



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los  
colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de empresas

**AUTORAS:**

Barreto Cruz, Maribel Yessica ([orcid.org/0000-0002-7631-5362](https://orcid.org/0000-0002-7631-5362))

Olano Santacruz, Flor de María ([orcid.org/0000-0001-8246-9432](https://orcid.org/0000-0001-8246-9432))

**ASESOR:**

Dr. Suárez Sánchez, Juan de Dios ([orcid.org/0000-0002-5204-7412](https://orcid.org/0000-0002-5204-7412))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

HUARAZ – PERÚ

2024

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023", cuyos autores son OLANO SANTACRUZ FLOR DE MARIA, BARRETO CRUZ MARIBEL YESSICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 21 de junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS <b>DNI:</b> 31661351 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 24- 06-2024 12:13:13

Código documento Trilce: TRI - 0768009

## **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, OLANO SANTACRUZ FLOR DE MARIA, BARRETO CRUZ MARIBEL YESSICA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FLOR DE MARIA OLANO SANTACRUZ <b>DNI:</b> 47565994 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8246-9432	Firmado electrónicamente por: FOLANOS el 21-06-2024 18:02:48
MARIBEL YESSICA BARRETO CRUZ <b>DNI:</b> 77911103 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7631-5362	Firmado electrónicamente por: MBARRETOCR el 21-06-2024 18:01:42

Código documento Trilce: TRI - 0767954

### **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo a nuestros padres y a nuestros seres queridos, quienes son la esencia más valiosa de nuestras vidas, por el apoyo constante y los sacrificios que tuvieron que hacer a lo largo de este camino, inculcándonos buenos hábitos y valores.

Las autoras.

### **Agradecimiento**

En primer lugar a Dios, quien nos fortalece y nos brinda esperanza en los momentos difíciles de nuestras vidas.

A nuestros padres, por ser nuestro apoyo esencial cada día y la principal motivación para alcanzar nuestras metas.

A la Universidad César Vallejo, que mediante sus docentes que nos dieron el conocimiento y orientación con una buena calidad educativa.

Al Dr. Juan de Dios Suarez Sánchez, por asesorarnos a lo largo de la investigación con perseverancia e incentivandonos a la mejora de este proceso.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autores.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA .....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023. ....	15
<b>Tabla 2</b> El perfil del colaborador y el trabajo en equipo en una empresa comercial, Huaraz – 2023.....	15
<b>Tabla 3</b> El proceso de reclutamiento y el bienestar laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023.....	16
<b>Tabla 4</b> El desarrollo del talento humano y las condiciones de trabajo en una empresa comercial, Huaraz – 2023. ....	17
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad: El desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral .....	17
<b>Tabla 6</b> Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral..	18
<b>Tabla 7</b> Correlación entre el perfil del colaborador y el trabajo en equipo .....	19
<b>Tabla 8</b> Correlación entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral.....	20
<b>Tabla 9</b> Correlación entre el desarrollo del talento humano y las condiciones del trabajo .....	21

## Resumen

La presente investigación de tesis se relaciona con el objetivo de desarrollo sostenible: trabajo decente y crecimiento económico; tiene como objetivo general: determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023; la investigación fue de tipo aplicada no experimental correlacional. Teniendo como resultado que la gestión del talento humano se obtuvo un p-value de 0.005 menor a 0.01, el cual está por debajo de  $\alpha$ , el estadístico de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.437, lo que conlleva al rechazo de la Hipótesis nula, por ello se llegó a los resultados contrastadas en los objetivos y las hipótesis planteadas, obteniéndose la correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, concluyendo que la gestión del talento humano se relacionó significativamente con la variable de satisfacción laboral. Por lo tanto, cuanto mejor sea el talento humano, mayor será el nivel de satisfacción de los colaboradores.

**Palabras clave:** gestión del personal, planificación, satisfacción en el trabajo, salario, motivación.

## **Abstract**

This thesis research is related to the objective of sustainable development: decent work and economic growth; Its general objective is to determine what relationship exists between human talent management and job satisfaction in a commercial company, Huaraz – 2023; The research was applied, non-experimental, correlational. As a result, human talent management obtained a p-value of 0.005 less than 0.01, which is below  $\alpha$ , Spearman's Rho statistic with a coefficient of 0.437, which leads to the rejection of the Null Hypothesis, for this reason, the contrasting results were reached in the objectives and hypotheses proposed, obtaining the moderate positive correlation between the variables studied, concluding that the management of human talent was significantly related to the variable of job satisfaction. Therefore, the better the human talent, the higher the level of employee satisfaction.

**Keywords:** personnel management, planning, job satisfaction, salary, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo se encuentra en un proceso de transformación constante lo que ha llevado a las empresas a buscar nuevas exigencias y afrontar desafíos respecto a la selección, formación y retención del talento. Para ello, es necesario que posean habilidades suficientes y puedan competir en el mercado laboral, porque si no se lleva a cabo una gestión adecuada, se presentarán ciertas dificultades e incluso fracaso empresarial. En consecuencia, es fundamental que se adquieran conocimientos acerca del tema.

Para que una organización tenga éxito, el factor determinante es el talento humano y la satisfacción de los empleados por lo cual, es esencial contar con empleados que estén altamente capacitados, con un buen rendimiento y una satisfacción laboral para que realicen eficientemente sus actividades, es decir, ¿Cuándo?, ¿Dónde? y ¿Cómo? realizar sus actividades correctamente en el área al que pertenecen. Ya que se propone buscar la relación en cuanto al proceso de selección, reclutamiento, evaluación y capacitación, también prácticas y políticas para orientar puestos gerenciales que van vinculadas con las personas o recursos necesarios con la finalidad de mantener colaboradores eficientes y así obtener más productividad y utilidades para todas las organizaciones (Jara et al, 2018).

En las empresas, los grandes directivos están pendientes cada día en generar más utilidades que en el factor humano que trabaja dentro de sus empresas, lo que significa que a largo plazo no se encuentran alineados con la misión, visión y valores de la organización. No experimentando el trato amable, no ejecutan programas de incentivo ni de retenciones dirigidos al personal. Por no ejecutar correctamente el manejo de sus procesos, como consecuencia obtendrán ciertos problemas de disminución en su productividad. Por ello, la empresa debe hacer el correcto manejo de cómo gestionar el talento humano y diseñar un buen programa de satisfacción laboral, ya que la pieza fundamental para que su organización funcione son sus colaboradores, porque de ella depende la riqueza y su éxito (Geldres, 2022).

Como objetivo de desarrollo sostenible tenemos el trabajo decente y crecimiento económico, el cual se contribuye con la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Un colaborador motivado, de alto desempeño y en un buen ambiente laboral, será satisfecho, por el cual tendrá un trabajo decente en el área en

la que pertenece, si el colaborador no cuenta con estos aspectos mencionados obviamente va sentir insatisfacción, sin compromiso dentro de la organización, porque su trabajo no es acorde a lo que el aspira laboralmente. Por ende, no habría incremento de la productividad si las organizaciones no contribuyen al crecimiento económico.

A nivel internacional, Paredes y Bustamante (2021) indican que la problemática de su investigación con respecto a los pequeños y medianos bancos financieros de Guayaquil han tenido un crecimiento acorde a su liquidez en el año 2020 pese a la pandemia del COVID – 19, a diferencia de las grandes financieras que no tuvieron relevancia alguna, ya que estas brindaron a sus colaboradores la satisfacción que ellos necesitaban debido a la pandemia, donde se obtuvieron utilidades para la empresa. Por tanto, es primordial mantener una gestión óptima del talento humano sobre todo que tengan un grato y adecuado ambiente laboral.

En el Perú, según Vela (2022) menciona en su investigación que tuvo como problemática empleados con bajo rendimiento laboral, lo que significa no cuentan con una buena satisfacción dentro de sus áreas de trabajo, esto debido a que existe rotación constante, inasistencias de los colaboradores de la empresa, falta de motivación y renuncia de los gerentes, todo lo mencionado son situaciones relevantes para el buen funcionamiento de la organización. Lo que evidencia es que, si no se gestiona de manera correcta, va seguir teniendo dificultades por parte de sus colaboradores ya que sentirán insatisfacción en el área al que pertenecen cada uno de ellos, por ello, es fundamental que la compañía tome en cuenta e identifique el puesto adecuado que necesita el personal que va a ser reclutado.

En las empresas existen dificultades en cuanto a los talentos, donde los jefes participan dando ideas de opinión sobre el talento humano en las empresas, que son pasos fundamentales para su desarrollo, pero lo cual, no generan una inversión en cuanto a la educación de los talentos de sus trabajadores, lo que conlleva tener ciertos conflictos. Para que tenga éxito la organización, los aspectos críticos de un proceso eficaz tienen que contar con el apoyo de la alta dirección, con una buena administración del talento humano y sobre todo deben estar alineados con los objetivos planteados (Coculova y Tomcikova, 2021).

Por ende, la tesis buscó investigar la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial – Huaraz, donde la problemática se encontró en la parte del factor humano y se evidenció la

permanente rotación de los colaboradores, carencia de trabajo en equipo, falta de motivación y escasez de capacitación a los nuevos trabajadores. En toda organización existe estos tipos de problemáticas, lo cual provoca que los empleados renuncien a corto tiempo de sus áreas de trabajo.

En el área de una empresa, se realizó la comparación del nivel de los empleados en cuanto a la satisfacción laboral, donde se determinó altos y bajos rendimientos laborales, debido a la mala organización y el salario que perciben. En ambos se llevó a cabo, un nivel bajo de la problemática mencionada (Salas et al, 2018).

Respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa comercial - Huaraz, existían problemas como: la falta de comunicación asertiva, no contaban con un seguro al 100% con respecto al área de trabajo y no había compromiso, donde los colaboradores sintieron que el ambiente laboral no es favorable. A consecuencia de ello, se sintieron desmotivados, con preocupaciones y no trabajan con entusiasmo por el motivo de que existían ciertos conflictos internos y se generaban descoordinación ocasionando bajo rendimiento a la empresa. Para su mejoramiento se debió incentivar el trabajo en equipo, porque es la parte fundamental para que toda organización sea exitosa.

Para ello, se presentó la formulación del problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial - Huaraz, 2023? Y en cuanto a los problemas específicos se tuvo lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil del colaborador y trabajo en equipo en una empresa comercial - Huaraz, 2023?, asimismo ¿Qué relación existe entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral en una empresa comercial - Huaraz, 2023?, finalmente ¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y las condiciones del trabajo en una empresa comercial - Huaraz, 2023?

La investigación se justifica teóricamente, para tener una comprensión eficiente de como los colaboradores se relacionan con las variables en mención en una empresa comercial, con base de las diferentes teorías, demostrando sus habilidades, desempeños y actitudes. Para que todas las organizaciones tengan en cuenta sobre los procesos mencionados, porque no todos tienen conocimiento al respecto y de esa manera tengan buena productividad.

