



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la  
empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales  
E.I.R.L., Tarapoto, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Acuña Chujandama, Cynthia Cristina (orcid.org/0009-0000-2133-6433)

**ASESORA:**

Córdova Calle, Elia Anacely (orcid.org/0000-0003-0495-2431)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2018

## DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi hijo Camilo Joaquín Preciado Acuña, por todo su amor, por motivarme a seguir hacia adelante, para ser mejor persona y profesional.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomara más impulso para cumplir mi meta.

**Cynthia**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi hijo Camilo Joaquín Preciado Acuña, por acompañarme durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías y fracasos.

A mi familia en general por cada palabra constructiva y destructiva, eso me llenó de fuerza y capacidad para demostrar al mundo de que cuando te propones metas, lo cumples.

**La autora**

**Declaratoria de autenticidad del asesor**

Yo, ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO filial Tarapoto, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis Titulada: “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023” del (los) autor (autores) ACUÑA CHUJANDAMA, CYNTHIA CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% 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 el trabajo de investigación / 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.

Tarapoto, 03 de diciembre de 2018

Apellidos y Nombres del Asesor: CÓRDOVA CALLE, ELIA ANACELY	
DNI: 46883462	
ORCID: 0000-0003-0495-2431	



**Declaratoria de originalidad del autor**

Yo Acuña Chujandama, Cynthia Cristina, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada: “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Tarapoto, 26 de febrero del 2024

Apellidos y nombre: Acuña Chujandama, Cynthia Cristina	
DNI: 46686402	
ORCID: 0000-0000-2133-6433	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis ..	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de instrumentos .....	19
Tabla 2. Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral .....	22
Tabla 3. Tabla cruzada entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral	24
Tabla 4. Tabla cruzada entre la organización y la satisfacción laboral.....	26
Tabla 5. Tabla cruzada entre el desarrollo y la satisfacción laboral .....	28
Tabla 6. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	30
Tabla 7. Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023 .....	30
Tabla 8. Relación entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023 .....	31
Tabla 9. Relación entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023	32
Tabla 10. Relación entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023 .....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de barras entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.	23
Figura 2. Gráfico de barras entre la provisión y la satisfacción laboral.....	25
Figura 3 Gráfico de barras entre la organización y la satisfacción laboral.....	27
Figura 4 Gráfico de barras entre la supervisión y la satisfacción laboral.....	29

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023; fue de tipo aplicada y de diseño no experimental, trabajó con una población y muestra de 32 colaboradores, se utilizó a la técnica denominada encuesta y el cuestionario como instrumento; los resultados reflejaron que, el 55.6% de colaboradores expresaron que nunca se realiza una buena gestión del talento humano, el 33.3% manifestó que casi nunca se da la satisfacción laboral y el 11.1 % manifestó que a veces se genera la satisfacción laboral. Se concluyó que, existe correlación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, debido a que el Rho Spearman fue de 0,903; es por ello que se establece que, en la medida en que la empresa fortalezca la gestión del talento humano, logrará mejoras altas sobre la satisfacción laboral, el cual es un resultado importante que determina en gran medida diversos factores como la motivación, el compromiso, entre otros que ayudarán al crecimiento empresarial.

**Palabras clave:** gestión, talento, satisfacción.

## ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between human talent management and job satisfaction in the company SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023; It was of an applied type and of a non-experimental design, it worked with an population and a sample of 32 collaborators, the technique called survey and the questionnaire were used as an instrument; The results showed that 55.6% of collaborators expressed that good management of human talent is never carried out, 33.3% stated that job satisfaction is almost never given and 11.1% stated that job satisfaction is sometimes generated. It was concluded that there is a very high positive correlation between the management of human talent and job satisfaction in the company SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, because the Rho Spearman was 0.903; That is why it is established that, to the extent that the company strengthens the management of human talent, it will achieve high improvements in job satisfaction, which is an important result that largely determines various factors such as motivation, commitment, among others that will help business growth.

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

## I. INTRODUCCIÓN

En el plano internacional, la problemática en la gestión de las personas es un tema que viene siendo materia de investigación en diversos campos organizacionales, dentro del cual se encuentran las empresas privadas, a pesar de contar con una estructura independiente que no requiere de trámites burocráticos para ejecutar actividades estratégicas o procedimientos para la mejora, lo cual viene afectando diversos aspectos como la satisfacción de los trabajadores, los cuales muchas veces han estado descontentos por la falta de estrategias o procedimientos adecuados para la gestión del talento que generan malestar y obstáculos para el desarrollo personal y profesional. Cuando el colaborador no está satisfecho, puede reducir su productividad entre un 4 y 11%, además, un reporte demostró que el 42% de la población laboral mundial tiene previsto realizar su renuncia por la mala relación con los jefes y ausencia de un plan de desarrollo, además, el 45% tiene planeado buscar otras opciones laborales por la falta de apoyo directivo; evidenciado una clara muestra de la falta de una gestión adecuada que desencadena la insatisfacción laboral (Hernández, 2022). También, el 42% de empresas no cuentan con personal directivo capacitado para utilizar los recursos tecnológicos como herramienta la gestión del talento, evidenciando una desventaja clara frente al panorama de globalización que requiere de mejores competencias para una gestión adecuada que conlleve al desarrollo (Oxfod Economics, 2021).

En el Perú, a pesar de ser considerado como un país pionero en la exportación de talentos calificados, una gran cantidad de estos no pueden explayarse debido a una mala gestión del talento dentro de sus organizaciones, el cual ha truncado la posibilidad de mejorar sus capacidades por la ausencia de una línea de carrera o el apoyo de sus jefes. Por ejemplo, de acuerdo a un estudio realizado en 2019 por Whalecom, 180 ejecutivos que fueron sometidos a encuesta, el 60% reveló que el área no está muy preparada, el 49,16% consideraron que están algo preparados, a diferencia del 11,7% que se calificaron como nada preparados. Además, a pesar de que el 37,4% desarrolló cursos

internos, solo le sirvió al 25,5% a diferencia del 41,6% que reveló que los programas de formación académica como los MBA resultaron importantes para generar una visión adecuada y aplicarla en la gestión de personas (Mendoza, 2019). Evidenciado además que, más allá de la falta de preparación para la gestión del talento, muchas veces las estrategias que intentan mejorar este panorama están mal direccionadas. Respecto a la satisfacción, un estudio de PwC reveló que el índice de rotación nacional es de 20,7% posicionándolo como el más alto dentro de Latinoamérica, expresando disconformidad en los colaboradores (Gestión, 2023). Además, el 35% de peruanos no están satisfechos en su trabajo debido a diversos factores como la mala comunicación, la falta de oportunidades de crecimiento, remuneraciones por debajo de los estándares, entre otros factores angustiosos (Perú 21, 2023).

En el contexto local, en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., sobre el tema se han observado diversos indicios que conllevaron a concretar deficiencias en la gestión del talento humano, cuyos directivos no cuentan con la especialidad a fin que permita generar una adecuada relación con el personal o la implementación de estrategias para la mejora, reflejándose en la ausencia de una clara línea de carrera, comunicación poco asertiva, presiones excesivas a pesar de que no corresponda a la función del trabajador, falta de capacitaciones, ausencia de procesos para medir y mejorar el desempeño, ausencia de un plan de acción que facilite el trabajo sobre la problemática; conllevando a que el personal se encuentre insatisfecho al no encontrar un espacio propicio para mejorar su perfil profesional a medida que aporta valor al crecimiento organizacional, pues no percibe que la empresa esté comprometida con su bienestar. De modo que se requiere de un estudio que exponga la relación de estas variables para que los directivos apliquen las estrategias necesarias que faciliten el camino hacia el éxito colectivo.

Es por ello que se determinó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación

entre la provisión y la satisfacción laboral? ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y la satisfacción laboral?

Respecto a la justificaciones: por **conveniencia**, debido a que facilitó la identificación del problema en torno al tema para que la empresa tenga conocimiento de ello y se puedan formular las estrategias adecuadas que generen el cambio necesario; **relevancia social**, considerando que los resultados permitieron que se apliquen mejoras empresariales que se verán reflejadas al momento que el público utilice las prestaciones brindadas, es decir, los clientes se beneficiaron de las mejoras; **valor teórico**, pues presentó teorías importantes y acercamientos teóricos para conocer a profundidad el tema y comprender su importancia dentro del campo empresarial; **justificación práctica**, porque esclareció el problema y al mismo tiempo brindó recomendaciones prácticas para que los directivos encaminen las estrategias de mejora coherentemente en base a lo encontrado; **justificación metodológica**, pues no solo contribuyó con resultados, sino además con instrumentos que fácilmente pueden ser empleados por otros estudiosores cuando se trate de exploraciones similares.

Como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023. Como **objetivos específicos**: Establecer la relación entre la provisión y la satisfacción laboral. Establecer la relación entre la organización y la satisfacción laboral. Establecer la relación entre el desarrollo y la satisfacción laboral.

Como **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023. Como **objetivos específicos**: Existe relación significativa entre la provisión y la satisfacción laboral. Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral. Existe relación significativa entre el desarrollo y la satisfacción laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Para propiciar el sustento correspondiente, se integró antecedentes **internacionales** como González et al. (2021), cuyo estudio fue de tipo básico, con diseño no experimental, congregando una muestra de 75 colaboradores que fueron consultados a través de una entrevista. Concluyeron que, el coeficiente de Pearson demostró una correlación positiva pero que se encuentra dentro de un rango bajo debido a que el valor fue de 0,186 con lo cual los autores establecieron que a pesar de no contar con una correlación considerada como significativa, el mejoramiento continuo en la forma en cómo se realiza la gestión del talento, permitirá que esto se sientan más satisfechos debido a que la organización tendrá la posibilidad de crear los espacios necesarios para fomentar un desempeño óptimo sin exponerse al riesgo, así mismo que facilitará los factores para la motivación y retención considerando estrategias atractivas.

Seguidamente, se citó a Ruiz et al. (2020), el cual fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, considerando una muestra de 104 personas, las cuales fueron encuestadas mediante el cuestionario. Concluyeron que, el talento con el cual cuentan las organizaciones, por lo que deben efectuar los procedimientos y estrategias necesarias para la satisfacción de los mismos y crear un ambiente apropiado para que esto se sientan cómodos, para lo cual se requiere la implementación de un clima propicio donde todos tengan la predisposición de cooperar con la realización de las actividades y el desarrollo de relaciones interpersonales significativas que aporten valor al mejoramiento interno; el 59,04% manifestaron que no se sienten satisfechos respecto a las asignaciones de tareas por parte de la empresa, el 22.89% consideró como indiferente, a diferencia de solamente el 12.5% que lo estableció como bueno.

Seguidamente, se citó a Paredes y Bustamante (2021), de tipo cuantitativa correlacional, con una muestra de 370 empleados, encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, como resultado de correlación igual a 0,911 establecieron que la gestión de las personas

en sus diferentes aspectos o dimensiones, es fundamental para que esto se sientan satisfechos con la realización de las actividades que han sido designadas; por lo que se consideró la importancia de abordar el análisis detallado de los factores que influyen en la capacidad de los directivos organizacionales encargados de gestionar a las personas, de modo que se fortalezcan para incrementar la eficiencia en la gestión de las competencias que conllevarán a diversos beneficios como la satisfacción y el incremento del rendimiento.

**A nivel nacional**, se citó a Bendezú (2020), fue de tipo básica con alcance correlacional, con una muestra de 18 docentes, los mismos que se encuestaron con la ayuda del cuestionario como instrumento. Concluyó que, se pudo demostrar la existencia de una correlación significativa que implica la importancia de mejorar la gestión de talento humano por medio del fortalecimiento de sus dimensiones, considerando que esto permite generar resultados significativos que fortalecerán diversos aspectos internos como la satisfacción, la creación de comportamientos apropiados para que los colaboradores afronte sus responsabilidades con la capacidad necesaria, determinó que el mejoramiento respectivo permitirá desarrollar nuevas estrategias para la motivación por medio de la entrega de incentivos que resulten atractivos para el colaborador; todas estas determinaciones fueron cimentadas en un coeficiente de  $r=0,982$ .

