejorar tu trabajo	4	4	4	Ninguna
	15. Te gusta participar en trabajos grupales				
	16. Evitas discusiones y peleas con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
	17. Compartes tus conocimientos, ideas y puntos de vista con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
	18. Reaccionas de manera adecuada ante conflictos como críticas y reclamos	4	4	4	



Segundo Martel Vergara Castillo
GERENTE GENERAL
KAIZEN CONSULTORES

Mg. Segundo Martel Vergara Castillo
DNI N° 18130585

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

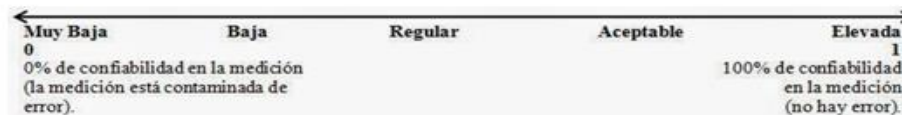
Anexo 7: Base para prueba piloto – Confiabilidad de los instrumentos

N° Encuestas Piloto	Preguntas/Ítems																																				Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	Sum fila (t)	
1	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	134
2	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	135	
3	4	3	5	3	1	3	3	3	1	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	143	
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	139	
5	2	3	4	2	2	3	2	2	3	1	4	1	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	113	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
7	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	
8	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
9	5	4	4	4	4	3	1	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
10	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	2	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	151	
PROMEDIO	4.00	3.90	4.00	3.80	3.40	4.00	2.90	3.10	2.90	3.20	3.70	3.10	3.40	4.00	3.60	4.00	4.10	3.90	4.50	4.00	##	##	3.40	3.70	4.20	4.50	3.90	4.30	4.20	4.30	4.30	4.00	4.10	4.20	4.30	4.10	Varianza Total	
DESV EST S _i	0.94	0.93	0.82	0.92	1.17	0.94	0.93	0.88	0.88	1.14	0.67	1.20	1.07	0.67	0.70	0.82	0.74	0.74	0.53	0.47	1.23	0.74	0.70	0.48	0.63	0.71	1.37	0.67	0.63	0.67	0.67	1.20	0.92	0.67	0.88	Columnas		
VARIANZA por ítem	0.89	0.93	0.67	0.84	1.38	0.89	0.93	0.77	0.77	1.29	0.46	1.43	1.16	0.44	0.49	0.67	0.54	0.54	0.28	0.22	1.51	0.54	0.43	0.23	0.40	0.50	1.88	0.46	0.40	0.46	0.46	0.44	1.43	0.84	0.46	0.77	Varianzas total de ítems S _i ²	
VARIANZAS de los ítems S _i ²	26.97																																				124.54	

N° ítems: K= 36
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α= 0.806



Anexo 9: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	0.193	30	0.006	0.860	30	0.001
Desarrollo personal	0.202	30	0.003	0.891	30	0.005
Evaluación del desempeño	0.176	30	0.018	0.871	30	0.002
Gestión del Talento Humano	0.203	30	0.003	0.821	30	0.000
Recompensas	0.107	30	,200*	0.963	30	0.365
Condiciones de trabajo	0.121	30	,200*	0.974	30	0.652
Relaciones Interpersonales	0.145	30	0.107	0.966	30	0.430
Satisfacción Laboral	0.202	30	0.003	0.934	30	0.063

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de una empresa privada de corredores de seguros Trujillo, 2023", cuyos autores son ESPINOLA CRUZ ELIZABETH MAGALI, DIAZ VASQUEZ MICHELL DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 05- 07-2023 17:22:33

Código documento Trilce: TRI - 0562407