Como justificación práctica se tiene como objetivo entender qué es la gestión del talento humano y satisfacción laboral en las empresas comerciales de la ciudad de Huaraz, donde se obtuvo mayor información de los resultados que ayudaron a entender su situación dentro de la empresa y poder tomar decisiones, para que la organización a un futuro no solamente tenga clientes fidelizados, sino también colaboradores que estén satisfechos laboralmente.

Seguidamente, una justificación metodológica es donde se obtuvieron datos valiosos mediante encuestas, sometidos al proceso de validez y confiabilidad que ayudarán a futuros investigadores.

Se planteó el siguiente objetivo general que es: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023.

A partir de la cual, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre el perfil del colaborador y el trabajo en equipo en una empresa comercial - Huaraz, 2023. Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral en una empresa comercial - Huaraz, 2023. Manifestar la relación entre el desarrollo del talento humano y las condiciones del trabajo en una empresa comercial - Huaraz, 2023.

A nivel internacional, Saavedra (2021) quien manifestó sobre el vínculo que existió entre el talento humano con el desempeño de su personal, tuvo una población de 156 personas, teniendo como muestra a 111 colaboradores que laboran en el Hospital obrero en Bolivia, se utilizó los instrumentos como: la observación, la entrevista, el cuestionario y la ficha bibliográfica para recolectar información relevante, lo cual permitió encontrar resultados que demuestran que si hay una conexión directa entre las variables estudiadas.

Larios (2020) en su trabajo tuvo el propósito de proponer estrategias empresariales, para la retención del talento humano que genere eficacia. El estudio fue realizado con diseño no experimental, tomó a 700 colaboradores como su población y la muestra estuvo constituida por 102 colaboradores de la organización de generación eléctrica de Nicaragua, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, la entrevista y la encuesta. Donde se reflejó que la organización tuvo carencia de estrategias de retención, porque había significativamente rotación del personal y el clima laboral afectaba a los colaboradores.

Ramírez et al (2019) en su trabajo de investigación mencionan, que su finalidad fue analizar el factor humano desde un punto de vista estratégico y su metodología fue de enfoque descriptivo con diseño transversal - no experimental, con una población de 55 gerentes que pertenecen al rubro minero. Para ello, usaron la técnica de las encuestas que fueron elaboradas mediante un cuestionario. La investigación muestra que son predominante las estrategias organizacionales, socializando indicadores de las actividades laborales al formular sistemáticamente acciones en función de sus metas para poder consolidarlas. Además, el aspecto analítico trata principalmente de decisiones sobre la gestión del talento con un enfoque estratégico.

Caballero (2018) quien en su tesis identificó la correlación entre la satisfacción laboral y la responsabilidad de los colaboradores en una institución. Siendo una investigación aplicada con diseño transeccional - correlacional, donde tuvo una muestra de 67 colaboradores de una institución en Panamá y la técnica que se empleó fue el cuestionario, dando a conocer como resultado que no había dicha relación entre ambas variables. Por lo tanto, se recomienda ampliar la construcción de la institución y programar capacitaciones de acuerdo a la situación específica de los docentes.

En el ámbito nacional, Chagaray (2021) en su trabajo tuvo como finalidad verificar si hay relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores en la compañía de construcción de Trujillo, para ello aplicó una metodología de tipo cuantitativo con un diseño transversal - no experimental, su muestra estaba conformada por 62 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta con distintas preguntas específicas, elaborado mediante la herramienta del cuestionario. Lo cual, arrojo como resultado que presentan correlación, lo que significa que si hay un vínculo directo entre sus dos variables.

Girón (2021) en su investigación sostuvo como propósito determinar la conexión de la satisfacción laboral y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de Lima, usó un método de tipo básico con un diseño no experimental, cuenta con una población de 60 profesores. Lo cual, se tomó el 100% para su muestra, para ello utilizó el instrumento del cuestionario, donde los encuestados suelen tener distintas personalidades y características en sus áreas de trabajo. El resultado arrojó que existe relación entre las variables, es decir, si tienen mejor talento obtendrán mejor satisfacción, por ello su propósito fue obtener informaciones relevantes acerca de ambas variables para que tengan un conocimiento profundo.

Núñez (2021) en su tesis determinó que conexión hay entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la compañía Air Products de Chepén, aplicó su metodología de tipo cuantitativa con diseño transversal – correlacional, donde se pudo evaluar ambas variables, con una muestra de 30 colaboradores que están en diferentes áreas de la empresa, también se ejecutó el instrumento del cuestionario con la finalidad de recolectar datos estadísticos y obtener resultados entre las variables, donde se concluyó que sí hubo vínculo directo.

A nivel regional, Cardoza y Velásquez (2021) quienes tuvieron como objetivo principal establecer una conexión directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción del personal de la compañía Sodimac. Es una investigación de enfoque cuantitativo de tipo transversal – no experimental, donde tuvo como muestra a 75 colaboradores y el instrumento que se empleó fue el cuestionario. Finalmente, culminó su estudio en la conexión directa entre ambas variables, es decir, cuanto mejor sea el talento humano, mayor será el grado de satisfacción de los colaboradores.

En el ámbito local, Gonzales y Jaramillo (2022) en su investigación tuvieron como propósito fundamental precisar cuál es la correlación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano del personal de la municipalidad de Ticapampa – Huaraz, el cual fue una investigación de diseño no experimental - transversal, tuvieron como muestra a 32 colaboradores que laboran en la municipalidad, para ello, usaron encuestas elaborados mediante un cuestionario, para que obtengan distintas informaciones relacionadas al tema. En conclusión, alcanzaron como resultado, que el talento humano si se relacionaba con el buen desempeño laboral. Sin embargo, no todo salió perfecto, el 58% de los colaboradores dieron a conocer que su condición laboral es regular, porque se sienten desmotivados en sus áreas de trabajo.

Rosales y Segura (2019) quienes en su trabajo tuvieron como propósito señalar que, si hubo vínculo entre el talento humano y la satisfacción de los beneficiarios del hospital de Huaraz, para ello utilizaron un enfoque cuantitativo con diseño no experimental - transversal, tuvieron una población de 386 personas y tomaron como muestra a 193, que visitaron al centro médico y al personal que labora, se realizaron cuestionarios con ambas variables, para que recopilen información y los hallazgos revelaron que hay relación entre sus dos variables estudiadas.

Por consiguiente, las teorías vinculadas al tema investigado de la primera variable de gestión del talento humano son:

La teoría de Frederyck Taylor, menciona principios como la racionalización del trabajo y que los trabajadores eran una máquina, donde debían acoplarse al método científico, también la división del trabajo, la subdivisión de las tareas para los trabajadores y los que más producían tenían un mayor salario. En la teoría de Henry Fayol se menciona que la disciplina es prioridad y que debe haber una estructura jerárquica, bien estructurada a base de su conocimiento y aportó los catorce principios de la Administración (D'Alessio, 2015).

El representante del enfoque humanístico Elton Mayo, hizo un experimento en Hawthorne en el año 1920 - 1927, donde concluyó que el factor humano es la parte esencial de toda empresa, para que sea exitosa y que el colaborador debe trabajar en grupo, interactuando entre varios y no puede ser un ser aislado, la tarea principal de la Administración, es integrar colaboradores capaces de entender y de participar, por líderes que actúen con democracia y persuasivos que todo el personal valore (D'Alessio, 2015).

Chiavenato (2014) menciona que la gestión del talento humano está formada por políticas y prácticas, donde cada trabajador debe tener alguna diferencia competitiva que se pueda observar en cuatro aspectos como: conocimiento, habilidad, juicio y actitud, siendo así que en la actualidad es importante integrar, organizar, desarrollar, recompensar y retener a los colaboradores esenciales para las organizaciones. Un talento es una característica de una persona y en muchos casos una persona no suele ser un talento, para esto toda persona requiere de características competitivas diferentes que la puedan resaltar en el lugar de trabajo.

Gaspar (2021) se refiere a la gestión de talento humano como el factor principal que debe tener toda empresa, es responsable de la administración efectiva de los recursos humanos y de sus habilidades, el cumplimiento de sus tareas, un personal eficiente y eficaz donde impulsa el excelente desempeño. Siendo así, parte útil de toda empresa realizando las tareas laborales, aplicando una gestión eficaz de recursos humanos de alta calidad. Para Hunt (2014) menciona que gestión de recursos humanos tiene estrategias que pueden aplicarse dentro de las organizaciones para generar mayor rendimiento como: la asignación del personal, la gestión del desempeño, la compensación, la gestión de sucesión y el desarrollo del talento, es importante contar con las acciones necesarias para lograr los objetivos planteados y tener un buen desempeño laboral.

Chiavenato (2014) aportó las siguientes dimensiones:

La primera dimensión de perfil del colaborador, es donde se compara y estudia las exigencias de los deberes o poderes que se le da al postulante, también investiga y puntualiza todo sobre los requerimientos, responsabilidades y situaciones asociadas a la tarea, para que se pueda realizar correctamente. Sus indicadores son: conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes.

Continuando con la segunda dimensión del proceso de reclutamiento, es una actividad que difunde, llama la atención, aumenta la participación, se contrasta, selecciona, absorbe, filtra entradas y clasifica a los postulantes de diferentes áreas a contratar, donde sus indicadores son: convocatorias, contratación, inducción y comunicación. Según Vallejo (2016) menciona que el proceso de reclutamiento es como el marketing de las oportunidades que una empresa brinda a los futuros postulantes que tienen ciertas cualidades, características y que solicitan para incorporarse a la organización, teniendo conexión entre el mercado laboral con la empresa.

Como última dimensión es el desarrollo del talento humano, siendo su propósito el crecimiento profesional del colaborador, es decir, el esfuerzo que hace en su área de trabajo, donde requiere una capacitación constante tanto, personal como institucional orientada a mejorar la eficiencia y eficacia empresarial, para integrarlos en la organización. Como indicador se tiene: cumplimientos de objetivos, solución a los conflictos, capacitación y remuneración e incentivos.

Con respecto a las bases teóricas conceptuales de la satisfacción laboral se describen los siguientes:

La teoría de Locke, en el año 1969 da a conocer que la satisfacción laboral influye reacciones complicadas ante el trabajo laboral, donde afirma que son un aspecto de relación asimilado entre lo que uno recibe, siente y quiere de su trabajo. Por ende, las personas tienen que amar sus trabajos de cualquier ámbito que pertenecen, porque cada integrante percibe emociones positivas en relación de su área, eso no quiere decir que permanezca en un empleo que lo exploten o se sienta desmotivado, cuando es mayor la satisfacción, mayor será la actitud en el trabajo, ya que este aspecto viene siendo desde años atrás (Licandro, 2022).

Tenemos a Pino et al (2020) quienes definen o lo consideran a la satisfacción laboral, como el aspecto emocional de mente positiva, que resulta la sensación de un individuo sobre las enseñanzas que adquiere sobre el trabajo de una empresa. Aunque la insatisfacción en el trabajo es provocada por problemas personales y

familiares o por las circunstancias organizacionales, por ello, ninguna organización debe descuidar su condición laboral de sus trabajadores, porque ellos son el factor primordial para que generen productividad. Varios autores han determinado que la satisfacción es una obra esencial para el bienestar de los colaboradores y sobre todo es importante para el bienestar organizacional.