Consecuentemente, se citó a Zelada (2020), el cual fue de tipo básica, ex post facto, la población y muestra fue de 300 docentes, los cuales pasaron por una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, existe una correlación positiva pero de nivel medio ( $Rho=0,336$ ), el cual se determinó la aceptación de que la gestión adecuada de los recursos humanos a través de sus dimensiones como la previsión, el desarrollo, entre otros, permite incrementar las posibilidades de satisfacción en el personal, considerando que el mejoramiento permitirá que los directivos estén mejor capacitados para afrontar situaciones conflictivas que puedan desarrollarse en el ámbito laboral, para aplicar las soluciones que sean necesarias y contribuyan con el mejoramiento del clima interno, el mismo que desencadenará una satisfacción elocuente.

Bajo la misma línea, Pareja et al. (2022), de acuerdo a un tipo básico de diseño correlacional, con una muestra de 76 trabajadores, encuestados a través de la encuesta. Concluyeron que, al haber observado un resultado de Spearman = ,675 se estableció la presencia de una correlación considerable que implica la determinación de la importancia de fortalecer los aspectos que permiten la gestión del talento humano, considerando que está permitirá fortalecer las bases para la satisfacción laboral, considerando que la primera variable no solamente se enfoca en mejorar el espacio de trabajo o realizar las remuneraciones, sino que además implica la integración de estrategias para facilitar la comunicación, del desarrollo profesional, entre otros que resultan relevantes para el crecimiento de los colaboradores, lo cual es un factor de satisfacción.

**A nivel local**, se citó a Marín (2021), cuya tesis fue de tipo básica y diseño no experimental, agrupó una muestra de 32 colaboradores, los cuales fueron encuestados a través del cuestionario. Concluyó que, con un resultado de Pearson igual a 0,983 se estableció la indispensable que es para la empresa realizar una adecuada gestión del talento debido a que esta permite cimentar los factores preponderantes para generar el compromiso adecuado en los colaboradores, la cual resulta de una satisfacción congruente con los objetivos o directrices organizacionales con lo que ellos buscan de la misma, por lo que la convergencia entre ambos dará como resultado una satisfacción óptima para generar beneficios bilaterales.

Seguidamente, se citó a Marín (2021), cuya tesis fue de tipo básica y diseño no experimental, agrupó una muestra de 30 colaboradores, los cuales fueron encuestados a través del cuestionario. Concluyó que, al haber observado un resultado de correlación igual a 0,778 se determinó la importancia que posee la realización adecuada del proceso de gestión del talento, debido a que este facilitará la creación de aquellos elementos visibles e invisibles para generar una satisfacción óptima; se corroboró que el 23% de los encuestados consideraron que nunca han estado satisfechos y el 50.7% determinó que casi nunca.

Por último, se citó a Jinez y Choque (2023) cuyo estudio fue de tipo casual de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 220 colaboradores, encuestados mediante el cuestionario como instrumento. Concluyeron que, la gestión de las personas resulta esencial y genera incidencia significativa sobre la satisfacción de los colaboradores, esto debido a que conlleva a la creación de los espacios pertinentes donde se produzca la armonía para la comunicación y el trabajo coordinado para lograr mayores resultados, al mismo tiempo que genera un enfoque positivo en compartir habilidades y conocimientos de valor.

Concerniente al sustento teórico de la **gestión del talento humano**, se citó como autor principal a Amador (2021), el cual lo define como la composición de procesos que se desarrollan a nivel interno organizacional mediante el área o departamento conocido como recursos humanos para poner en práctica de forma adecuada el proceso para la incorporación de personas capacitadas, las cuales inician con la atracción y prácticamente no finaliza porque se encarga de la retención respectiva mediante estrategias y argumentos atractivos para las personas. Desde una postura similar, Salinas et al (2021) aseguran que, se trata de una disciplina ampliamente utilizado dentro del campo organizacional porque facilita creación de estrategias fundamentadas en las necesidades de los colaboradores para hacer posible no solamente el mejoramiento de sus capacidades en cuanto a la resolución de conflictos y las actividades asignadas, sino que permite crear un espacio adecuado donde todos se sientan cómodos para laborar.

Diversos autores como Castro et al (2020), determinaron que es necesario que los encargados de realizar la gestión de las personas en las organizaciones, estén debidamente capacitados con los conocimientos que demanda esta labor que muchas veces se torna compleja, sobre todo cuando existe choques culturales ejercidos por los mismos colaboradores. En ese sentido Castro y Delgado (2020), determinaron que el personal no solamente debe actuar de forma imparcial, sino que debe analizar las diferentes situaciones para tomar

decisiones acertadas que conlleven al mejoramiento del clima interno y el fortalecimiento de las bases fundamentales para el trabajo operativo.

Refiere Álvarez (2021), desde hace mucho tiempo se han venido desarrollando modelos estrategias para ser aplicados en la gestión de las personas, los mismos que han ido evolucionando continuamente de acuerdo a la casuística encontrada en el campo práctico, por lo que es necesario que las organizaciones estén actualizadas al respecto a ello para la implementación respectiva. En ese mismo orden de ideas, Armijos et al (2019), consideran que, por medio de la gestión adecuada del talento, se puede lograr muchos resultados beneficiosos para la organización y los colaboradores, debido a que no solamente se sentirán mucho más satisfechos, sino que tendrán un espacio adecuado para desempeñarse sin estar expuestos al riesgo. A vista de Aular (2021), la comprensión adecuada la importancia de los colaboradores en el campo organizacional, permitirá la inversión de recursos y la designación de estrategias contundentes para garantizar el fortalecimiento continuo de las estrategias de gestión.

Para Costa et al (2023), una gestión adecuada de las personas permitirá que las organizaciones sean mucho más capaces de lograr el éxito a través del cumplimiento de sus objetivos, considerando que las personas son las encargadas de realizar las actividades fundamentales para generar los resultados y la rentabilidad planeado. Además, Gusmán (2022), estableció que, en la medida en como los colaboradores se desempeñen, será el rendimiento competitivo organizacional frente a la competencia, lo cual permite desarrollar una ventaja competitiva infalible para sobresalir dentro de su rubro.

Importancia del recurso humano, conforme a Alcívar et al (2020), cuando los colaboradores están, generados entre sí y trabajar coordinadamente para la realización de las actividades designadas, existen mayores probabilidades de lograr el éxito integral, es por ello que la gestión es indispensable para lograr que cada uno de éstos estén enfocado estratégicamente en lograr lo propuesto, para el cual deben estar

debidamente satisfechos y, precisamente ésa es la tarea del gestor del talento. En ese contexto, Álvarez (2021), establecido que, la necesidad de gestionar el talento humano no solamente radica en cumplir con las normativas para que estos se desempeñen de una u otra manera, sino que debe ir más allá hacia el análisis de las necesidades del colaborador y la determinación de los factores motivacionales que puede ser fortalecidos para generar mayores resultados.

Dentro de ese marco, Arenas y Bayón (2021), establecieron que el principal objetivo de la gestión del talento humano es la generación de un espacio óptimo y agradable para que los colaboradores puedan desempeñarse adecuadamente. Por su parte, Cabezas y Brito (2021), indicaron que es necesario determinar un plan estratégico y operativo que permita plasmar las actividades a desarrollar como parte de la gestión del talento, lo cual facilitará no solamente la medición de los resultados, sino que más allá de eso permitirá que se vayan añadiendo procedimientos que muchas veces son visualizados a medida que se va desarrollando el proceso, por lo que existen mayores posibilidades de un fortalecimiento continuo que se va perfeccionando a medida que se baje efectuando las estrategias.

Acorde con Bratu (2022), la gestión de las personas se ha convertido en un proceso indispensable, no solamente por la amplia competencia que se desarrolla actualmente, sino que las mismas personas se han convertido en más exigentes para fomentar que las organizaciones se hagan responsables de diversos aspectos como las condiciones laborales, el pago de remuneraciones justas, la seguridad, entre otros que de una u otra manera tiene implicancia en la gestión de las personas porque conlleva a cimentar los factores de motivación para el desempeño, por lo que esta área debe desarrollar actividades que alcancen la determinación de cada uno de los elementos que pueden generar influencia, de modo que se puedan neutralizar aquellos que son negativos y mejorar los que se consideren altamente representativos.

Bajo la mirada de Elshaer et al (2023), muchas veces las personas han sido consideradas como elementos de poco valor en las organizaciones, lo cual se produce cuando no cuentan con personal adecuado para realizar la gestión adecuada, lo mismo que no solamente produce la insatisfacción y la falta de compromiso, sino que además facilitar la fuga de talentos potenciales que pueden cooperar con el crecimiento organizacional, es por ello la importancia de diseñar la estructura de una organización adecuadamente sin descuidar los factores orientados hacia el manejo de estrategias y sistemas automatizados para conocer las necesidades del personal y brindar la relevancia que estos merecen, de modo que cada uno de ellos se sientan parte fundamental y logren aportes representativos para un crecimiento mutuo.

Según Ghasemzadeh et al (2022), es fundamental la aplicación de capacitaciones transversales y específica de acuerdo a la responsabilidad asignada a cada colaborador, lo cual facilita la actualización de sus conocimientos para que estos sean aplicados de manera adecuada de la realización de sus responsabilidades, lo mismo que permiten disminuir las posibilidades de accidentes laborales, sobre todo cuando se trata de la manipulación de elementos químicos nocivos o el manejo de maquinaria que puede ocasionar problemas a la integridad física el colaborador; ese sentido, los profesionales quienes tengan la responsabilidad de la gestión del talento, deben contar con diversas habilidades para actuar de forma correcta y pertinente en situaciones complicadas.

Las dimensiones, fueron estipuladas por Amador (2021), como las siguientes: **provisión**, se refiere principalmente a las labores de análisis y determinación de la cantidad de colaboradores que necesita la organización para poder desarrollar sus actividades con total normalidad sin que haya una sobrecarga laboral, implica el análisis de diversas situaciones adversas que se puede presentar posteriormente y que puedan efectuar impactos negativos sobre la disponibilidad del personal, de modo que se aplican las de estrategias adecuadas para la mitigación respectiva. **Organización**, representa a la forma en cómo se desarrolla la organización de las actividades y la distribución de tareas para los

colaboradores de acuerdo al área que ocupa, así como la determinación de las unidades de mando para facilitar una adecuada gestión del talento, de modo que la comunicación sea fluida para conocer las diversas inquietudes. **Desarrollo**, implica la creación de espacios por medio de estrategias pertinentes para que los colaboradores tengan la posibilidad de mejorar su perfil profesional a través de la determinación de nuevas tareas para la generación de competencias profesionales relacionadas a su especialidad, lo cual permitirá el crecimiento óptimo.

En cuanto a la variable **satisfacción laboral**, el autor principal fue Chiavenato (2011), quien lo conceptualizó como la conformidad que experimentan las personas dentro de su espacio laboral, el cual se encuentra influenciado por ciertos componentes o factores de tipo visibles o invisibles como el ambiente laboral, las condiciones climáticas, la comunicación, las remuneraciones, entre otras que tienen la capacidad de modificar la satisfacción. Además, Cuesta (2020), consideró que es el encuentro de experiencias positivas y agradables para los colaboradores dentro del ámbito laboral, las cuales son importantes no sólo para desarrollar sus actividades con total normalidad, sino además para crear los escenarios prospectivos adecuados para participar activamente en decisiones, la generación de compromiso, entre otros que fortalecen la competitividad organizacional.

Otra conceptualización es propuesta por Muñoz et al (2021), donde determinaron como un modo los factores principales que incide en el rendimiento de cada uno de ellos y posteriormente en el logro de los resultados organizacionales, de modo que es fundamental que las organizaciones consideren la generación de un ambiente positivo propicio para la satisfacción. De acuerdo con Chiang et al (2021), es necesario la realización de procedimientos que impliquen la entrega de cuestionarios para que los colaboradores brinden información sobre su percepción respecto a los elementos que influyen en su satisfacción dentro del entorno laboral. Desde otro punto de vista, Trujillo et al (2020), cuando las organizaciones garantizan una satisfacción óptima sus colaboradores,

tienen más posibilidades de lograr resultados congruentes con sus objetivos.

Por su parte, Bazalar y Choquehuanca (2020), establecieron que la integración de enfoques adecuados permitirá lograr un mejor nivel de satisfacción, debida que consideran los factores que inciden sobre la creación de un panorama óptimo. Para Gutiérrez et al (2022), es necesario que se analice los factores de la satisfacción desde diversas aristas donde se pueda determinar el nivel de incidencia de cada uno de ellos, de modo que se pueda aplicar estrategias que permitan el fortalecimiento adecuado. Bajo la mirada de Pizarro et al (2019), un colaborador satisfecho es mucho más propenso a entregar resultados eficientes y congruentes con las metas propuestas por la organización, por lo que es necesario invertir en el desarrollo de elementos motivacionales. En ese horizonte, Pozo et al (2021), determinaron que, no solamente se requiere de la determinación de un ambiente propicio y un monitoreo continuo que facilite la extracción de información para determinar la necesidad de aplicar mejoras.

En concordancia con Leonardi y Ventola (2021), los factores motivacionales pueden ser múltiples dependiendo de su procedencia, entre los cuales se puede observar que aquellos provenientes de las condiciones internas como la carga familiar, la necesidad de mejorar el perfil profesional, entre otros, son elementales para ser productivo el trabajo. En términos generales Cardoza et al (2019), las organizaciones tienen un alto nivel de participación en la creación de los escenarios adecuados para un desempeño oportuno sostenido en una satisfacción propicia que conlleven a garantizar una adecuada estadía donde se pueda sobrellevar las divergencias y obstáculos presentados.

Según Dixit et al (2022), para que ocurra una satisfacción óptima dentro del campo laboral, la organización debe asegurarse del cumplimiento de sus responsabilidades, las cuales conforman los factores intrínsecos de motivación en el personal, entre el cual se considera a la remuneración justa, la posibilidad de obtener ascensos y mejoramiento del perfil profesional, la entrega de reconocimientos por una destacada labor, entre

otros. En cuanto a los modelos de satisfacción laboral, Manuati et al (2023) destacan: Modelo dinámico, considera a la integración de elementos multidisciplinarios que permiten la formación del espacio adecuado para una satisfacción laboral sostenida en factores intrínsecos. Modelo de la equidad, facilita la determinación de condiciones adecuadas a las condiciones cognitivas y físicas de cada trabajador para adecuar las oportunidades.

De igual forma, Sanseverino et al (2023), existe una convergencia con los siguientes elementos encargado de la satisfacción en el campo laboral: Condiciones físicas y/o materiales: está conformado por todos aquellos elementos que dan forma al lugar en el cual los colaboradores se realizan sus actividades. Beneficios laborales y/o remunerativos: son todos aquellos beneficios que entrega la organización cuando los colaboradores alcanzar resultados representativos, los mismos que se convierten en elementos motivacionales para impulsar el deseo de. Políticas administrativas: son los lineamientos que permiten la ejecución de actividades estratégicas para la realización de los procedimientos y la convivencia laboral. Relaciones sociales: es la forma en cómo los colaboradores interactúan con sus demás compañeros para formar un panorama óptimo a través de la comunicación. Desarrollo personal: es la posibilidad que poseen los colaboradores para mejorar su perfil profesional.

Según Herrera et al (2022), es posible desarrollar diversos enfoques para la evaluación de la satisfacción en los colaboradores, entre ellas se encuentra el enfoque unidimensional, la cual aborda la determinación de los factores de motivación aplicando una interrogante universal para todos, de modo que estos expresen sus percepciones. El enfoque multidimensional, facilita la determinación de un análisis desde diferentes aristas donde se considera una amplia diversidad de fuentes que pueden originar factores capaces de incidir en la satisfacción.

Los niveles de satisfacción laboral de acuerdo con Putra et al (2021) son: Satisfacción general. Es considerado como uno de los indicadores promedios que brinda información sobre la satisfacción que poseen los

colaboradores cuando están ocupando un cargo específico determinado en la estructura organizacional. Satisfacción por facetas, corresponde a la satisfacción que experimentan los colaboradores cuando son designados para la realización de una amplia diversidad de actividades, las cuales muchas veces no pueden estar relacionada con su especialidad, por lo que es un factor de desmotivación que puede inducir a la insatisfacción.

Sus dimensiones fueron establecidas por Chiavenato (2011) como las siguientes: **Factores intrínsecos**, son los provenientes desde el interior de la persona conformados por las emociones o las propias necesidades que impulsan hacia la búsqueda del bienestar, por lo que es necesario analizar cada uno de ellos para determinar aquellas actividades o estrategias que sean necesarias para mejorar la satisfacción. **Factores extrínsecos**, son aquellos factores que provienen directamente desde el exterior del colaborador, los cuales no pueden ser controlados específicamente por él, en la cual entran a tallar las acciones o actividades organizacionales como la relación con los jefes, la predisposición para solucionar los impases laborales, la posibilidad de generar crecimiento profesional o técnico, por lo que estos se convierten en motivación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Fue de tipo aplicada, contemplando la utilización de datos que ya han sido expuestos por otros investigadores, los mismos que han sido recopilados para afianzar el análisis de los datos propios en el objeto para comprobar las hipótesis (Concytec, 2018).

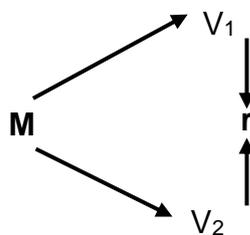
#### Nivel de investigación

Fue **descriptivo correlacional**, porque contempló la exposición de la información relevante para describir adecuadamente cada variable en base a datos procedentes de fuentes fiables (Cabezas et al. 2018). Asimismo, fue correlacional en la medida que se buscó encontrar la correlación entre variables partiendo de un análisis estadístico alimentado por los datos recopilados; fue de **corte transversal**, abarcando datos obtenidos en un solo tiempo y no involucra diversos periodos.

#### Diseño de investigación

Fue **no experimental**, debido a que no se procedió con la manipulación o modificación del funcionamiento natural de las variables sino que se realizó la recopilación de los datos en el propio contexto de forma cuidados (Ramos, 2020).

Teniendo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variables**

**Variable 1:** Gestión del talento humano

#### **Definición conceptual**

Según Amador (2021), el cual lo define como la composición de procesos que se desarrollan a nivel interno organizacional mediante el área o departamento conocido como recursos humanos para poner en práctica de forma adecuada el proceso para la incorporación de personas capacitadas, las cuales inician con la atracción y prácticamente no finaliza porque también se encarga de la retención respectiva mediante estrategias y argumentos atractivos para las personas.

#### **Definición operacional**

Se procedió a la medición de la variable por medio de un cuestionario con escala ordinal en función a las dimensiones que se detallan a continuación:

#### **Dimensiones**

##### **Provisión**

Reclutamiento

Selección

Integración

##### **Organización**

Socialización

Diseño de puestos

##### **Desarrollo**

Capacitación

Desarrollo personal

Desarrollo organizacional

**Escala de medición:** ordinal

**Variable 2:** Satisfacción laboral

**Definición conceptual**

Según Chiavenato (2011), quien lo conceptualizó como la conformidad que experimentan las personas dentro de su espacio laboral, el cual se encuentra influenciado por ciertos componentes o factores de tipo visibles o invisibles como el ambiente laboral, las condiciones climáticas, la comunicación, las remuneraciones, entre otras que tienen la capacidad de modificar la satisfacción.

**Definición operacional**

Se procedió a la medición de la variable por medio de un cuestionario con escala ordinal en función a las dimensiones que se detallan a continuación:

**Dimensiones**

**Factores intrínsecos**

Libertad de elección

Reconocimiento

Pertenecía

**Factores extrínsecos**

Ambiente adecuado

Buen ambiente

Horario de trabajo

Gestión de la institución

**Escala de medición:** ordinal

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

**Población**

Según Hernández y Mendoza (2018), contempla a todos los elementos que se incluyen como parte de un estudio y forman parte de un objeto sometido a investigación en concordancia con las intenciones del investigador.

En este caso, se integró a 32 colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.

### **Criterios de selección**

- Criterios de inclusión

Colaboradores contratados y que cuenten con una permanencia mayor a 3 meses.

- Criterios de exclusión

Practicantes, personal de campo, propietario.

### **Muestra**

En algunos casos, se trata de una determinación reducida de los elementos poblacionales, mientras que, en otros, es tomada a la totalidad de ella de acuerdo a su extensión o las pericias de investigador (Arias, 2021).

En este caso, fue de 32 colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.

### **Muestreo no probabilístico**

Debido a que se incluyó a todos los elementos de la población sin aplicar cálculo estadístico alguno y por ende la muestra es la misma que la población (Sánchez, 2019).

### **Unidad de análisis**

Fue un colaborador de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.

## **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **Técnica**

Se empleó la encuesta por considerarse la más indicada para recopilar los datos pertinentes que satisfagan los objetivos que se han planteado.

### **Instrumento**

Se empleó el cuestionario, elaborado para cada variable, tal como se detalla consecuentemente:

Sobre la gestión del talento humano, contó con 19 ítems dividido en 3 dimensiones. La escala de medición es ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

En cuanto a la satisfacción laboral, tuvo 15 ítems dividido en 2 dimensiones. La escala de medición ordinal es: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

### **Validez**

Se empleó el juicio de expertos integrado por profesionales expertos en el tema quienes realizaron la revisión respectiva de los instrumentos y lo calificaron en base a una rúbrica entregada:

**Tabla 1.**

*Validación de instrumentos*

Variable	Nº	Nombre del experto	Grado académico	Calificación
<b>Gestión del talento humano</b>	1	Huamán Rojas, Carlos Quinto	Mtro.	Aplicable
	2	Cotrina Trigozo, Carlos	Dr.	Válido y aplicable
	3	Arévalo Arévalo, José Gabriel	Mg.	Apto para ser aplicado
<b>Satisfacción laboral</b>	1	Huamán Rojas, Carlos Quinto	Mtro.	Aplicable
	2	Cotrina Trigozo, Carlos	Dr.	Válido y aplicable
	3	Arévalo Arévalo, José Gabriel	Mg.	Apto para ser aplicado

**Fuente:** Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Se empleó el Alfa de Cronbach teniendo en cuenta que el resultado de cada instrumento debe ser igual o superar el 0.7 para considerarse como fiable.