Rodríguez y Raga (2021) determinan la satisfacción laboral como una variable actitudinal, es decir, es el grado en que un individuo tiene y disfruta de su trabajo en un área específica de una organización, porque la satisfacción está vinculada con la emoción, ya que a través de ello se realiza un procedimiento para la evaluación y como resultado se sabrá si su ambiente de trabajo es algo agradable o desagradable. Incluso señalan que los aspectos que se relacionan en la satisfacción de los trabajadores son la comunicación asertiva, ser proactivos, relación interpersonal, trabajo en equipo, condición laboral y una buena organización, porque todo ello influye positivamente en las actitudes de las personas y así obtener buenos resultados. Para Shaw (2017) menciona que el cerebro humano es el motor, el que tiene poder de controlar el estrés, emociones, entre otros. Que, si se llega a controlar estos, podemos desarrollarnos plenamente en el ámbito laboral, teniendo influencia y creatividad.

Seguidamente empezamos con el enfoque de la primera dimensión de trabajo en equipo. Salas (2022) menciona que es la capacidad que toda persona tiene, con el propósito de lograr un objetivo común, son organizadas de dos a más integrantes que laboran, aportando distintas ideas innovadoras, utilizando sus habilidades para la mejora de sus procesos de una actividad y rendimiento del proyecto, ante cualquier conflicto que se va presentar. Si existe un trabajo en equipo, la organización va a obtener resultados eficientes y generar más productividad, porque los trabajadores van a contar con un líder altamente capacitado. Donde sus indicadores son: liderazgo, comunicación asertiva y empatía.

Respecto a la segunda dimensión del bienestar laboral, Sinarahua (2022) asegura que tiene vínculo al aspecto mental, física y la condición de los empleados en cada área de la organización que desempeñan, ya que en una empresa existe distinta actividad que los trabajadores tienen que gestionar, ejecutar, controlar, entre otros. Por ende, todas las organizaciones deben tener en cuenta el bienestar de cada trabajador, mediante la motivación e incentivos y brindarle un ambiente estable, con la finalidad de sentir satisfacción en sus puestos que laboran, obteniendo un

desempeño óptimo y un buen resultado. Sus indicadores son: seguro de salud, feedback y líneas de carrera.

Finalmente se tiene a la tercera dimensión de condición del trabajo. Nonones (2018) da a conocer que es un proceso del entorno laboral sobre las actividades y recursos que va a realizar cada trabajador en sus funciones laborales, ya que siempre ven hacia la innovación para gestionar su calidad de vida para que de esa manera cumplan con los objetivos de la empresa. A los colaboradores no solo son los trabajos que les frustran, sino las condiciones de ¿Cómo se ejecuta el trabajo?, es decir, son la falta de recursos laborales. Como indicadores se tienen: ambiente laboral, recursos y actividad.

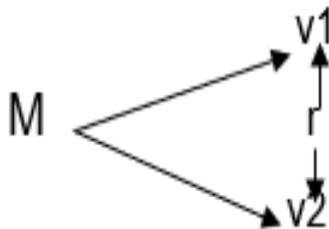
Sobre la hipótesis alterna de la tesis, es que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial - Huaraz, 2023. Y como hipótesis nula, tenemos que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial - Huaraz, 2023.

## II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo aplicada, porque según Arroyo (2020) menciona que el propósito de estos tipos de investigaciones, es de solucionar conflictos prácticos que se fundamentan en las bases teóricas y buscan resultados a una realidad concreta. El enfoque fue cuantitativo.

El estudio fue de diseño no experimental, porque no posee situaciones experimentales que imponen las variables, los participantes del estudio son valorados en su ambiente sin cambiar o generar situaciones de las variables. Con corte transversal, ya que se recopilaron los distintos datos, para luego explicar y describir en todo el proceso de la investigación (Arias y Covinos, 2021).

Tuvo un nivel correlacional porque se midió la relación entre las dos variables, lo cual se planteó el siguiente esquema:



M: Los colaboradores de una empresa comercial de Huaraz.

V1: Gestión del talento humano.

V2: Satisfacción laboral.

r: Relación entre ambas variables de la investigación.

Para el estudio se consideró la variable independiente, que fue la gestión del talento humano cuya naturaleza fue de enfoque cualitativo.

Seguidamente la variable dependiente fue la satisfacción laboral, según su naturaleza corresponde al enfoque cualitativo.

Como definición de gestión del talento humano tenemos a Bárcena (2019) quien menciona que un buen funcionamiento de la gestión del talento humano generará una organización eficiente, porque es considerado como el grupo de actividades efectuados por la organización, con la finalidad de generar colaboradores altamente desarrollados con buenas actitudes y habilidades, que va ser beneficio para la empresa, para que siga compitiendo y cumpliendo con sus objetivos propuestos.

Como definición de la satisfacción laboral tenemos a López y Pomasoncco (2018) quienes acotaron que tener una buena satisfacción laboral dentro de un trabajo, es un aspecto relevante que todas las empresas deben ejecutar para sus colaboradores, ya que son las emociones o actitudes que cada persona va tener y sentir en su área de trabajo, con el fin de que cada uno esté satisfecho con su labor, cumpliendo sus metas y generar más productividad para la empresa.

Para la medición de la variable “Gestión del talento humano”, se utilizó el cuestionario que consta de 15 preguntas dirigidas a los colaboradores de una empresa comercial, distribuidos en 3 dimensiones y 12 indicadores, la escala que se utilizó fue de Likert con las siguientes alternativas: 1 (Nunca), 2 (Pocas veces), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

Para la medición de la variable de “Satisfacción laboral”, se empleó un cuestionario de 15 preguntas, divididos en 3 dimensiones y 9 indicadores donde las respuestas fueron: 1 (Nunca), 2 (Pocas veces), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), modelo de escala de Likert.

Se tuvo como indicadores de la primera variable de gestión del talento humano que fueron los siguientes: conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, convocatorias, contratación, inducción, comunicación, cumplimientos de objetivos, solución a los conflictos, capacitación y remuneración e incentivos.

Los indicadores de la segunda variable de satisfacción laboral tenemos los siguientes: liderazgo, comunicación asertiva, empatía, seguro de salud, feedback, líneas de carrera, ambiente laboral, recursos y actividad.

Fue de escala ordinal, porque se presentó cuando la variable fue cualitativa y se expresó la información de manera ordenada.

Se tomó una población de 36 colaboradores que conformaron a una empresa comercial, Huaraz. Es la totalidad de la suma de los componentes de la investigación y es definida por los investigadores, con base en los conceptos desarrollados, donde la población y el universo tienen las mismas propiedades. A todo ello, se le llama como universo o, por el contrario, al universo se le puede llamar el todo (Arias y Covinos, 2021).

Teniendo como criterios de inclusión: al personal involucrado directamente en la venta y servicio con respecto a la atención al cliente y los criterios de exclusión: el personal que no está involucrado directamente con la venta y servicio con respecto a la atención al cliente.

Como muestra se incluyó a los 36 colaboradores de la empresa comercial, Huaraz - 2023. Es una subpoblación considerada por un parte característico de la población o universo, del cual se sacarán los datos recopilados y que proporciona una visión general de la población desde la ubicación del problema del estudio (Arias y Covinos, 2021).

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por decisión, porque nuestra población fue pequeña menor a 30 personas. Arias y Covinos (2021) quienes sugirieron que este modelo de muestrario, también es utilizada cuando se desea tener en cuenta características comunes de una población o se selecciona una población debido a una razón parcial del indagador. Ya que, en ello, no se utilizan técnicas estadísticas y tampoco algunos miembros de la población tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados y también se utiliza si la población es menor a 100 personas.

La presente tesis se consideró como una unidad de análisis para todo el personal de la empresa comercial, Huaraz - 2023. La investigación se realizó con la técnica de la encuesta para poder recopilar información a corto tiempo, donde se utilizó en la investigación cuantitativo, con la finalidad de obtener datos importantes y se interactuó directamente con los encuestados.

Según Arias y Covinos (2021) indican que el cuestionario es un instrumento que se usa en investigaciones científicas para recopilar información. Ya que se fundamentan en distintas preguntas que van enumeradas en la tabla, junto con sus posibles respuestas a las que, el encuestado deberá responder sinceramente. En ello, no hay respuesta incorrecta o correcta, todas producen resultados diferentes y son aplicables a grupos de personas, donde las respuestas contestadas son valoradas de acuerdo a la escala de Likert.

El cuestionario estuvo elaborado por las investigadoras por cuenta propia de la investigación, lo cual, posteriormente fue validada por el juicio de tres expertos profesionales con grado académico de magíster y doctorado.

Finalmente se determinó, su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, donde para el cuestionario de gestión de talento humano fue de 0.893 y de satisfacción laboral fue de 0.848, lo que hizo que el cuestionario sea confiable.

Teniendo como procedimientos que, al iniciar la investigación se tuvo y se logró como el primer paso esencial la conformidad de cada uno de los representantes de la empresa comercial, Huaraz. Lo cual, fue con el apoyo de la escuela profesional de

Administración de empresas de nuestra universidad. Como segundo paso se diseñó y se propuso las distintas preguntas basadas mediante la matriz de operacionalización. Por último, se realizó y se aplicó un cuestionario de forma presencial en dicha empresa, también se evidencio que para conseguir información relevante de los datos se utilizó el programa (SPSS) llamado Statistical Package for the Social Science, el cual es una aplicación estadística de datos que tiene el propósito de contar y relacionar las variables del estudio.

El análisis de los datos obtenidos fue por el medio del procedimiento estadístico del programa Statistical Package for the Social Science (SPSS), que nos ayudó en contar y relacionar las dos variables. Seguidamente se utilizó la estadística inferencial, se usó la prueba de correlación de Pearson, que tuvo como finalidad determinar la conexión entre las dos variables y finalmente verificar la hipótesis.

Para la realización de la presente tesis se tomó en cuenta los siguientes principios éticos:

- **Principio de confidencialidad:** La información recopilada en el cuestionario a los trabajadores fue de carácter confidencial con la finalidad exclusiva para esta investigación, ya que no será revelada a terceras personas, siendo así de forma anónima.
- **Principio de autonomía:** Los colaboradores decidieron si participaban o no, resolviendo sus preguntas respecto al cuestionario ya que fueron respetadas sus decisiones finales a su participación.
- **Principio de No maleficencia:** A cada participante se le indicó al inicio del cuestionario que NO tendrían el mínimo exposición de daño al participar de la presente investigación. No obstante, si tuvieron alguna discrepancia sobre alguna pregunta tenían la libertad de no responder.
- **Principio de beneficencia:** Los colaboradores no obtuvieron remuneración alguna por la participación en esta investigación. Posteriormente, los resultados finales se le brindaron a su respectiva empresa al culminar esta tesis. Siendo un beneficio para todas las empresas comerciales.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023.*

		SATISFACCIÓN LABORAL			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Bajo	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Medio	1	6	11	18
		2.8%	16.7%	30.6%	50%
	Alto	0	8	10	18
		0.0%	22.2%	27.8%	50%
TOTAL		1	14	21	36
		3%	39%	58%	100%

Fuente: Base de datos del SPSS respecto a la encuesta realizada.

En la tabla 1 se notó que los encuestados mencionaron que la GTH se encontró con un 30.6% indicando un nivel medio, lo cual indica que la organización le falta fortalecer los aspectos como: el perfil del colaborador, sus procesos de reclutamiento y el desarrollo de talento humano. Mientras, que la satisfacción laboral se halló en un nivel alto con un 27.8%.

**Tabla 2**

*El perfil del colaborador y el trabajo en equipo en una empresa comercial, Huaraz – 2023.*

		TRABAJO EN EQUIPO			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
PERFIL DEL COLABORADOR	Bajo	0	4	1	5
		0.0%	11.1%	2.8%	13.9%
	Medio	0	8	9	17
		0.0%	22.2%	25.0%	47%
	Alto	0	3	11	14
		0.0%	8.3%	30.6%	39%
TOTAL		0	15	21	36
		0%	42%	58%	100%

Fuente: Base de datos del SPSS respecto a la encuesta realizada.

En la tabla 2 se halló que el 30.6% de los colaboradores mencionaron que el perfil del colaborador está en un nivel alto, al igual que el trabajo en equipo. El 25.0% indicaron que el perfil del colaborador se visualizó en un nivel medio, entre tanto el trabajo en equipo se visualizó un nivel alto.

**Tabla 3**

*El proceso de reclutamiento y el bienestar laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023.*

		BIENESTAR LABORAL			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
PROCESO DE RECLUTAMIENTO	Bajo	0 0.0%	1 2.8%	0 0.0%	1 2.8%
	Medio	0 0.0%	8 22.2%	5 13.9%	13 36%
	Alto	0 0.0%	9 25.0%	13 36.1%	22 61%
TOTAL		0 0%	18 50%	18 50%	36 100%

Fuente: Base de datos del SPSS respecto a la encuesta realizada.

En la tabla 3 se halló que el 36.1% del personal mencionaron que tanto el proceso de reclutamiento como el bienestar laboral están en un nivel alto. El 22.2% indicaron que el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral se encuentran en un nivel medio. Asimismo, el 2.8% señalaron que el proceso de reclutamiento está en un nivel bajo, mientras que el bienestar laboral está en un nivel medio.

**Tabla 4**

*El desarrollo del talento humano y las condiciones de trabajo en una empresa comercial, Huaraz – 2023.*

		CONDICIONES DE TRABAJO			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Bajo	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	Medio	1 2.8%	6 16.7%	11 30.6%	18 50%
	Alto	0 0.0%	8 22.2%	10 27.8%	18 50%
TOTAL		1 3%	14 39%	21 58%	36 100%

Fuente: Base de datos del SPSS respecto a la encuesta realizada.

En la tabla 4 se halló que un 30.6% del personal mencionaron, que tanto el desarrollo del talento humano como las condiciones de trabajo están en un nivel medio. Asimismo, el 27.8% indicaron que el desarrollo del talento y las condiciones de trabajo, se encuentran en un nivel alto.

### a. Prueba de normalidad

Se calculó ésta para identificar qué tipo de prueba a aplicar. Cuando se tiene una muestra de 50 encuestados o menos, se utiliza la prueba estadística de Shapiro-wilk; en caso contrario, se aplicará la de Kolmogorov-Smirnov. Por lo tanto, para el estudio de las variables estudiadas se aplicó la de Shapiro-wilk, ya que se contó con 36 encuestados.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad: La gestión del talento humano (GTH) y la satisfacción laboral (SL).*

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GTH	0.080	36	0.200	0.982	36	0.802
SL	0.164	36	0.015	0.948	36	0.093

Nota: Datos recopilados del SPSS v 26.

En la tabla 5 se observó que la significación para la variable GTH es de 0.802 y para la variable de satisfacción laboral es de 0.093, siendo ambos mayores que el nivel de alfa de 0.05. Esto demostró que ambas variables presentaron una distribución normal, lo que permite el uso de las correlaciones de Pearson para establecer la relación entre ellas.

**Objetivo general:** Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023. En la cual, existió relación entre la GTH y la SL en una empresa comercial, Huaraz – 2023 que corresponde a la hipótesis alternativa. Por otra parte, no existe relación entre ambas variables la cual pertenece a la hipótesis nula.

**Tabla 6**

*Correlación entre la gestión del talento humano (GTH) y la satisfacción laboral (SL)*

		GTH	SL
GTH	Correlación de Pearson	1	0.437
	Sig. (bilateral)		0.005
	N	36	36
SL	Correlación de Pearson	0.437	1
	Sig. (bilateral)	0.005	
	N	36	36

Nota: Información recopilada del SPSS v 26.

**Interpretación:** De acuerdo al valor determinado en la tabla previa, se obtuvo un p-value de 0.005, el cual está por debajo de  $\alpha$ , lo que conlleva al rechazo de la H0. Esto indica que la GTH se relacionó significativamente con la variable de SL. Una gestión efectiva que abarque aspectos como un reclutamiento adecuado, desarrollo profesional, comunicación transparente y reconocimiento del desempeño, tiene un impacto directo en la creación de un entorno laboral positivo y satisfactorio para los colaboradores. Además, una fuerza laboral satisfecha tiende a mostrar mayor compromiso, productividad y lealtad, lo cual impulsa la retención del talento y el éxito continuo de la organización a largo plazo.

**Objetivo específico 1:** Establecer la relación entre el perfil del colaborador y el trabajo en equipo en una empresa comercial - Huaraz, 2023. Donde, las hipótesis H1: si existió relación entre el perfil del colaborador y el trabajo en equipo en una empresa comercial - Huaraz, 2023. Mientras que la H0: indica que no existe correlación entre las dos variables.

**Tabla 7***Correlación entre el perfil del colaborador (PC) y el trabajo en equipo (TE)*

		PC	TE
PC	Correlación de Pearson	1	0,475
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	36	36
TE	Correlación de Pearson	0.475	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	36	36

Nota: Información recopilada del SPSS v 26.

**Interpretación:** De acuerdo con el valor determinado en la tabla anterior, se obtuvo un p-value de 0.003, el cual es inferior al nivel de significancia  $\alpha$ . Lo cual, es rechazado la  $H_0$ , lo que implica que la variable del perfil del colaborador se relaciona significativamente con la variable de trabajo en equipo. Asimismo, la diversidad en los perfiles de los colaboradores puede potenciar la habilidad del equipo para resolver problemas, de forma innovadora, tomar decisiones fundamentadas y adaptarse a distintos desafíos.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral en una empresa comercial - Huaraz, 2023. Por lo tanto, la  $H_1$  presento que existe correlación entre el PR y el BL en una empresa comercial - Huaraz, 2023. En cambio, la  $H_0$  indicó que no hay vínculo entre dichas variables.

**Tabla 8**

*Correlación entre el proceso de reclutamiento (PR) y el bienestar laboral (BL)*

		PR	BL
PR	Correlación de Pearson	1	0.426
	Sig. (bilateral)		0.010
	N	36	36
BL	Correlación de Pearson	0.426	1
	Sig. (bilateral)	0.010	
	N	36	36

Nota: Información recopilada del SPSS v 26.

**Interpretación:** Según el valor determinado en la tabla anterior, el p-value fue de 0.010, el cual está por debajo del nivel de significancia  $\alpha$ . Pese a ello, se descartó la H0 indicando que hay correlación entre el PR y el BL. Ya que, un proceso de reclutamiento eficiente, transparente y equitativo puede promover el compromiso, la confianza y satisfacción entre los nuevos colaboradores, estableciendo las bases para su integración exitosa en el equipo y su bienestar en el trabajo.

**Objetivo específico 3:** Manifestar la relación entre el desarrollo del talento humano y las condiciones del trabajo en una empresa comercial - Huaraz, 2023. Ya que, la H1 sugirió que hay una relación entre el DTH y las CT en una empresa comercial - Huaraz, 2023. Por otra parte, la H0 precisa que no existió correlación entre ambas variables.

**Tabla 9**

*Correlación entre el desarrollo del talento humano (DTH) y las condiciones del trabajo (CT)*

		DTH	CT
DTH	Correlación de Pearson	1	0,447
	Sig. (bilateral)		0.006
	N	36	36
CT	Correlación de Pearson	0,447	1
	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	36	36

Nota: Información recopilada del SPSS v 26.

**Interpretación:** Basándonos en el valor determinado en la tabla anterior, se obtuvo que el p-value fue de 0.006, ubicándose por debajo del nivel de significancia  $\alpha$ . Por tanto, es rechazada la H0, donde la variable del DTH se vincula significativamente con la variable de condiciones del trabajo. Cuando se ofrecen condiciones laborales apropiadas, que engloban aspectos como la seguridad en el trabajo, un equilibrio entre la vida personal y laboral, oportunidades de orientación y desarrollo profesional, reconocimiento del rendimiento y sobre todo un entorno laboral positivo, los colaboradores se perciben como valorados y motivados para mejorar sus habilidades y competencias.

#### IV. DISCUSIÓN

Planteamos la discusión de cada uno de los resultados con base a los objetivos propuestos, contrastándolo con otras investigaciones anteriores que se enfocan en las variables que hemos estudiado.

El propósito de la tesis es determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial en Huaraz en 2023. Donde, la medida estadística de correlación de Pearson, se utilizó para examinar el vínculo entre las dos variables. Los alcances muestran una correlación de 0,437, indicando que hay correlación positiva moderada entre gestión del talento humano y satisfacción laboral. El valor de significancia bilateral fue de 0.005, inferior al nivel de alfa de 0.05. Este resultado obtenido y analizado muestra la existencia de una relación significativa entre las variables, lo que lleva al rechazo de la H0.

Los hallazgos alcanzados pueden estar vinculadas con la investigación previamente efectuada por Girón (2021) quien en su investigación identifica una correlación media. Donde, la consistencia en cuanto a los resultados, refleja el coeficiente Spearman de 0.556 entre las mismas variables, resaltando la relevancia de investigar tanto la administración del talento humano como la satisfacción laboral. Esto se fundamenta en pruebas sólidas que respaldan la relación entre estos aspectos. Además, Cardoza y Velásquez (2021) quienes en su tesis también obtuvieron como resultado una correlación moderada de 0.661 entre sus variables estudiados. Demostrando que las organizaciones tengan prioridad a sus colaboradores para su buen funcionamiento. Lo cual, refleja que nuestra investigación es preciso.