El procesamiento respectivo, dio como resultado una confiabilidad de ,924 para el instrumento de gestión del talento humano, mientras que, respecto a la satisfacción laboral, fue de ,911; los cuales al encontrarse superando el mínimo determinado, se consideraron como altamente confiables y se respaldó su aplicación. (Ver anexos)

### **3.5. Procedimientos**

Se partió de la determinación del problema y luego se realizó la integración de la información en el marco teórico contemplando fuentes fiables; se realizó la determinación de los instrumentos para luego pasar a la validación y la confiabilidad respectiva, lo mismo que dio paso a la aplicación por medios digitales debido a las complicaciones de tiempo; con ello se obtuvieron los datos que fueron analizados y se obtuvieron los resultados que se emplearon para la discusión, la formulación de las conclusiones y recomendaciones concordantes con los objetivos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se desarrolló el análisis de lo recopilado, para lo cual se empleó la estadística descriptiva para conocer los niveles y abordar los cálculos necesarios como frecuencias y porcentajes; también se usó la inferencial para conocer las correlaciones; en ambos casos se utilizó el SPSS V.25 para calcular el Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetaron los principios éticos internacionales como el de **beneficencia**, donde se estableció la búsqueda de beneficio para la empresa considerando la identificación de su problema resaltante, la

indagación sobre ello y la determinación de posibles salidas que se pueden aplicar para la mejora; **no maleficencia**, porque no existe intención alguna de causar perjuicios o modificaciones en la estructura empresarial que puedan generar un desempeño que impida el logro de sus objetivos, así como la generación de interferencia en su funcionamiento normal y la relación con sus colaboradores, **justicia**, porque se actuó bajo lineamientos de justicia para que cada participante encuentre el espacio apropiado para expresar sus inquietudes sin que se brinde un trato diferente por poseer alguna limitación, **autonomía**, donde el participante es libre de elegir su conformidad en la participación o no en el estudio. Consentimiento informado, por medio del cual se facilitó la explicación de las intenciones del estudio y la entrega del espacio para resolver sus dudas al respecto. Finalmente, se contempla el respeto a las normas de investigación de la universidad y las normas APA séptima edición para el respeto a la propiedad intelectual de los autores citados.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivos

**Tabla 2.**

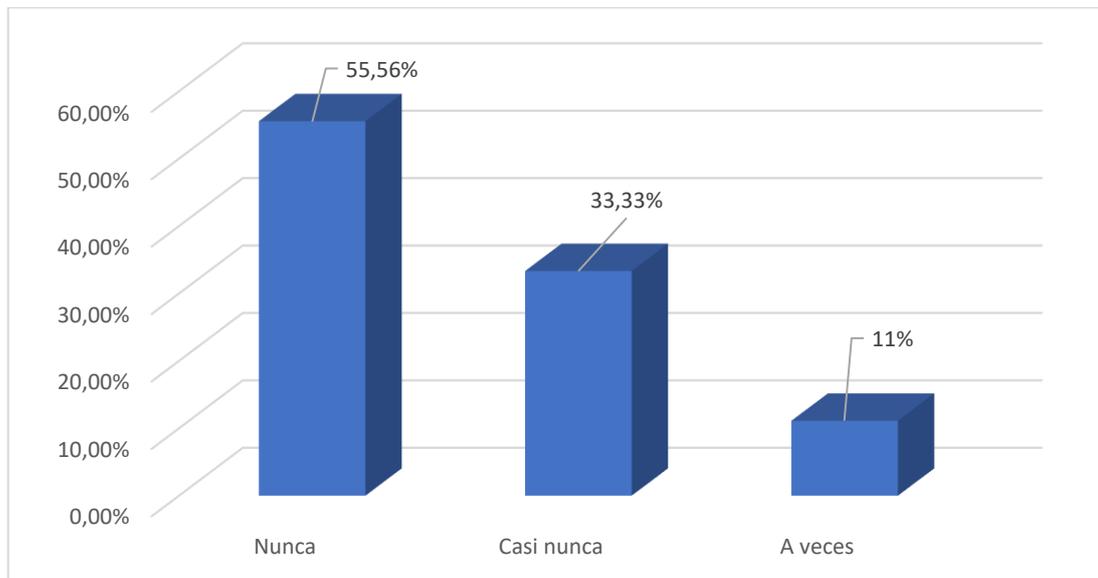
*Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					TOTAL	
		A						
		Nunca	Casi nunca	veces	Casi siempre	Siempre		
Gestión del talento humano	Nunca	Recuento	5	3	1	0	0	9
		% dentro de gestión del talento humano	55.6%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	Casi nunca	Recuento	1	2	1	0	0	4
		% dentro de gestión del talento humano	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	A veces	Recuento	2	0	3	1	0	6
		% dentro de gestión del talento humano	33.3%	0.0%	50.0%	16.7%	0.0%	100.0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	0	1	7	10
		% dentro de gestión del talento humano	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	70.0%	100.0%
	Siempre	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% dentro de gestión del talento humano	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	TOTAL		9	8	6	2	7	32
			28.1%	25.0%	18.8%	6.3%	21.9%	100.0%

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS v.25

**Figura 1.**

*Gráfico de barras entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral*



Para la tabla 2 y figura 1, se interpreta que:

El 55.6% expresaron que nunca se realiza una buena gestión del talento humano, de los cuales el 33.3% manifestó que casi nunca se da la satisfacción laboral y el 11.1 % manifestó que a veces se genera la satisfacción laboral.

Del 70% expresaron que la organización, casi siempre se relaciona con la satisfacción laboral.

En base a ello, del 100% de colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, cualquiera sea el nivel de supervisión, el 28.1% manifiesta que nunca se da la gestión del talento humano y el 25 % establecieron que casi nunca se produce la satisfacción laboral.

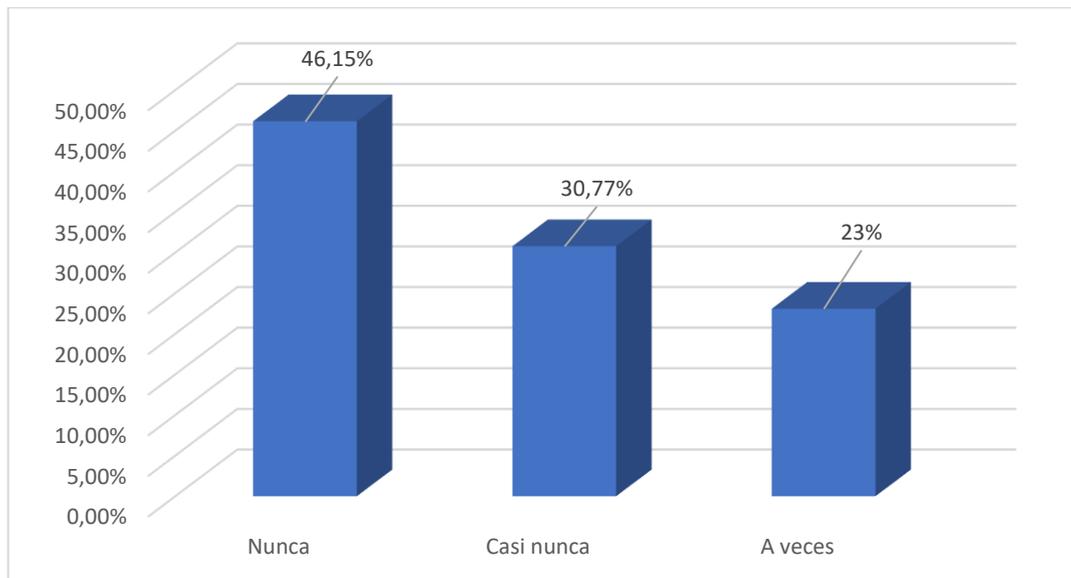
**Tabla 3.***Tabla cruzada entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					TOTAL	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Provisión	Nunca	Recuento % dentro de provisión	6	4	3	0	0	13
			46.2%	30.8%	23.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	Casi nunca	Recuento % dentro de provisión	1	1	0	0	0	2
			50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	A veces	Recuento % dentro de provisión	2	0	2	0	0	4
			50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Casi siempre	Recuento % dentro de provisión	0	2	0	0	9	11
			0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	81.8%	100.0%
	Siempre	Recuento % dentro de provisión	1	1	0	0	0	2
			50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
TOTAL			10	8	5	0	9	32
			31.3%	25.0%	15.6%	0.0%	28.1%	100.0%

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS v.25

**Figura 2.**

*Gráfico de barras entre la provisión y la satisfacción laboral*



Para la tabla 3 y figura 2, se interpreta que:

El 46.2% expresaron que nunca se realiza una buena provisión, de los cuales el 30.8% manifestó que casi nunca se da la satisfacción laboral y el 23.1 % manifestó que a veces se genera la satisfacción laboral.

Del 81.8% expresaron que la provisión, casi siempre se relaciona con la satisfacción laboral.

En base a ello, del 100% de colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, cualquiera sea el nivel de provisión, el 31.3% manifiesta que nunca se da la provisión y el 25 % establecieron que casi nunca se produce la satisfacción laboral.

**Tabla 4.**

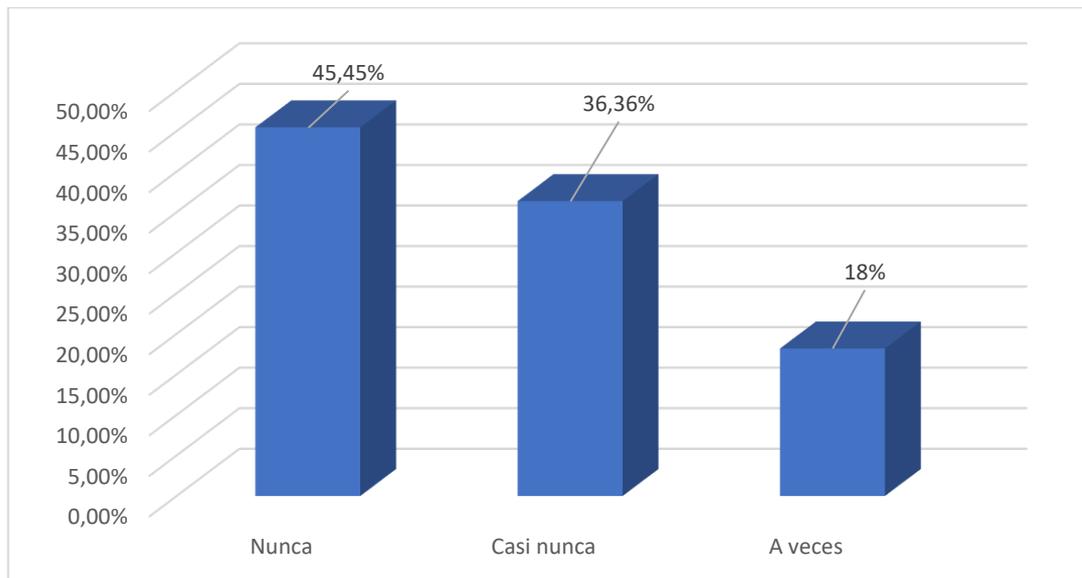
*Tabla cruzada entre la organización y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral						
				A				
		Nunca	Casi nunca	veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL	
Organización	Nunca	Recuento % dentro de organización	6	4	1	0	0	11
			54.5%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	Casi nunca	Recuento % dentro de provisión	1	1	0	0	0	2
			50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	A veces	Recuento % dentro de provisión	2	0	2	0	0	4
			50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Casi siempre	Recuento % dentro de provisión	0	2	0	0	11	13
			0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	84.6%	100.0%
	Siempre	Recuento % dentro de provisión	1	1	0	0	0	2
			50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
TOTAL			10	8	3	0	11	32
			31.3%	25.0%	9.4%	0.0%	34.4%	100.0%

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS v.25

**Figura 3.**

*Gráfico de barras entre la organización y la satisfacción laboral*



Para la tabla 4 y figura 3, se interpreta que:

El 54.5% expresaron que nunca se realiza una buena organización, de los cuales el 36.4% manifestó que casi nunca se da la satisfacción laboral y el 9.1 % manifestó que a veces se genera la satisfacción laboral.

Del 84.6% expresaron que la organización, casi siempre se relaciona con la satisfacción laboral.

En base a ello, del 100% de colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, cualquiera sea el nivel de supervisión, el 31.3% manifiesta que nunca se da la supervisión y el 25 % establecieron que casi nunca se produce la satisfacción laboral.