Para Chiavenato (2014) la gestión del talento humano está formada por políticas y prácticas, donde cada trabajador debe tener alguna diferencia competitiva que se pueda observar en cuatro aspectos como: conocimiento, habilidad, juicio y actitud, siendo así que en la actualidad es importante integrar, organizar, desarrollar, recompensar y retener a los colaboradores esenciales para las organizaciones. Donde, el talento es una cualidad de un individuo, y generalmente una persona no es considerada un talento por sí sola. Para ello, es necesario que posea características competitivas que la hagan destacar en el lugar de trabajo. Es por ello, analizando los resultados obtenidos se puede determinar que si existe una buena gestión y satisfacción dentro de una organización los colaboradores van aportar mayor desempeño y productividad.

Para el primer objetivo específico, la investigación busca crear relación entre el perfil del colaborador y el trabajo en equipo en una empresa comercial - Huaraz, 2023, se lleva a cabo un estudio aplicando la estadística de la prueba de correlación de Pearson. Donde, el análisis de la relación entre el perfil del colaborador y el trabajo en equipo arrojó una significancia bilateral de 0.003, lo cual es menor a 0.01. Los resultados obtenidos de esta evaluación indican una correlación positiva moderada, con un valor de 0.475. Esta evidencia respalda la importancia de la relación entre el perfil del colaborador y el trabajo en equipo como un elemento fundamental para impulsar mejoras en el entorno laboral de la empresa.

Nuestros hallazgos están en concordancia con la investigación realizada por Gonzales y Jaramillo (2022) quienes mencionan que en su estudio encontraron una correlación positiva media entre el diseño del puesto y desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.419. Esto fortalece la noción de la necesidad de mejorar los diseños de los puestos de trabajo de los colaboradores, ya que es la base para optimizar la satisfacción laboral. La consistencia de estos resultados en diversos estudios respalda la validez de nuestras conclusiones.

Según Chiavenato (2014) asegura que el perfil del colaborador consiste en comparar y estudiar las exigencias de los deberes y poderes asignados al postulante. Además, investiga y puntualiza los requerimientos, responsabilidades y situaciones asociadas a la tarea, para asegurar su correcta realización. Asimismo, Salas (2018) considera que el trabajo en equipo es la capacidad que cada persona tiene para lograr un objetivo común. Se organizan grupos de dos o más integrantes que colaboran, aportando ideas innovadoras y utilizando sus habilidades, están preparados para enfrentar cualquier conflicto que pueda surgir. Por lo tanto, sus hallazgos demuestran de manera concluyente una conexión sólida entre los estados emocionales y la realización laboral, lo que subraya la relevancia de que las empresas fomenten y estimulen el compromiso emocional entre sus colaboradores.

Para el segundo objetivo específico, la investigación busca determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral en una empresa comercial - Huaraz, 2023. En este análisis, se emplea la estadística de correlación de Pearson para investigar la existencia del vínculo entre las dos variables mencionadas, arrojando una respuesta de 0.426, lo que sugiere una correlación positiva de nivel moderado. Entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral, es importante también recalcar el valor de significancia bilateral que es de 0.010, el cual está por

debajo del nivel de significancia. Para ello, en la muestra estudiada se evidencia que existe una conexión significativa entre ambas variables, rechazando así la hipótesis nula.

Los resultados alcanzados guardan relación con la investigación de Núñez (2021) quien en su estudio presenta una correlación positiva, utilizando la estadística de Spearman con una respuesta de 0.386 y 0.617 entre las variables de reclutamiento de personal y desarrollo personal, con el fin de generar un bienestar laboral eficiente. Estos factores tienen un mayor impacto en el bienestar laboral de los colaboradores dentro de una organización.

Según Vallejo (2016) el proceso de reclutamiento se asemeja al marketing de las oportunidades que una organización ofrece a los futuros postulantes que poseen ciertas cualidades y características, quienes desean unirse a la organización y también Chiavenato (2014) considera que es una actividad que difunde, llama la atención, aumenta la participación, contrasta, selecciona, absorbe, filtra y clasifica a los postulantes de diferentes áreas para contratar. Seguidamente, Sinarahua (2022) asegura que el bienestar laboral está relacionado con los aspectos mentales, físicos y la condición de los colaboradores en cada área de la organización en la que se desempeñan. Por lo tanto, al obtener los hallazgos, podemos analizar que hay una existencia significativa entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral de los empleados, lo cual es crucial para el desarrollo eficiente de la empresa comercial.

Finalmente, para el tercer objetivo específico manifestar la relación entre el desarrollo del talento humano y las condiciones del trabajo en una empresa comercial - Huaraz, 2023, se tuvo como resultado una significancia bilateral de 0.006, el cual está por debajo del nivel de significancia, para ello, se aplicó la estadística de correlación de Pearson para examinar la vinculación entre ambas variables, obteniendo como un hallazgo de 0.447, lo cual indica una correlación positiva moderada y demostrando que hay conexión entre las variables mencionadas, rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, se indica que la variable del desarrollo del talento humano se vincula de manera significativa con la variable de condiciones del trabajo.

Los resultados tienen relación con la investigación de Chagaray (2021) donde menciona que sus variables presentan correlación, para ello, utilizó la prueba estadística de Spearman dando como resultado de 0.051 y es aceptado la hipótesis general. Asimismo, sus resultados muestran una relación significativa sobre todo

directa, aunque con una intensidad moderada. Sugiriendo que una mejor gestión en el desarrollo del personal, incrementara la satisfacción de los colaboradores en relación con su ambiente laboral.

Asimismo, Chiavenato (2014) aporato que el desarrollo del talento tiene como propósito fomentar el crecimiento profesional del colaborador, el esfuerzo que realiza en su área laboral implica una capacitación continua, tanto a nivel personal como institucional, centrada en mejorar la eficiencia y eficacia empresarial para su integración en la organización, mientras que Nonones (2018) considera que la condición del trabajo es un proceso laboral que define las actividades y recursos asignados a cada colaborador, centrándose en la innovación para mejorar su calidad de vida, a los colaboradores no solo son los trabajos que les frustran, sino las condiciones del trabajo. En conclusión, según los resultados obtenidos, se observa una conexión importante entre el desarrollo del talento humano y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Esto sugiere que invertir en el crecimiento y capacitación de los colaboradores no solo mejora su desempeño, sino que también crea un ambiente de trabajo más positivo y satisfactorio. Al fomentar el desarrollo profesional, la empresa puede esperar un incremento en la creatividad y responsabilidad de su personal, lo cual repercute favorablemente en la productividad y eficiencia organizacional.

## V. CONCLUSIONES

En relación con los hallazgos que se obtuvo durante la investigación estudiada, se demostró que la gestión del talento humano se relacionó notablemente con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023. Seguidamente, se mencionan las siguientes conclusiones de nuestra investigación.

Para el objetivo general, se concluyó que los resultados evidenciaron una relación positiva moderada de 0.437, con un grado de significancia bilateral de 0.005. La aceptación de la hipótesis alternativa sugirió la existencia de una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. En consecuencia, se infiere cuanto mejor sea el talento humano, mayor será el grado de satisfacción de los colaboradores.

Para el primer objetivo específico, se reflejaron los resultados con un valor de significancia bilateral de 0.003 que es menor a 0.01, lo que indica una correlación positiva moderada con un valor de 0.475. Estos resultados respaldaron la aceptación de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, si existió un vínculo significativo entre el perfil del colaborador y la variable de trabajo en equipo, demostrando que esta relación es un elemento fundamental para incrementar la eficacia laboral de la organización.

Para el segundo objetivo específico, se visualizó una conexión relevante entre el proceso de reclutamiento y el bienestar laboral, con un coeficiente de correlación de 0.426. Esto señala una correlación positiva moderada, respaldada por un grado de significancia bilateral de 0.010. Estas conclusiones respaldaron la hipótesis alternativa, indicando que esta relación es una característica esencial para el desarrollo eficiente de la empresa comercial.

Finalmente, para el tercer objetivo específico se hallaron resultados con una significancia bilateral de 0.006 y un valor de conexión de 0.447. Esto resulta una correlación positiva moderada, lo que confirma la hipótesis alternativa. Por lo tanto, la variable del desarrollo del talento humano si se relacionó de forma significativa con la variable de condiciones de trabajo, demostrando que una mejor gestión en el desarrollo de personas resultó un mayor incremento en la satisfacción de los colaboradores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

. Para el objetivo general, se recomienda a la empresa comercial de la ciudad de Huaraz, implementar estrategias de gestión del talento humano para obtener colaboradores satisfechos, aumentar la productividad y obtener mayores remuneraciones. Para ello, se sugiere añadir un plan de capacitación constante que permita identificar y valorar el desempeño y esfuerzo de cada colaborador.

Con respecto al primer objetivo específico, se recomienda que la organización de la ciudad de Huaraz, establezca un buen perfil profesional y fomentar el trabajo en equipo de los colaboradores, promoviendo la unidad laboral, ejecutar programas de mentores dirigidos para los nuevos colaboradores.

En el segundo objetivo específico, se propone que la empresa implemente software de alta estándar, para el proceso de reclutamiento. Con el propósito de crear un entorno laboral favorable y fomentar la identificación y alineación del personal con las metas y objetivos de la organización. También se recomienda implementar programas de Wellbeing para fidelizar a los colaboradores.

Finalmente, para el tercer objetivo específico, se recomienda que la empresa lleve a cabo el desarrollo de un eficiente plan de desarrollo personal para determinar las capacidades y habilidades de cada individuo, asegurando a sus colaboradores mediante programas tales como: seguridad dentro del trabajo, herramientas y entorno del trabajo, beneficios sociales, remuneraciones, crecimiento profesional entre otros.

## REFERENCIAS

- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Grupo editorial Enfoques Consulting EIRL. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*. Editorial UNSAAC-Institucional. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS\\_f5ea7f0abd4d3b16a9471d2d60250b1a](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_f5ea7f0abd4d3b16a9471d2d60250b1a)
- Bárcena, E. (2019). *Gestión del talento humano en el transporte aéreo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27002/B%c3%a1rcena\\_REV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27002/B%c3%a1rcena_REV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Betancourt, J., Castañeda, Mora, A. & Salazar, N. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Caballero, D. (2018). *Evaluación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. caso: decanato de vida estudiantil* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio institucional. <http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/296/CaballeroDanyabelMaster.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardoza, J. & Velásquez, L. (2021). *Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Sodimac, Chimbote 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114110>
- Chagaray, B. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79601/Chagaray\\_HBG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79601/Chagaray_HBG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*. Editorial Mc Graw Hill Education.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>
- Coculova, J. & Tomcikova, L. (2021). Innovative human resource management practices for the talent management implementation. *Marketing and Management of Innovations*, 4, 47-54. [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/86470/3/Coculova\\_mmi\\_4\\_2021.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/86470/3/Coculova_mmi_4_2021.pdf)
- D'Alessio, F. (2015). *El proceso estratégico Un enfoque de gerencia*. Editorial Pearson Educación De Perú S.A.  
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/1s5h644/alma991001139899707001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/1s5h644/alma991001139899707001)
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Científico - profesional*, 6(8), 318-329.  
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/1s5h644/alma991001139899707001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/1s5h644/alma991001139899707001)
- Geldres, D. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de RE/MAX capital en Lima – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97047/Geldres\\_CCD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97047/Geldres_CCD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Girón, S. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67772/Giron\\_BS\\_C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67772/Giron_BS_C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales, A. & Jaramillo, L. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100442/Gonzales\\_SAE-Jaramillo\\_VL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100442/Gonzales_SAE-Jaramillo_VL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Hunt, S. (2014). *Common sense talent management: using strategic human resources to improve company performance*. 1st edition. [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/175ppoi/alma991002868611407001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002868611407001)
- Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Larios, S. (2020). *Propuesta de estrategias para la retención del talento humano en la empresa generación eléctrica en el periodo 2021 – 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Managua]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/15518/1/15518.pdf>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. *Estudios de Administración*, 29(2), 59-78. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/67639/2494>
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, R. y Pomasoncco, E. (2018). *Satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de Red Salud Huamanga 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28683/lopez\\_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28683/lopez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nonones, E. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológica públicos de la provincia de Cañete, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonones\\_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Núñez, F. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Air Products, Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68185/Nu%c3%b1ez\\_MFL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68185/Nu%c3%b1ez_MFL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paredes, P. & Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy* (5), 44-61. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80>

Pino, R., Arévalo, D. & Padilla, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación Universitaria*, 13(6). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062020000600205](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000600205)

Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Reyes, A. (2016). *Condiciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes\\_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital "Alto de la alianza en el año 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez, A. & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/6383>
- Rosales, M. & Segura, G. (2019). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del usuario en el Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37420/Rosales\\_CMA-Segura\\_GG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37420/Rosales_CMA-Segura_GG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas, L. (2022). *Trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/Salas\\_PL\\_D-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/Salas_PL_D-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Salas, A., Orbegoso, C., Herrera, M. & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes universitarios*, 8(3), 43 – 56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6717859>
- Shaw, L. (2017). *Your brain is boss: using mind power to develop influence, creativity and work satisfaction*. Editions SRA. <https://research.ebsco.com/c/rgbq55/search/details/vucdz5kzz?db=e000xww>
- Sinarahua, B. (2022). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82219/Sinarahua\\_PBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82219/Sinarahua_PBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saavedra, E. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro, Bolivia* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Editorial ESPOCH Instituto de investigaciones. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vela, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral en la EPS EMAPAT S.A. Madre de Dios 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93971>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de variables

Cuadro 1 Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p><b>Gestión del talento Humano</b></p> <p>Da alusión a las prácticas y políticas a fin de gerenciar cargos vinculados a personas o recursos (Chiavenato,2009).</p>	<p><b>Perfil del colaborador</b></p> <p>Es toda información relevante de su entorno profesional y formación de competencias relacionadas al desempeño.</p>	- Conocimientos	¿Consideras qué los puestos de la empresa comercial están acorde a tus conocimientos profesionales?
		- Habilidades	¿Consideras qué, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?
		- Actitudes	¿Considera Ud. que siempre llega puntual al trabajo y cumple con sus funciones en el tiempo establecido?
		- Aptitudes	Siente Ud. que en el área que se desenvuelve es escuchado y comprendido su opinión por parte de su jefe
	<p><b>Proceso de reclutamiento</b></p> <p>Se lleva a cabo con conceptos y técnicas efectivas y compatibles bajo la supervisión de GRH (Cuesta, 2016).</p>	- Convocatorias	Considera Ud. que el anuncio publicado acerca de la convocatoria de trabajo es igual a lo informado por los directivos de la empresa.
		- Contratación	Cree Ud. al momento de contratación la información brindada es la misma a lo de su contrato
			Al momento de firmar el contrato o de renovación lee detenidamente las cláusulas de su contrato.
		- Inducción	Al incorporarse a la empresa comercial existe una inducción adecuada al personal sobre la labor que van a desarrollar.
	- Comunicación	Cree usted que la empresa comercial aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones a realizar, reglamento interno, misión, visión y valores.	
	<p><b>Desarrollo del talento humano</b></p> <p>Es un proceso continuo que inicia desde la evaluación del desempeño, lo cual pretende precisar el desarrollo profesional y personal para su mejoramiento laboral. (Pardo, 2007).</p>	- Cumplimientos de objetivos	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.
		- Solución a los conflictos	Siente que la empresa resuelve de la mejor manera y equitativamente los conflictos dentro de la empresa.
		- Capacitación	Considera Ud. que la empresa realiza un adecuado proceso de capacitación con respecto a las funciones de un puesto ocupado.
			¿Se desarrollan frecuentemente programas de capacitación dentro de la empresa comercial?
	- Remuneración e incentivos.	Considera Ud. que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y	

			justa de acuerdo a la situación laboral actual.
			Considera Ud. que la empresa tiene un buen programa de incentivos acorde al esfuerzo extra realizado por sus colaboradores en algunas ocasiones debido a la situación que atraviesa.
<p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p>Es el conjunto de las actitudes, habilidades entre otros, que tiene un colaborador en su trabajo. Con la finalidad de producir productividad (Lomas, 2017).</p>	<p><b>Trabajo en equipo</b></p> <p>Se relaciona a las estrategias, metodologías y procedimientos que tienen las personas con el objetivo de poder lograr metas (Ríos, 2017).</p>	- Liderazgo	<p>Considera Ud. que en el desarrollo del trabajo de la empresa comercial es importante que cuenten con un buen líder para el éxito.</p> <p>¿Consideras qué, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?</p>
		- Comunicación asertiva	<p>La empresa cuenta con directivos y colaboradores que se comunican de forma adecuada.</p> <p>Se percibe acerca del asertividad de los gerentes dentro de la empresa para liderar a los trabajadores.</p>
		- Empatía	<p>Considera Ud. que en la empresa los colaboradores desarrollan la habilidad social, que les va permitir ponerse en la situación de la otra persona.</p> <p>Creer que la empatía dentro de la empresa es importante para su buen funcionamiento y poder resolver los problemas.</p>
		- Seguro de salud	Siente que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.
		- Feedback	<p>¿Se desarrollan constantemente encuestas de opinión para aplicar a sus empleados y así obtener distintas informaciones sobre sus experiencias?</p> <p>¿Las opiniones recopiladas de los empleados son solucionadas en el tiempo determinado?</p>
		- Líneas de carrera	¿Crees que es importante contar con una línea de carrera en la empresa, para que el trabajador tome su puesto adecuado?
	<p><b>Condiciones de trabajo</b></p> <p>Son factores de su entorno de un colaborador que identifica la motivación y satisfacción (Reyes, 2016).</p>	- Ambiente laboral	<p>Siente que el ambiente laboral es adecuado para el rendimiento de la empresa.</p> <p>Creer que el entorno de trabajo mejora la satisfacción y el bienestar de los colaboradores para incrementar la productividad de la empresa.</p>
		- Recursos	La empresa cuenta con todos los recursos necesarios para que realice sus actividades sin ninguna dificultad.
		- Actividad	<p>Considera Ud. que el proceso administrativo es la actividad principal que la empresa opera.</p> <p>Conoce toda la clasificación de las actividades que realiza la empresa para que no tenga complicaciones.</p>

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Cuadro 2: Matriz de consistencia lógica

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial - Huaraz, 2023?	Describir qué relación existe entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023. Para tener un mejor resultado se tiene los siguientes objetivos específicos: Describir cuál es el proceso de perfil del colaborador en una empresa comercial, Huaraz – 2023, Describir como es el proceso de reclutamiento de una empresa comercial, Huaraz – 2023, Describir cuál es el proceso del desarrollo del talento humano en una empresa comercial, Huaraz – 2023, Describir cuál es el proceso del trabajo en equipo en una empresa comercial, Huaraz – 2023, Identificar cuál es el proceso del bienestar laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023 y cuál es el proceso de las condiciones del trabajo en una empresa comercial, Huaraz – 2023	La hipótesis alterna del proyecto es que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz 2023. Y como hipótesis nula tenemos que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz 2023.	Gestión del talento humano	Perfil del colaborador	Conocimientos	1	Ordinal	
					Habilidades	2		
					Actitudes	3		
					Aptitudes	4		
				Proceso de reclutamiento	convocatorias	5		
					Contratación	6, 7		
					Inducción	8		
					Comunicación	9		
				Desarrollo del talento humano	Cumplimiento de objetivos	10		
					Solución a los conflictos	11		
					Capacitaciones	12, 13		
					Remuneraciones e incentivos	14, 15		
				Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	Liderazgo		1, 2
						Comunicación asertiva		3, 4
Empatía	5, 6							
Bienestar laboral	Seguro de salud	7						
	Feedback	8, 9						
	Líneas de carrera	10						

				Condiciones de trabajo	Ambiente laboral	11, 12	
					Recursos	13	
					Actividad	14, 15	

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de gestión del talento humano

De acuerdo a las preguntas marcar con una "X" en los números que correspondan para ello, el significado de cada uno es: 1 (Nunca), 2 (Pocas veces), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

ÍTEMS	OPCIONES				
	1	2	3	4	5
1. ¿Consideras que los puestos de la empresa comercial están acorde a tus conocimientos profesionales?					
2. ¿Consideras que, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?					
3. ¿Considera Ud. que siempre llega puntual al trabajo y cumple con sus funciones en el tiempo establecido?					
4. Siente Ud. que en el área que se desenvuelve es escuchado y comprendido su opinión por parte de su jefe.					
5. Considera Ud. que el anuncio publicado acerca de la convocatoria de trabajo es igual a lo informado por los directivos de la empresa.					
6. Cree Ud. al momento de contratación la información brindada es la misma a lo de su contrato					
7. Al momento de firmar el contrato o de renovación lee detenidamente las cláusulas de su contrato.					
8. Al incorporarse a la empresa comercial existe una inducción adecuada al personal sobre la labor que van a desarrollar.					
9. Cree usted que la empresa comercial aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones a realizar, reglamento interno, misión, visión y valores.					
10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.					

11. Siente que la empresa resuelve de la mejor manera y equitativamente los conflictos dentro de la empresa.					
12. Considera Ud. que la empresa realiza un adecuado proceso de capacitación con respecto a las funciones de un puesto ocupado.					
13. ¿Se desarrollan frecuentemente programas de capacitación dentro de la empresa comercial?					
14. Considera Ud. que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la situación laboral actual.					
15. Considera Ud. que la empresa tiene un buen programa de incentivos acorde al esfuerzo extra realizado por sus colaboradores en algunas ocasiones debido a la situación que atraviesa.					

## Cuestionario de satisfacción laboral

De acuerdo a las preguntas marcar con una "X" en los números que correspondan para ello, el significado de cada uno es: 1 (Nunca), 2 (Pocas veces), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

ÍTEMS	OPCIONES				
	1	2	3	4	5
1. Considera Ud. que en el desarrollo del trabajo de la empresa comercial es importante que cuenten con un buen líder para el éxito.					
2. Siente que está dispuesto a ser líder en su área de trabajo.					
3. La empresa cuenta con directivos y colaboradores que se comunican de forma adecuada.					
4. Se percibe acerca de la asertividad de los gerentes dentro de la empresa para liderar a los trabajadores.					
5. Considera Ud. que en la empresa los colaboradores desarrollan la habilidad social, que les va permitir ponerse en la situación de la otra persona.					
6. Crees que la empatía dentro de la empresa es importante para su buen funcionamiento y poder resolver los problemas.					
7. Siente que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.					
8. ¿Se desarrollan constantemente encuestas de opinión para aplicar a sus empleados y así obtener distintas informaciones sobre sus experiencias?					
9. ¿Las opiniones recopiladas de los empleados son solucionadas en el tiempo determinado?					
10. ¿Crees que es importante contar con una línea de carrera en la empresa, para que el trabajador tome su puesto adecuado?					