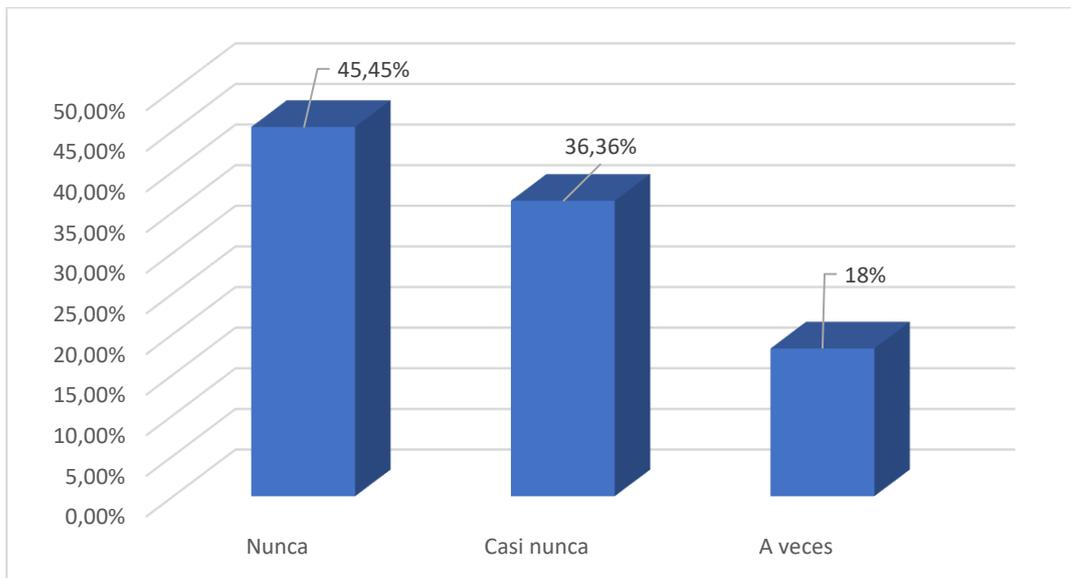
**Tabla 5.***Tabla cruzada entre el desarrollo y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					TOTAL	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Desarrollo	Nunca	Recuento	5	4	2	0	0	11
		% dentro de desarrollo	45.5%	36.4%	18.2%	0.0%	0.0%	100.0%
	Casi nunca	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% dentro de desarrollo	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	A veces	Recuento	2	0	2	0	0	4
		% dentro de desarrollo	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Casi siempre	Recuento	0	1	0	0	10	11	
	% dentro de desarrollo	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	90.9%	100.0%	
Siempre	Recuento	2	1	0	0	0	3	
	% dentro de desarrollo	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
TOTAL			10	7	5	0	10	32
			31.25%	21.88%	15.63%	0.00%	31.25%	100.0%

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS v.25

**Figura 4.**

*Gráfico de barras entre la supervisión y la satisfacción laboral*



Para la tabla 5 y figura 4, se interpreta que:

El 45.5% expresaron que nunca se realiza una buena supervisión, de los cuales el 36.4% manifestó que casi nunca se da la satisfacción laboral y el 18.2% manifestó que a veces se genera la satisfacción laboral.

Del 90.9% expresaron que la supervisión, casi siempre se relaciona con la satisfacción laboral.

En base a ello, del 100% de colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, cualquiera sea el nivel de supervisión, el 31.25% manifiesta que nunca se da la supervisión y el 21.88 % establecieron que casi nunca se produce la satisfacción laboral.

## Análisis inferencial

**Tabla 6.**

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,911	32	,002
Satisfacción laboral	,937	32	,000

Observando que se trabajó con una muestra de 50, se realizó el cálculo de la normalidad mediante Shapiro-Wilk, el mismo que arrojó resultados que no alcanza y tampoco sobrepasan los 0.05, es decir, la distribución es no normal y permite aceptar la hipótesis nula, de modo que el coeficiente Rho de Spearman se empleará para la determinación de las correlaciones.

## Prueba de hipótesis

**Tabla 7.**

*Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.*

		Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,903**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	32
		Sig. (bilateral)	,903**
		N	,000

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

En base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,903, se determinó que la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral

en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el planteamiento de la hipótesis.

**Tabla 8.**

*Relación entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.*

			Provisión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Provisión	Coefficiente de correlación	1,000	,977**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,977**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

En base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,977, se determinó que la correlación entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el planteamiento de la hipótesis.

**Tabla 9.**

*Relación entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.*

			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,928**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,928**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

En base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,928, se determinó que la correlación entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el planteamiento de la hipótesis.

**Tabla 10.**

*Relación entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.*

			Desarrollo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

En base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,935, se determinó que la correlación entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el planteamiento de la hipótesis.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado, se presenta las discusiones considerando a los hallazgos propios luego del procesamiento estadístico, los antecedentes y fundamentos teóricos en concordancia con los objetivos.

Respecto al objetivo general, se encontró que, En base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,903, se determinó que la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el planteamiento de la hipótesis; lo cual resultó levemente concordante con el estudio de González et al. (2021), quienes concluyeron que, el coeficiente de Pearson demostró una correlación positiva pero que se encuentra dentro de un rango bajo debido a que el valor fue de 0,186 con lo cual los autores establecieron que a pesar de no contar con una correlación considerada como significativa, el mejoramiento continuo en la forma en cómo se realiza la gestión del talento, permitirá que esto se sientan más satisfechos debido a que la organización tendrá la posibilidad de crear los espacios necesarios para fomentar un desempeño óptimo sin exponerse al riesgo, así mismo que facilitará los factores para la motivación y retención considerando estrategias atractivas. Fue convergente con Ruiz et al. (2020), quienes establecieron que, el talento con el cual cuentan las organizaciones, por lo que deben efectuar los procedimientos y estrategias necesarias para la satisfacción de los mismos y crear un ambiente apropiado para que esto se sientan cómodos, para lo cual se requiere la implementación de un clima propicio donde todos tengan la predisposición de cooperar con la realización de las actividades y el desarrollo de relaciones interpersonales significativas que aporten valor al mejoramiento interno; encontraron que el 59,04% manifestaron que no se sienten satisfechos respecto a las asignaciones de tareas por parte de la empresa, el 22.89% consideró como indiferente, a diferencia de solamente el 12.5% que lo estableció

como bueno. Además, fue apoyado por Zelada (2020), quien concluyó que, existe una correlación positiva pero de nivel medio ( $Rho=0,336$ ), el cual se determinó la aceptación de que la gestión adecuada de los recursos humanos a través de sus dimensiones como la previsión, el desarrollo, entre otros, permite incrementar las posibilidades de satisfacción en el personal, considerando que el mejoramiento permitirá que los directivos estén mejor capacitados para afrontar situaciones conflictivas que puedan desarrollarse en el ámbito laboral, para aplicar las soluciones que sean necesarias y contribuyan con el mejoramiento del clima interno, el mismo que desencadenará una satisfacción elocuente.

Teóricamente, se encuentra respaldo con el aporte teórico de Cabezas y Brito (2021), quienes indicaron que es necesario determinar un plan estratégico y operativo que permita plasmar las actividades a desarrollar como parte de la gestión del talento, lo cual facilitará no solamente la medición de los resultados, sino que más allá de eso permitirá que se vayan añadiendo procedimientos que muchas veces son visualizados a medida que se va desarrollando el proceso, por lo que existen mayores posibilidades de un fortalecimiento continuo que se va perfeccionando a medida que se baje efectuando las estrategias. En función a ello, se estableció que es fundamental abordar una gestión adecuada del talento para sacar a relucir sus mejores esfuerzos y ponerlos a disposición de la organización, sin embargo, para que esto suceda, se requiere de una diversidad de actividades estratégicas para generar la satisfacción adecuada del colaborador, para que se sienta cómodo en cuanto al entorno donde se encuentra, con la remuneración, con la oportunidad de mejorar sus competencias, entre otros que son factores representativos.

En cuanto al objetivo específico 1, se encontró que, en base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,977, se determinó que la correlación entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el

planteamiento de la hipótesis; lo cual resultó congruente con Pareja et al. (2022), quienes determinaron que, al haber observado un resultado de Spearman = ,675 se estableció la presencia de una correlación considerable que implica la determinación de la importancia de fortalecer los aspectos que permiten la gestión del talento humano, considerando que está permitirá fortalecer las bases para la satisfacción laboral, considerando que la primera variable no solamente se enfoca en mejorar el espacio de trabajo o realizar las remuneraciones, sino que implica la integración de estrategias para facilitar la comunicación, del desarrollo profesional, entre otros que resultan relevantes para el crecimiento de los colaboradores, lo cual es un factor de satisfacción. Del mismo modo con Jinez y Choque (2023) quienes concluyeron que la gestión de las personas resulta esencial y genera incidencia significativa sobre la satisfacción de los colaboradores, esto debido a que conlleva a la creación de los espacios pertinentes donde se produzca la armonía para la comunicación y el trabajo coordinado para lograr mayores resultados, al mismo tiempo que genera un enfoque positivo en compartir habilidades y conocimientos de valor. Teóricamente, se respalda en Herrera et al (2022), quienes afirmaron que es posible desarrollar diversos enfoques para la evaluación de la satisfacción en los colaboradores, entre ellas se encuentra el enfoque unidimensional, la cual aborda la determinación de los factores de motivación aplicando una interrogante universal para todos, de modo que estos expresen sus percepciones. El enfoque multidimensional, facilita la determinación de un análisis desde diferentes aristas donde se considera una amplia diversidad de fuentes que pueden originar factores capaces de incidir en la satisfacción. Correspondiente a ello, se pudo establecer que es necesario la aplicación de las estrategias adecuadas por los directivos de recursos humanos para realizar una proyección de la fuerza laboral, a fin de que esta línea se mantenga estable y no genere un incremento masivo de personas laborando en la organización pero que tampoco haya escasez de ello, lo que podría ocasionar una mayor carga laboral, lo cual afectaría la satisfacción, es decir, por medio de la provisión se garantice un balance adecuado.

En tanto, respecto al objetivo específico 2, se encontró que, en base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,928, se determinó que la correlación entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el planteamiento de la hipótesis. Este resultado guarda similitud con Marín (2021), quien concluyó que, al haber observado un resultado de correlación igual a 0,778 se determinó la importancia que posee la realización adecuada del proceso de gestión del talento, debido a que este facilitará la creación de aquellos elementos visibles e invisibles para generar una satisfacción óptima; se corroboró que el 23% de los encuestados consideraron que nunca han estado satisfechos y el 50.7% determinó que casi nunca; converge con Marín (2021), donde concluyó que, con un resultado de Pearson igual a 0,983 se estableció la indispensable que es para la empresa realizar una adecuada gestión del talento debido a que esta permite cimentar los factores preponderantes para generar el compromiso adecuado en los colaboradores, la cual resulta de una satisfacción congruente con los objetivos o directrices organizacionales con lo que ellos buscan de la misma, por lo que la convergencia entre ambos dará como resultado una satisfacción óptima para generar beneficios bilaterales. En función a la amplia convergencia demostrada anteriormente, se puede considerar que la aplicabilidad de estrategias o técnicas para la organización de las labores cotidianas organizacionales es indispensable para facilitar la satisfacción adecuada en los colaboradores, no significa caer en la monotonía y eliminar la posibilidad de generar nuevos conocimientos mediante la designación nuevas funciones, pero que tampoco haya un cambio radical en la designación laboral en actividades que posiblemente sean muy distintas a la especialidad del colaborador.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 3, se encontró que, En base a que el resultado del Rho Spearman fue de 0,935, se determinó que la

correlación entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, es positiva muy alta, además, al haber obtenido un p-valor de 0,000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, dejando espacio a la aceptación de la alterna con la cual se afirma la presencia de relación tal como se precisó en el planteamiento de la hipótesis; cuyo resultado resulta convergente con Bendezú (2020), quien concluyó que, se pudo demostrar la existencia de una correlación significativa que implica la importancia de mejorar la gestión de talento humano por medio del fortalecimiento de sus dimensiones, considerando que esto permite generar resultados significativos que fortalecerán diversos aspectos internos como la satisfacción, la creación de comportamientos apropiados para que los colaboradores afronte sus responsabilidades con la capacidad necesaria, determinó que el mejoramiento respectivo permitirá desarrollar nuevas estrategias para la motivación por medio de la entrega de incentivos que resulten atractivos para el colaborador; todas estas determinaciones fueron cimentadas en un coeficiente de  $r=0,982$ . Fue congruente con Paredes y Bustamante (2021), quienes concluyeron que, como resultado de correlación igual a 0,911 establecieron que la gestión de las personas en sus diferentes aspectos o dimensiones, es fundamental para que esto se sientan satisfechos con la realización de las actividades que han sido designadas; por lo que se consideró la importancia de abordar el análisis detallado de los factores que influyen en la capacidad de los directivos organizacionales encargados de gestionar a las personas, de modo que se fortalezcan para incrementar la eficiencia en la gestión de las competencias que conllevarán a diversos beneficios como la satisfacción y el incremento del rendimiento. En función a ello, se contempla que, otro de los factores que generan incidencia en la satisfacción laboral es la posibilidad que poseen los colaboradores para desarrollar su especialidad o conocimientos dentro de la organización, lo cual va a depender mucho de la competitividad para la gestión del talento la posibilidad de ofrecer una línea de carrera o la entrega de capacitaciones que lo faciliten.