11. Siente que el ambiente laboral es adecuado para el rendimiento de la empresa.					
12. Crees que el entorno de trabajo mejora la satisfacción y el bienestar de los colaboradores para incrementar la productividad de la empresa.					
13. La empresa cuenta con todos los recursos necesarios para que realice sus actividades sin ninguna dificultad.					
14. Considera Ud. que el proceso administrativo es la actividad principal que la empresa opera.					
15. Conoce toda la clasificación de las actividades que realiza la empresa para que no tenga complicaciones.					

#### Anexo 4.

### Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Medición de la gestión del talento humano**". 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>Nombre del juez:</b>	Tercero Fasanando Puyo	
<b>Grado académico:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administrativa y Financiera	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

#### 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>	<b>Medición de la gestión del talento humano</b>
<b>Autor:</b>	Barreto Cruz Yessica Maribel Olano Santacruz Flor de María
<b>Procedencia:</b>	Sede UCV
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	5 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal de la empresa comercial de la ciudad de Huaraz
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Perfil del colaborador	Es toda información relevante de su entorno profesional y formación de competencias relacionadas al desempeño.
	Proceso de reclutamiento	Se lleva a cabo con conceptos y técnicas efectivas y compatibles bajo la supervisión de GRH (Cuesta, 2016).
	Desarrollo del talento humano	Es un proceso continuo que inicia desde la evaluación del desempeño, lo cual pretende precisar el desarrollo profesional y personal para su mejoramiento laboral. (Pardo, 2007).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "**Medición de la gestión del talento humano**" elaborado por Barreto Cruz Yessica Maribel y Olano Santacruz Flor de María 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 indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<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

**Dimensiones del instrumento: Medición de la gestión del talento humano**

- Primera dimensión: **Perfil del colaborador**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el perfil del colaborador**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Consideras que los puestos de la empresa comercial están acorde a tus conocimientos profesionales?	4	4	4	
Habilidades	¿Consideras que, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?	4	4	4	
Actitudes	¿Considera Ud. que siempre llega puntual al trabajo y cumple con sus funciones en el tiempo establecido?	4	4	4	
Aptitudes	Siente Ud. que en el área que se desenvuelve es escuchado y comprendido su opinión por parte de su jefe.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Proceso de reclutamiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el proceso de reclutamiento**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatorias	Considera Ud. que el anuncio publicado acerca de la convocatoria de trabajo es igual a lo informado por los directivos de la empresa.	4	4	4	
contratación	Cree Ud. al momento de contratación la información brindada es la misma a lo de su contrato.	4	3	4	
	Al momento de firmar el contrato o de renovación lee detenidamente las cláusulas de su contrato.	4	4	4	
inducción	Al incorporarse a la empresa comercial existe una inducción adecuada al personal sobre la labor que van a desarrollar.	4	4	4	
comunicación	Cree usted que la empresa comercial aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones a realizar, reglamento interno, misión, visión y valores.	4	4	3	

- Tercera dimensión: **Desarrollo del talento humano**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo del talento humano**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.	4	4	4	
Solución a los conflictos	Siente que la empresa resuelve de la mejor manera y equitativamente los conflictos dentro de la empresa.	4	4	4	
Capacitaciones	Considera Ud. que la empresa realiza un adecuado proceso de capacitación con respecto a las funciones de un puesto ocupado.	4	3	4	
	¿Se desarrollan frecuentemente programas de capacitación dentro de la empresa comercial?	4	4	4	
Remuneraciones e incentivos	Considera Ud. que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la situación laboral actual.	4	3	4	



Firma del evaluador  
DNI: 01146693

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Medición de la satisfacción laboral**". 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>Nombre del juez:</b>	<b>Tercero Fasanando Puyo</b>		
<b>Grado académico:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( <input type="checkbox"/> )	Social	( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional	( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administrativa y Financiera		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de San Martín		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( <input type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde		

### 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>	<b>Medición de la satisfacción laboral</b>
<b>Autor:</b>	Barreto Cruz Yessica Maribel Olano Santacruz Flor de María
<b>Procedencia:</b>	Sede UCV
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	5 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal de la empresa comercial de la ciudad de Huaraz
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	Se relaciona a las estrategias, metodologías y procedimientos que tienen las personas con el objetivo de poder lograr metas (Ríos, 2017).
	Bienestar laboral	Es la calidad de vida en el trabajo ya que los que conforman parte de la empresa se enfrentan a diferentes situaciones que les perjudica por ello es importante este aspecto (Herrera et al. 2017).
	Condiciones de trabajo	Son factores de su entorno de un colaborador que identifica la motivación y satisfacción (Reyes, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario **"Medición de la satisfacción laboral"** elaborado por Barreto Cruz Yessica Maribel y Olano Santacruz Flor de María 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 indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<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

**Dimensiones del instrumento: Medición de la satisfacción laboral**

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Considera Ud. que en el desarrollo del trabajo de la empresa comercial es importante que cuenten con un buen líder para el éxito.	4	4	4	
	¿Consideras que, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?	4	4	4	
Comunicación asertiva	La empresa cuenta con directivos y colaboradores que se comunican de forma adecuada.	4	4	4	
	Se percibe acerca del asertividad de los gerentes dentro de la empresa para liderar a los trabajadores.	4	3	4	
Empatía	Considera Ud. que en la empresa los colaboradores desarrollan la habilidad social, que les va permitir ponerse en la situación de la otra persona.	4	4	4	
	Creas que la empatía dentro de la empresa es importante para su buen funcionamiento y poder resolver los problemas.	3	4	4	

- Segunda dimensión: **Bienestar laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el bienestar laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de salud	Siente que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.	4	4	4	
Feedback	¿Se desarrollan constantemente encuestas de opinión para aplicar a sus empleados y así obtener distintas informaciones sobre sus experiencias? de su contrato	4	4	4	

	¿Las opiniones recopiladas de los empleados son solucionadas en el tiempo determinado?	4	3	4	
Lineas de carrera	¿Crees que es importante contar con una línea de carrera en la empresa, para que el trabajador tome su puesto adecuado?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las condiciones de trabajo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	Siente que el ambiente laboral es adecuado para el rendimiento de la empresa.	4	4	4	
	Crees que el entorno de trabajo mejora la satisfacción y el bienestar de los colaboradores para incrementar la productividad de la empresa.	4	3	4	
Recursos	La empresa cuenta con todos los recursos necesarios para que realice sus actividades sin ninguna dificultad.	4	4	4	
Actividad	Considera Ud. que el proceso administrativo es la actividad principal que la empresa opera.	4	3	4	
	Conoce toda la clasificación de las actividades que realiza la empresa para que no tenga complicaciones.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 01146693

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 McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

#### Anexo 4.

## Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de la gestión del talento humano". 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

Nombre del juez:	Villanueva Correa Ancis kathia	
Grado académico:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 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:	Medición de la gestión del talento humano
Autor:	Barreto Cruz Yessica Maribel Olano Santacruz Flor de María
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de la empresa comercial de la ciudad de Huaraz
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Perfil del colaborador	Es toda información relevante de su entorno profesional y formación de competencias relacionadas al desempeño.
	Proceso de reclutamiento	Se lleva a cabo con conceptos y técnicas efectivas y compatibles bajo la supervisión de GRH (Cuesta, 2016).
	Desarrollo del talento humano	Es un proceso continuo que inicia desde la evaluación del desempeño, lo cual pretende precisar el desarrollo profesional y personal para su mejoramiento laboral. (Pardo, 2007).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario **“Medición de la gestión del talento humano”** elaborado por Barreto Cruz Yessica Maribel y Olano Santacruz Flor de María 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 indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<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

**Dimensiones del instrumento: Medición de la gestión del talento humano**

- Primera dimensión: **Perfil del colaborador**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el perfil del colaborador**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Consideras que los puestos de la empresa comercial están acorde a tus conocimientos profesionales?	4	4	4	
Habilidades	¿Consideras que, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?	4	4	4	
Actitudes	¿Considera Ud. que siempre llega puntual al trabajo y cumple con sus funciones en el tiempo establecido?	4	4	3	
Aptitudes	Siente Ud. que en el área que se desenvuelve es escuchado y comprendido su opinión por parte de su jefe.	4	4	3	

- Segunda dimensión: **Proceso de reclutamiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el proceso de reclutamiento**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatorias	Considera Ud. que el anuncio publicado acerca de la convocatoria de trabajo es igual a lo informado por los directivos de la empresa.	3	3	3	
contratación	Cree Ud. al momento de contratación la información brindada es la misma a lo de su contrato	4	4	4	
	Al momento de firmar el contrato o de renovación lee detenidamente las cláusulas de su contrato.	4	4	4	
inducción	Al incorporarse a la empresa comercial existe una inducción adecuada al personal sobre la labor que van a desarrollar.	4	4	4	
comunicación	Cree usted que la empresa comercial aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones a realizar, reglamento interno, misión, visión y valores.	4	4	3	

- Tercera dimensión: **Desarrollo del talento humano**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo del talento humano**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.	4	4	4	
Solución a los conflictos	Siente que la empresa resuelve de la mejor manera y equitativamente los conflictos dentro de la empresa.	4	4	4	
Capacitaciones	Considera Ud. que la empresa realiza un adecuado proceso de capacitación con respecto a las funciones de un puesto ocupado.	4	4	4	
	¿Se desarrollan frecuentemente programas de capacitación dentro de la empresa comercial?	4	4	4	
Remuneraciones e incentivos	Considera Ud. que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la situación laboral actual.	4	4	4	


  
 Lic. Ana K. Villanueva Cortes  
 C.I.A.D. N° 25328

Firma del evaluador

DNI: 75458592

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Medición de la satisfacción laboral**". 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

Nombre del juez:	Ullanueva Gomez Ansis Kattucsa	
Grado académico:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 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:	Medición de la satisfacción laboral
Autor:	Barreto Cruz Yessica Maribel Olano Santacruz Flor de María
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de la empresa comercial de la ciudad de Huaraz
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	Se relaciona a las estrategias, metodologías y procedimientos que tienen las personas con el objetivo de poder lograr metas (Ríos, 2017).
	Bienestar laboral	Es la calidad de vida en el trabajo ya que los que conforman parte de la empresa se enfrentan a diferentes situaciones que les perjudica por ello es importante este aspecto (Herrera et al. 2017).
	Condiciones de trabajo	Son factores de su entorno de un colaborador que identifica la motivación y satisfacción (Reyes, 2016).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de la satisfacción laboral" elaborado por Barreto Cruz Yessica Maribel y Olano Santacruz Flor de Maria 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 indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<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 items 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