## VI. CONCLUSIONES

Se precisa que se establecieron las conclusiones en base a los objetivos:

**Primera:** En cuanto al objetivo general, existe correlación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, debido a que el Rho Spearman fue de 0,903; es por ello que se establece que, en la medida en que la empresa fortalezca la gestión del talento humano, logrará mejoras altas sobre la satisfacción laboral, el cual es un resultado importante que determina en gran medida diversos factores como la motivación, el compromiso, entre otros que ayudarán al crecimiento empresarial.

**Segunda:** en cuanto al objetivo específico 1, existe correlación positiva muy alta entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, debido a que el Rho Spearman fue de 0,977; es por ello que se establece que cuanto mejor se lleven a cabo las actividades de provisión respecto a la fuerza laboral en la empresa, mayor será el nivel de satisfacción como resultado de la designación de responsabilidad de acuerdo a sus capacidades sin que se produzca la sobrecarga laboral.

**Tercera:** respecto al objetivo específico 2, existe correlación positiva muy alta entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, debido a que el Rho Spearman fue de 0,928; de esta manera, se considera que cuanto mejor se realice la organización del talento humano, mejor será la satisfacción laboral como resultado del vínculo de esta dimensión con la satisfacción, lo cual es muy favorable.

**Cuarta:** en cuanto al objetivo específico 3, existe correlación positiva muy alta entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023, debido a que el Rho Spearman fue de 0,935; por lo que se precisa que a medida que la empresa realice el mejoramiento de los aspectos para fomentar el desarrollo del personal, logrará obtener mejoras contundentes sobre la

satisfacción de sus colaboradores siendo positivo para diversos fines que no solo involucran el crecimiento organizacional y de su equipo de trabajo.

## VII. RECOMENDACIONES

Cada una de las recomendaciones, han sido abordadas en función a las conclusiones:

**Primera:** Al jefe de recursos humanos de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales, evaluar continuamente la forma en cómo se está realizando la gestión del talento humano para descartar posibles errores o falencias que pueda ocasionar inconvenientes para la realización de las labores por parte de los colaboradores, teniendo en cuenta que esto permitirá incrementar la posibilidad de una satisfacción adecuada, de modo que se puedan aplicar estrategias de mejora para crear un ambiente óptimo.

**Segunda:** Al jefe de recursos humanos de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales, fortalecer la realización de las actividades orientadas a la provisión del talento humano, de modo que no se efectuó en períodos de escases que podrían ocasionar sobre cargas laborales, considerando que ello ayudará a mejorar la satisfacción laboral; para lo cual es preciso monitorear continuamente las relaciones laborales y la intención de continuidad de cada colaborador.

**Tercera:** Al jefe de recursos humanos de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales, mejorar la forma en cómo se organiza el trabajo y la fuerza laboral, debido a que de acuerdo a los resultados estadísticos, los colaboradores resaltaron que casi nunca se efectúa una adecuada organización, lo cual podría repercutir sobre la disminución de la satisfacción laboral al existir una correlación muy alta; para ello se puede analizar adecuadamente las competencias de los colaboradores para designar tareas ni en conformidad a ello.

**Cuarta:** Al jefe de recursos humanos de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales, mejora las posibilidades de desarrollo del talento humano, de modo que cada uno de ellos se encuentra en un espacio para mejorar su perfil profesional y generar mayores ingresos lo cual incrementará la satisfacción.

## REFERENCIAS

- Alcívar-Mero, M. J., Alarcón Chávez, C. R. y Ferrin Schettini, H. M. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Revista Podium*, 37, 71-88. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-71.pdf>
- Álvarez-Panta, A. J. (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 3(2), 14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318879>
- Amador, A. (2021). *Administración de recursos humanos Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Arenas-Falótico, A. J. y Bayón, P. (2021). Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración tributaria. *Revista razón crítica*, (10), 275-293. <https://doi.org/10.21789/25007807.1682>
- Armijos-Mayon, F. B., Bermúdez-Burgos, A. I. y Mora-Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Aular-Galindo, M. J. (2021). Functions of human talent management: a praxiological view from venezuelan organizations. *Revista Dissertare* 6(1), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8905019>
- Bazalar-Paz, M. A. y Choquehuanca- Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de investigación científica y tecnología Llamkasun*, 1(2), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>

- Bendezú-Pacífico, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Unheval*. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/>
- Bratu, A. M. (2022). Content analysis of human resources management reporting practices in Romanian health industry. *Journal of Accounting & Management Information Systems*, 21(4), 501-523. <https://doi.org/10.24818/jamis.2022.04002>
- Cabezas-Ramos, C. B. y Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del conocimiento*, 6(1), 20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Cardoza-Sernaqué, M. A., Hidalgo-Salinas, L., Peña-Romero, J. y Torres-Solano, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-89. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/521758809021.pdf>
- Castro-Mori, K. O. y Delgado-Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Castro-Vivar, K. V., Luna-Altamirano, K.A. y Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 183-196. <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v11n22/1390-6291-Retos-11-22-00347.pdf>
- Cho, W., Choi, S. y Choi, H. (2023). Human Resources Analytics for Public Personnel Management: Concepts, Cases, and Caveats.

*Administrative Sciences*, 13(2), 1-23.  
<https://doi.org/10.3390/admsci13020041>

Costa-de Amorim, W. A., Gonçalves-da Cruz, M. V., Moyzes-Sarsur, A., Luiz-Fischer, A. Zanini-Lima, A. y Bafti, A. (2023). The intricate systemic relationships between the labor market, labor relations, and human resources management in a pandemic context. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, 63(1), 1-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230103x>

Cuesta-Santos, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v14n2/2306-9155-rdir-14-02-327.pdf>

Dixit, V., Mohan Pant, L. y Chattopadhyay, S. (2022). Perception of Work Satisfaction among Healthcare Workers during Covid-19 Pandemic at Private Hospitals of Bareilly District, UP. *Special Education*, 1(43), 10740-10747.  
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b51eb878-91df-434b-b9bf-619e62d50310%40redis>

Elshaer, I. A., Azazz, A. M., Kooli, C. y Fayyad, S. (2023). Green Human Resource Management and Brand Citizenship Behavior in the Hotel Industry: Mediation of Organizational Pride and Individual Green Values as a Moderator. *Administrative Sciences*, 13(4), 1-16.  
<https://doi.org/10.3390/admsci13040109>

Gestión (2023). *¿Cómo evitar la pérdida de recursos por la alta rotación de personal? Perú*. <https://gestion.pe/tendencias/como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/>

Ghasemzadeh, E., Bagherzadeh, M., Jafari-Kelarijani, S. y Baloui-Jamkhaneh, E. (2022). Designing an organizational innovation model with an emphasis on the approach of lean human resource management: the case of selected municipalities of mazandaran province. *Fuzzy Information & Engineering*, 14(4), 468-487.  
<https://doi.org/10.1080/16168658.2022.2154103>

- González-Vázquez, K., Román-Cortez, K., Bermeo-Fuentes, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las ciencias*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>
- Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78 - 90. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>
- Gutiérrez-Banegas, A., Olivera-Pérez, E., Bastida-Escamilla, E. y Castillo-Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 26 (2), 1-16. <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v26n2/1668-8708-VF-26-02-00001.pdf>
- Hernández, G. (2022). *10 errores de gestión de talento que pueden llevar a cualquier empresa al fracaso. El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/10-errores-de-gestion-de-talento-que-pueden-llevar-a-cualquier-empresa-al-fracaso-20220209-0021.html>
- Herrera-Sabillón, B., Gerster-Bentaya, M. y Knierim, A. (2022). Measuring farmers' well-being: Influence of farm-level factors on satisfaction with work and quality of life. *Journal of Agricultural Economics*, 73(2), 452-471. <https://doi.org/10.1111/1477-9552.12457>
- Jinez, S., Choque, R. (2023). *Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6511/Samuel\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2023.pdf?sequence=1](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6511/Samuel_Tesis_Licenciatura_2023.pdf?sequence=1)
- Leonardi-Ribeiro, E. y Ventola-Marra, A. (2021). Relations between senses of work and job satisfaction: analysis of a public servants category. *Brazilian Journal of Management*, 14(1), 119-137. <https://doi.org/10.5902/1983465934051>

- Macías-Quiroz, M., Ruiz-Cedeño, S., Valdivieso-Guerra, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>
- Manuati-Dewi, I. G. A., Rajiani, I., Riana, I. G., Dwi-Puspitawati, N. M., Muafi, M. y Rihayana, G. (2023). Women's Risk-Taking Behaviour during COVID-19 Pandemic: Will Work–Family Enrichment and Work Satisfaction Prevent Turnover Intention? *Administrative Sciences*, 13(3), 1-12. <https://doi.org/103390/admsci13030067>
- Marín, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Tarapoto, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55444/Mar%c3%adn\\_RFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55444/Mar%c3%adn_RFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marín, J. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la financiera Confianza, Tarapoto 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85188/Mar%c3%adn\\_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85188/Mar%c3%adn_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, M. (2019). *Solo el 33% considera que el área de recursos humanos está bien preparado para su labor. El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/gestion-de-talentos-el-60-de-ejecutivos-considera-que-el-area-de-recursos-humanos-de-su-empresa-no-esta-muy-preparada-noticia/>
- Muñoz-Palomar, D., Vazquez-de la Cruz, P., Roque-Martínez, K., Aguila-Ramírez, M., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. y Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción Laboral en Relación a Compromiso Organizacional en Suplentes de Enfermería de un Hospital General. *Revista Ene De Enfermería*, 16(2), 1-13. <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>

- Oxford Economics (2021). Talento Globak 2021. Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos. [https://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021\\_s.pdf](https://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf)
- Paredes-Floril, P., Bustamante-Villegas, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Pareja-Ballón, A., Chiri-Saravia, P., Ramirez-Vilchez, E., Segovia-Cotrina, C., Sanchez-Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Universidad Enrique Guzmán y Valle*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Perú 21 (2023). *Un 72% de peruanos se considera feliz, según encuesta Ipsos realizada en 32 países. Perú*. <https://peru21.pe/lima/un-72-de-peruanos-se-considera-feliz-segun-encuesta-ipsos-realizada-en-32-paises-ipsos-dia-de-la-felicidad-peruanos-felices-peru-noticia/>
- Pizarro-Ruz, J., Fredes-Collarte, D., Inostroza-Peña, C. y Torreblanca-Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-856. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Pozos-Radillo, B. E., Plascencia-Campos, A. R., Preciado-Serrano, M. L. Rayas-Servín, K. G. y Acosta-Fernández, M. (2021). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Investigación*, 18(115), 1-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
- Putra, A., Umar, F. y Wanda, S. E. (2021). The Impact of quality of work life on employee performance with job satisfaction and organizational citizenship behaviour as mediating variables (Case study at LinkAja company). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7), 13031-13042. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e9548052-1188-49ec-8887-baa9d9a4a75d%40redis>
- Salinas-Gamboa, J. G., Paz-Muñoz, R., Macedo-Mendoza, M. T., y Chávez-Barbaran, M. (2021). Gestión estratégica de los recursos humanos y su

relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.22579/23463910.296>

Sanseverino, D., Caputo, A., Cortese, C. G. y Ghislieri, C. (2023). "Don't Stop the Music," Please: The Relationship between Music Use at Work, Satisfaction, and Performance. *Behavioral Sciences*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.3390/bs13010015>

Trujillo-Ramírez, P., Ortiz-De Agui, M. L., Carrasco-Muñoz, M. A., Herrera-Alania, G. L. y Martínez-Morales, C. V. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *Investigaciones y experiencias*, 7(2), 1-9. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-66.pdf>

Zelada-Florez, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *Cienciamatria*. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387/506>

# **ANEXOS**

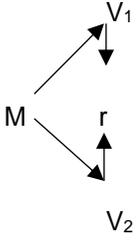
## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
<b>Gestión del talento humano</b>	Según Amador (2021), el cual lo define como la composición de procesos que se desarrollan a nivel interno organizacional mediante el área o departamento conocido como recursos humanos para poner en práctica de forma adecuada el proceso para la incorporación de personas.	Se realizará la evaluación de la variable por medio de un cuestionario conformado por 15 ítems con una escala ordinal de tipo Likert en base a las dimensiones y sus indicadores.	Provisión	- Reclutamiento - Selección - Integración	<b>1,2,3,4,5,6</b>	
			Organización	- Socialización - Diseño de puestos - Evaluación del desempeño	<b>7,8,9,10,11,12,13</b>	
			Desarrollo	- Capacitación - Desarrollo personal - Desarrollo organizacional	<b>14,15,16,17,18,19</b>	
<b>Satisfacción laboral</b>	Según Chiavenato (2011), quien lo conceptualizó como la conformidad que experimentan las personas dentro de su espacio laboral, el cual se encuentra influenciado por ciertos componentes o factores de tipo visibles o invisibles como el ambiente laboral, las condiciones climáticas, la comunicación, entre otras.	Se realizará la evaluación de la variable por medio de un cuestionario conformado por 15 ítems con una escala ordinal de tipo Likert en base a las dimensiones y sus indicadores.	Factores intrínsecos	- Libertad de elección - Reconocimiento - Pertenencia	<b>1,2,3,4,5,6,7</b>	Ordinal de tipo Likert
			Factores extrínsecos	- Ambiente adecuado - Buen ambiente - Horario de trabajo - Gestión de la institución	<b>8, 9, 10,11,12,13,14,15</b>	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer relación entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la provisión y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el desarrollo y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p><b>Diseño de investigación.</b> No experimental de corte transversal</p>  <p>Dónde:  M = Muestra  V1= Gestión del talento humano  V2= Satisfacción laboral  r = Relación entre variables</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población estuvo conformada por 32 colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra estuvo conformada por 32 colaboradores de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1254 303 1429 357">Variables</th> <th data-bbox="1433 303 1823 357">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1254 360 1429 517" rowspan="3">Gestión del talento humano</td> <td data-bbox="1433 360 1823 411">Provisión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1433 414 1823 466">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1433 469 1823 520">Desarrollo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1254 523 1429 625" rowspan="2">Satisfacción laboral</td> <td data-bbox="1433 523 1823 574">Factores intrínsecos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1433 577 1823 628">Factores extrínsecos</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Provisión	Organización	Desarrollo	Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	Factores extrínsecos
Variables	Dimensiones										
Gestión del talento humano	Provisión										
	Organización										
	Desarrollo										
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos										
	Factores extrínsecos										

### Anexo 3: instrumentos de recolección de datos

#### Instrumento de gestión del talento humano

Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre la gestión del talento humano de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación.

**Instrucciones:** Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

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

¿Acepta proseguir con el llenado del siguiente cuestionario? **SI ( ) NO ( )**

N° Ítem	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Provisionamiento</b>						
1	El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.					
2	El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo					
3	La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la empresa.					
4	Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.					
5	En la empresa, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.					
6	Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.					
<b>Organización</b>						

7	En la empresa existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.					
8	Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores					
9	La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).					
10	En la empresa se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.					
11	En la empresa la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.					
12	Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.					
13	Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.					
<b>Desarrollo</b>						
14	En la empresa existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.					
15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
16	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.					
17	La empresa se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.					
18	Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa.					
19	En la empresa el desarrollo organizacional es el adecuado.					

## Instrumento de satisfacción laboral

Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre la satisfacción laboral de la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación.

**Instrucciones:** Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

<b>Escala</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

¿Acepta proseguir con el llenado del siguiente cuestionario? **SI ( ) NO ( )**

N° Ítem	Satisfacción laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Factores intrínsecos</b>						
1	Se siente con la libertad de elegir su propio método de trabajo					
2	Se siente reconocido cuando realiza un buen trabajo en la empresa					
3	Asume con responsabilidad sus funciones que se le ha asignado					
4	Siente que le dan la posibilidad de utilizar sus capacidades					
5	Le ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la empresa					
6	Las sugerencias que realiza son tomadas en cuenta por la empresa					
7	La variedad de tareas que realiza en su trabajo le ponen satisfecho					
<b>Factores extrínsecos</b>						
8	La empresa le brinda condiciones físicas adecuadas para que realice sus actividades					

<b>9</b>	La relación con sus compañeros de trabajo es la más apropiada					
<b>10</b>	Su superior inmediato reconoce sus logros obtenidos en la empresa					
<b>11</b>	Está satisfecho con el salario que recibe					
<b>12</b>	Existe buena relación entre los jefes y los subalternos					
<b>13</b>	Sus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la empresa					
<b>14</b>	El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos					
<b>15</b>	La gestión de la empresa le hace sentir con estabilidad laboral					

## Anexo 4: validación de instrumentos



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Carlos Quinto, Huamán Rojas
<b>Grado profesional:</b>	Lic. ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Maestría ( <input type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> ) Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> ) Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Acuña Chujandama, Cynthia Cristina
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	(Virtual)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	(Empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto)
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano

Según Amador (2021), el cual lo define como la composición de procesos que se desarrollan a nivel interno organizacional mediante el área o departamento conocido como recursos humanos para poner en práctica de forma adecuada el proceso para la incorporación de personas.

- **Variable 2:** Satisfacción laboral

Según Chiavenato (2011), quien lo conceptualizó como la conformidad que experimentan las personas dentro de su espacio laboral, el cual se encuentra influenciado por ciertos componentes o factores de tipo visibles o invisibles como el ambiente laboral, las condiciones climáticas, la comunicación, entre otras.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Provisión	Se refiere principalmente a las labores de análisis y determinación de la cantidad de colaboradores que necesita la organización para poder desarrollar sus actividades con total normalidad sin que haya una sobrecarga laboral, asimismo implica el análisis de diversas situaciones adversas que se puede presentar posteriormente y que puedan efectuar impactos negativos sobre la disponibilidad del personal, de modo que se aplican las de estrategias adecuadas para la mitigación respectiva
	Organización	Representa a la forma en cómo se desarrolla la organización de las actividades y la distribución de tareas para los colaboradores de acuerdo al área que ocupa, así como también la determinación de las unidades de mando para facilitar una adecuada gestión del talento, de modo que la comunicación sea fluida para conocer las diversas inquietudes
	Desarrollo	Implica la creación de espacios por medio de estrategias pertinentes para que los colaboradores tengan la posibilidad de mejorar su perfil profesional a través de la determinación de nuevas tareas para la generación de competencias profesionales relacionadas a su especialidad, lo cual permitirá el crecimiento óptimo
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	Son los provenientes desde el interior de la persona conformados por las emociones o las propias necesidades que impulsan hacia la búsqueda del bienestar, por lo que es necesario analizar cada uno de ellos para determinar aquellas actividades o estrategias que sean necesarias para mejorar la satisfacción
	Factores extrínsecos	Son aquellos factores que provienen directamente desde el exterior del colaborador, los cuales no pueden ser controlados específicamente por él, en la cual entran a tallar las acciones o actividades organizacionales como la relación con los jefes, la predisposición para solucionar los impases laborales, la posibilidad de generar crecimiento profesional o técnico, por lo que estos se convierten en motivación

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023" elaborado por Acuña Chujandama, Cynthia Cristina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Provisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	1	4	4	3	
El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	2	4	4	4	
La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la empresa.	3	4	4	4	
Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	4	4	4	4	
En la empresa, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	5	4	4	4	
Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	7	4	4	4	
Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	8	4	4	4	
La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	9	4	4	4	
En la empresa se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	10	4	4	4	
En la empresa la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.	11	4	4	4	
Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	12	4	4	4	
Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	14	3	4	4	
La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	15	4	4	4	
La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	16	4	4	4	
La empresa se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	17	4	4	4	

Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa.	18	4	4	4	
En la empresa el desarrollo organizacional es el adecuado.	19	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Se siente con la libertad de elegir su propio método de trabajo	1	4	4	4	
Se siente reconocido cuando realiza un buen trabajo en la empresa	2	4	4	4	
Asume con responsabilidad sus funciones que se le ha asignado	3	4	4	4	
Siente que le dan la posibilidad de utilizar sus capacidades	4	4	4	4	
Le ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la empresa	5	4	4	4	
Las sugerencias que realiza son tomadas en cuenta por la empresa	6	4	4	4	
La variedad de tareas que realiza en su trabajo le ponen satisfecho	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
La empresa le brinda condiciones físicas adecuadas para que realice sus actividades	8	4	4	4	
La relación con sus compañeros de trabajo es la más apropiada	9	3	4	4	
Su superior inmediato reconoce sus logros obtenidos en la empresa	10	4	4	4	
Está satisfecho con el salario que recibe	11	4	4	4	
Existe buena relación entre los jefes y los subalternos	12	4	4	4	
Sus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la empresa	13	4	4	4	
El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos	15	4	4	4	
La gestión de la empresa le hace sentir con estabilidad laboral	15	4	4	4	



**Carlos Quinto Huamán Rojas**  
 LIC. ADM. EN TURISMO Y HOTELERÍA  
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA  
 COLTUR N° 19-024

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.

indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Provisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	1	4	4	4	
El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	2	4	4	4	
La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la empresa.	3	4	4	4	
Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	4	4	4	4	
En la empresa, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	5	4	4	4	
Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	7	4	4	4	
Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	8	4	4	4	
La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	9	4	4	4	
En la empresa se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	10	4	4	4	
En la empresa la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.	11	4	4	4	
Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	12	4	4	4	
Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	14	4	4	4	
La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	15	4	4	4	
La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	16	4	4	4	
La empresa se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	17	4	4	4	
Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa.	18	4	4	4	
En la empresa el desarrollo organizacional es el adecuado.	19	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Se siente con la libertad de elegir su propio método de trabajo	1	4	4	4	
Se siente reconocido cuando realiza un buen trabajo en la empresa	2	4	4	4	
Asume con responsabilidad sus funciones que se le ha asignado	3	4	4	4	
Siente que le dan la posibilidad de utilizar sus capacidades	4	4	4	4	
Le ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la empresa	5	4	4	4	
Las sugerencias que realiza son tomadas en cuenta por la empresa	6	4	4	4	
La variedad de tareas que realiza en su trabajo le ponen satisfecho	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
La empresa le brinda condiciones físicas adecuadas para que realice sus actividades	8	4	4	4	
La relación con sus compañeros de trabajo es la más apropiada	9	4	4	4	
Su superior inmediato reconoce sus logros obtenidos en la empresa	10	4	4	4	
Está satisfecho con el salario que recibe	11	4	4	4	
Existe buena relación entre los jefes y los subalternos	12	4	4	4	
Sus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la empresa	13	4	4	4	
El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos	15	4	4	4	
La gestión de la empresa le hace sentir con estabilidad laboral	15	4	4	4	



**Dr. Carlos Cotrina Trigozo**  
 Lic. EN EDUCACIÓN CPPa. N° 051379  
 Ing. AGROINDUSTRIAL CIP. N° 76630

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 Cable 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.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Carlos, Cotrina Trigozo
<b>Grado profesional:</b>	Lic. ( ) Maestría ( ) Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( <b>X</b> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <b>X</b> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Acuña Chujandama, Cynthia Cristina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(Virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano

Según Amador (2021), el cual lo define como la composición de procesos que se desarrollan a nivel interno organizacional mediante el área o departamento conocido como recursos humanos para poner en práctica de forma adecuada el proceso para la incorporación de personas.

- **Variable 2:** Satisfacción laboral

Según Chiavenato (2011), quien lo conceptualizó como la conformidad que experimentan las personas dentro de su espacio laboral, el cual se encuentra influenciado por ciertos componentes o factores de tipo visibles o invisibles como el ambiente laboral, las condiciones climáticas, la comunicación, entre otras.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Provisión	Se refiere principalmente a las labores de análisis y determinación de la cantidad de colaboradores que necesita la organización para poder desarrollar sus actividades con total normalidad sin que haya una sobrecarga laboral, asimismo implica el análisis de diversas situaciones adversas que se puede presentar posteriormente y que puedan efectuar impactos negativos sobre la disponibilidad del personal, de modo que se aplican las de estrategias adecuadas para la mitigación respectiva
	Organización	Representa a la forma en cómo se desarrolla la organización de las actividades y la distribución de tareas para los colaboradores de acuerdo al área que ocupa, así como también la determinación de las unidades de mando para facilitar una adecuada gestión del talento, de modo que la comunicación sea fluida para conocer las diversas inquietudes
	Desarrollo	Implica la creación de espacios por medio de estrategias pertinentes para que los colaboradores tengan la posibilidad de mejorar su perfil profesional a través de la determinación de nuevas tareas para la generación de competencias profesionales relacionadas a su especialidad, lo cual permitirá el crecimiento óptimo
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	Son los provenientes desde el interior de la persona conformados por las emociones o las propias necesidades que impulsan hacia la búsqueda del bienestar, por lo que es necesario analizar cada uno de ellos para determinar aquellas actividades o estrategias que sean necesarias para mejorar la satisfacción
	Factores extrínsecos	Son aquellos factores que provienen directamente desde el exterior del colaborador, los cuales no pueden ser controlados específicamente por él, en la cual entran a tallar las acciones o actividades organizacionales como la relación con los jefes, la predisposición para solucionar los impases laborales, la posibilidad de generar crecimiento profesional o técnico, por lo que estos se convierten en motivación

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023" elaborado por Acuña Chujandama, Cynthia Cristina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Provisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	1	4	4	4	
El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	2	4	4	4	
La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la empresa.	3	4	4	4	
Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	4	4	4	4	
En la empresa, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	5	4	4	4	
Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	7	4	4	4	
Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	8	4	4	4	
La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	9	4	4	4	
En la empresa se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	10	4	4	4	
En la empresa la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.	11	4	4	4	
Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	12	4	4	4	
Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	14	4	4	4	
La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	15	4	4	4	
La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	16	4	4	4	
La empresa se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	17	4	4	4	
Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa.	18	4	4	4	
En la empresa el desarrollo organizacional es el adecuado.	19	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Se siente con la libertad de elegir su propio método de trabajo	1	4	4	4	
Se siente reconocido cuando realiza un buen trabajo en la empresa	2	4	4	4	
Asume con responsabilidad sus funciones que se le ha asignado	3	4	4	4	
Siente que le dan la posibilidad de utilizar sus capacidades	4	4	4	4	
Le ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la empresa	5	4	4	4	
Las sugerencias que realiza son tomadas en cuenta por la empresa	6	4	4	4	
La variedad de tareas que realiza en su trabajo le ponen satisfecho	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
La empresa le brinda condiciones físicas adecuadas para que realice sus actividades	8	4	4	4	
La relación con sus compañeros de trabajo es la más apropiada	9	4	4	4	
Su superior inmediato reconoce sus logros obtenidos en la empresa	10	4	4	4	
Está satisfecho con el salario que recibe	11	4	4	4	
Existe buena relación entre los jefes y los subalternos	12	4	4	4	
Sus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la empresa	13	4	4	4	
El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos	15	4	4	4	
La gestión de la empresa le hace sentir con estabilidad laboral	15	4	4	4	



**Dr. Carlos Cotrina Trigozo**  
 Lic. EN EDUCACIÓN CPPa. N° 051379  
 Ing. AGROINDUSTRIAL CIP. N° 76630

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 Cable 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.

**Variable del instrumento:** Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Provisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	1	3	4	4	
El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	2	4	4	4	
La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la empresa.	3	4	4	4	
Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	4	4	4	4	
En la empresa, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	5	4	3	4	
Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	6	4	3	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	7	4	4	4	
Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	8	4	4	4	
La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	9	4	4	4	
En la empresa se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	10	4	4	4	
En la empresa la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.	11	4	3	4	
Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	12	4	4	4	
Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	14	4	4	4	
La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	15	4	4	4	
La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	16	4	4	4	
La empresa se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	17	3	4	4	
Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa.	18	4	4	4	
En la empresa el desarrollo organizacional es el adecuado.	19	4	4	3	

**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Se siente con la libertad de elegir su propio método de trabajo	1	4	4	4	
Se siente reconocido cuando realiza un buen trabajo en la empresa	2	4	4	4	
Asume con responsabilidad sus funciones que se le ha asignado	3	4	4	4	
Siente que le dan la posibilidad de utilizar sus capacidades	4	4	3	4	
Le ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la empresa	5	4	4	4	
Las sugerencias que realiza son tomadas en cuenta por la empresa	6	4	4	4	
La variedad de tareas que realiza en su trabajo le ponen satisfecho	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
La empresa le brinda condiciones físicas adecuadas para que realice sus actividades	8	4	4	4	
La relación con sus compañeros de trabajo es la más apropiada	9	4	4	4	
Su superior inmediato reconoce sus logros obtenidos en la empresa	10	4	4	4	
Está satisfecho con el salario que recibe	11	4	4	4	
Existe buena relación entre los jefes y los subalternos	12	4	4	4	
Sus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la empresa	13	4	3	4	
El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos	15	4	4	4	
La gestión de la empresa le hace sentir con estabilidad laboral	15	4	4	4	



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
CLAD. N° 19158

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 Cable 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.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	José Gabriel, Arévalo Arévalo
<b>Grado profesional:</b>	Lic. ( ) Maestría ( <b>X</b> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( <b>X</b> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <b>X</b> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Acuña Chujandama, Cynthia Cristina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(Virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano

Según Amador (2021), el cual lo define como la composición de procesos que se desarrollan a nivel interno organizacional mediante el área o departamento conocido como recursos humanos para poner en práctica de forma adecuada el proceso para la incorporación de personas.

- **Variable 2:** Satisfacción laboral

Según Chiavenato (2011), quien lo conceptualizó como la conformidad que experimentan las personas dentro de su espacio laboral, el cual se encuentra influenciado por ciertos componentes o factores de tipo visibles o invisibles como el ambiente laboral, las condiciones climáticas, la comunicación, entre otras.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Provisión	Se refiere principalmente a las labores de análisis y determinación de la cantidad de colaboradores que necesita la organización para poder desarrollar sus actividades con total normalidad sin que haya una sobrecarga laboral, asimismo implica el análisis de diversas situaciones adversas que se puede presentar posteriormente y que puedan efectuar impactos negativos sobre la disponibilidad del personal, de modo que se aplican las de estrategias adecuadas para la mitigación respectiva
	Organización	Representa a la forma en cómo se desarrolla la organización de las actividades y la distribución de tareas para los colaboradores de acuerdo al área que ocupa, así como también la determinación de las unidades de mando para facilitar una adecuada gestión del talento, de modo que la comunicación sea fluida para conocer las diversas inquietudes
	Desarrollo	Implica la creación de espacios por medio de estrategias pertinentes para que los colaboradores tengan la posibilidad de mejorar su perfil profesional a través de la determinación de nuevas tareas para la generación de competencias profesionales relacionadas a su especialidad, lo cual permitirá el crecimiento óptimo
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	Son los provenientes desde el interior de la persona conformados por las emociones o las propias necesidades que impulsan hacia la búsqueda del bienestar, por lo que es necesario analizar cada uno de ellos para determinar aquellas actividades o estrategias que sean necesarias para mejorar la satisfacción
	Factores extrínsecos	Son aquellos factores que provienen directamente desde el exterior del colaborador, los cuales no pueden ser controlados específicamente por él, en la cual entran a tallar las acciones o actividades organizacionales como la relación con los jefes, la predisposición para solucionar los impases laborales, la posibilidad de generar crecimiento profesional o técnico, por lo que estos se convierten en motivación

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa SyS Saldaña Salas Construcciones Generales E.I.R.L., Tarapoto, 2023" elaborado por Acuña Chujandama, Cynthia Cristina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Provisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	1	3	4	4	
El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	2	4	4	4	
La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la empresa.	3	4	4	4	
Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	4	4	4	4	
En la empresa, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	5	4	3	4	
Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	6	4	3	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	7	4	4	4	
Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	8	4	4	4	
La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	9	4	4	4	
En la empresa se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	10	4	4	4	
En la empresa la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.	11	4	3	4	
Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	12	4	4	4	
Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la empresa existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	14	4	4	4	
La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	15	4	4	4	
La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	16	4	4	4	
La empresa se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	17	3	4	4	
Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa.	18	4	4	4	
En la empresa el desarrollo organizacional es el adecuado.	19	4	4	3	

**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Se siente con la libertad de elegir su propio método de trabajo	1	4	4	4	
Se siente reconocido cuando realiza un buen trabajo en la empresa	2	4	4	4	
Asume con responsabilidad sus funciones que se le ha asignado	3	4	4	4	
Siente que le dan la posibilidad de utilizar sus capacidades	4	4	3	4	
Le ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la empresa	5	4	4	4	
Las sugerencias que realiza son tomadas en cuenta por la empresa	6	4	4	4	
La variedad de tareas que realiza en su trabajo le ponen satisfecho	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
La empresa le brinda condiciones físicas adecuadas para que realice sus actividades	8	4	4	4	
La relación con sus compañeros de trabajo es la más apropiada	9	4	4	4	
Su superior inmediato reconoce sus logros obtenidos en la empresa	10	4	4	4	
Está satisfecho con el salario que recibe	11	4	4	4	
Existe buena relación entre los jefes y los subalternos	12	4	4	4	
Sus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la empresa	13	4	3	4	
El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos	15	4	4	4	
La gestión de la empresa le hace sentir con estabilidad laboral	15	4	4	4	



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
CLAD. N° 19158

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 Cable 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 5: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

### Gestión del talento humano

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	32	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	19

---

### Satisfacción laboral

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	32	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	15

---