**Dimensiones del instrumento: Medición de la satisfacción laboral**

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Considera Ud. que en el desarrollo del trabajo de la empresa comercial es importante que cuenten con un buen líder para el éxito.	4	4	4	
	¿Consideras que tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?	3	3	3	
Comunicación asertiva	La empresa cuenta con directivos y colaboradores que se comunican de forma adecuada.	4	4	4	
	Se percibe acerca del asertividad de los gerentes dentro de la empresa para liderar a los trabajadores.	3	3	3	
Empatía	Considera Ud. que en la empresa los colaboradores desarrollan la habilidad social, que les va permitir ponerse en la situación de la otra persona.	4	4	3	
	Creer que la empatía dentro de la empresa es importante para su buen funcionamiento y poder resolver los problemas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Bienestar laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el bienestar laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de salud	Siente que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.	4	4	4	
Feedback	¿Se desarrollan constantemente encuestas de opinión para aplicar a sus empleados y así obtener distintas informaciones sobre sus experiencias? de su contrato	4	4	3	

	¿Las opiniones recopiladas de los empleados son solucionadas en el tiempo determinado?	4	4	4	
Líneas de carrera	¿Crees que es importante contar con una línea de carrera en la empresa, para que el trabajador tome su puesto adecuado?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las condiciones de trabajo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	Siente que el ambiente laboral es adecuado para el rendimiento de la empresa.	4	4	4	
	Crees que el entorno de trabajo mejora la satisfacción y el bienestar de los colaboradores para incrementar la productividad de la empresa.	4	4	4	
Recursos	La empresa cuenta con todos los recursos necesarios para que realice sus actividades sin ninguna dificultad.	4	4	4	
Actividad	Considera Ud. que el proceso administrativo es la actividad principal que la empresa opera.	4	4	3	
	Conoce toda la clasificación de las actividades que realiza la empresa para que no tenga complicaciones.	4	4	4	


  
 Colegio de Ingenieros de la Costa  
 Lic. Juan Antonio Villalobos Carrón  
 C.I.A.P. N° 21321

Firma del evaluador

DNI: 75458592

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 McGarland 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.

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°002-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Medición de la gestión del talento humano**". 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

Nombre del juez:	<b>SEGUNDO TOMAS AGUILAR</b>	
Grado académico:	Maestría ( )	Doctor (X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad general, Recursos humanos	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

## 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:	<b>Medición de la gestión del talento humano</b>
Autor:	Barreto Cruz Yessica Maribel Olano Santacruz Flor de María
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de la empresa comercial de la ciudad de Huaraz
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Perfil del colaborador	Es toda información relevante de su entorno profesional y formación de competencias relacionadas al desempeño.
	Proceso de reclutamiento	Se lleva a cabo con conceptos y técnicas efectivas y compatibles bajo la supervisión de GRH (Cuesta, 2016).
	Desarrollo del talento humano	Es un proceso continuo que inicia desde la evaluación del desempeño, lo cual pretende precisar el desarrollo profesional y personal para su mejoramiento laboral. (Pardo, 2007).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de la gestión del talento humano**” elaborado por Barreto Cruz Yessica Maribel y Olano Santacruz Flor de María 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 indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<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

**Dimensiones del instrumento: Medición de la gestión del talento humano**

- Primera dimensión: **Perfil del colaborador**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el perfil del colaborador**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Consideras que los puestos de la empresa comercial están acorde a tus conocimientos profesionales?	4	4	4	
Habilidades	¿Consideras que, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?	4	4	4	
Actitudes	¿Considera Ud. que siempre llega puntual al trabajo y cumple con sus funciones en el tiempo establecido?	4	3	4	
Aptitudes	Siente Ud. que en el área que se desenvuelve es escuchado y comprendido su opinión por parte de su jefe.	4	4	3	

- Segunda dimensión: **Proceso de reclutamiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el proceso de reclutamiento**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatorias	Considera Ud. que el anuncio publicado acerca de la convocatoria de trabajo es igual a lo informado por los directivos de la empresa.	3	3	3	
contratación	Cree Ud. al momento de contratación la información brindada es la misma a lo de su contrato.	4	4	3	
	Al momento de firmar el contrato o de renovación lee detenidamente las cláusulas de su contrato.	4	4	4	
inducción	Al incorporarse a la empresa comercial existe una inducción adecuada al personal sobre la labor que van a desarrollar.	3	4	4	
comunicación	Cree usted que la empresa comercial aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones a realizar, reglamento interno, misión, visión y valores.	4	4	3	

- Tercera dimensión: **Desarrollo del talento humano**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo del talento humano**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.	4	4	4	
Solución a los conflictos	Siente que la empresa resuelve de la mejor manera y equitativamente los conflictos dentro de la empresa.	4	4	4	
Capacitaciones	Considera Ud. que la empresa realiza un adecuado proceso de capacitación con respecto a las funciones de un puesto ocupado.	3	4	4	
	¿Se desarrollan frecuentemente programas de capacitación dentro de la empresa comercial?	4	3	4	
Remuneraciones e incentivos	Considera Ud. que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la situación laboral actual.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 18072021

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Medición de la satisfacción laboral**". 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

Nombre del juez:	<b>SEGUNDO THOMAS AGUILAR</b>	
Grado académico:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad general, Recursos humanos	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

## 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:	<b>Medición de la satisfacción laboral</b>
Autor:	Barreto Cruz Yessica Maribel Olano Santacruz Flor de Maria
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de la empresa comercial de la ciudad de Huaraz
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	Se relaciona a las estrategias, metodologías y procedimientos que tienen las personas con el objetivo de poder lograr metas (Ríos, 2017).
	Bienestar laboral	Es la calidad de vida en el trabajo ya que los que conforman parte de la empresa se enfrentan a diferentes situaciones que les perjudica por ello es importante este aspecto (Herrera et al. 2017).
	Condiciones de trabajo	Son factores de su entorno de un colaborador que identifica la motivación y satisfacción (Reyes, 2016).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario **“Medición de la satisfacción laboral”** elaborado por Barreto Cruz Yessica Maribel y Olano Santacruz Flor de María 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 indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<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 items 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

**Dimensiones del instrumento: Medición de la satisfacción laboral**

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Considera Ud. que en el desarrollo del trabajo de la empresa comercial es importante que cuenten con un buen líder para el éxito.	4	4	4	
	¿Consideras que, tus habilidades están alineadas al área de trabajo a realizar?	4	4	4	
Comunicación asertiva	La empresa cuenta con directivos y colaboradores que se comunican de forma adecuada.	3	4	4	
	Se percibe acerca del asertividad de los gerentes dentro de la empresa para liderar a los trabajadores.	4	3	4	
Empatía	Considera Ud. que en la empresa los colaboradores desarrollan la habilidad social, que les va permitir ponerse en la situación de la otra persona.	3	4	4	
	Creas que la empatía dentro de la empresa es importante para su buen funcionamiento y poder resolver los problemas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Bienestar laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el bienestar laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de salud	Siente que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.	4	4	4	
Feedback	¿Se desarrollan constantemente encuestas de opinión para aplicar a sus empleados y así obtener distintas informaciones sobre sus experiencias? de su contrato	4	3	4	
	¿Las opiniones recopiladas de los empleados son solucionadas en el	4	4	4	

	tiempo determinado?				
Lineas de carrera	¿Crees que es importante contar con una línea de carrera en la empresa, para que el trabajador tome su puesto adecuado?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las condiciones de trabajo**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	Siente que el ambiente laboral es adecuado para el rendimiento de la empresa.	4	4	4	
	Crees que el entorno de trabajo mejora la satisfacción y el bienestar de los colaboradores para incrementar la productividad de la empresa.	4	4	4	
Recursos	La empresa cuenta con todos los recursos necesarios para que realice sus actividades sin ninguna dificultad.	4	4	4	
Actividad	Considera Ud. que el proceso administrativo es la actividad principal que la empresa opera.	4	4	4	
	Conoce toda la clasificación de las actividades que realiza la empresa para que no tenga complicaciones.	3	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 18072021

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 McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

## Anexo 5: Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

### Variable 1: Gestión del talento humano

#### Cuadro 1. Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	36	100,0

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

#### Cuadro 2. Resultado de la estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	15

El valor de alfa de Cronbach para la variable Gestión del talento humano fue de 0.893, esto quiere decir que el instrumento cuenta con confiabilidad buena.

### Variable 2: Satisfacción laboral

#### Cuadro 3. Procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	36	100,0

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

#### Cuadro 2. Resultado de la estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	15

El valor de alfa de Cronbach para la variable satisfacción laboral fue de 0.848, esto quiere decir que el instrumento cuenta con confiabilidad buena.

## Anexo 6: Consentimiento informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

Título de la investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023.

Investigador (a) (es): Barreto Cruz, Yessica Maribel y Olano Santacruz Flor de María

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023", cuyo objetivo es Determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se brindará información relevante sobre cómo la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral, en particular en una empresa comercial en Huaraz – 2023.

### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

### Riesgo (principio de no maleficencia):

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

### Beneficios (principio de beneficencia):

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

### Confidencialidad (principio de justicia):

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es):

Barreto Cruz Yessica Maribel email: [mbarretocr@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mbarretocr@ucvvirtual.edu.pe)

Olano Santacruz Flor de María email: [folanos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:folanos@ucvvirtual.edu.pe)

Docente asesor: Suárez Sánchez Juan de Dios.

Email: [jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Ana Analy Vega Gómez

Fecha y hora: 04/04/2024 - 15:00



*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años.*

# Anexo 7: Reporte de similitud del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=103&o=2412827833&u=1088032488&v=1

feedback studio FLOR DE MARIA OLANO SANTACRUZ | Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz - 2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz - 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciadas en Administración de empresas

AUTORAS:  
Barreto Cruz, Yessica Maribel (orcid.org/0000-0002-7631-5362)  
Olano Santacruz, Flor de María (orcid.org/0000-0001-9246-9432)

ASESOR:  
Dr. Suárez Sánchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA  
Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

HUARAZ - PERÚ  
2024

Resumen de coincidencias 15 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
2	hdl.handle.net	3 %
3	Entregado a Universida...	2 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	renati.sunedu.gob.pe	1 %
6	repositorio.unival.edu...	<1 %
7	repositorio.uss.edu.pe	<1 %
8	www.slideshare.net	<1 %
9	library.co	<1 %
10	Carlos Adolfo Noriega ...	<1 %
11	Entregado a Universida...	<1 %

Página: 1 de 28 Número de palabras: 8624 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 16°C Mayorm. nubla... 10:35 a.m. 05/07/2024

**Anexo 8: Solicitud de autorización para investigar en la entidad (Anexo 5 RVI 081)**

**Anexo 5**

**Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución**

HUARAZ 01 de abril del 2024

Señor (a):  
APELLIDOS Y NOMBRES TORRES SALAS ERICK FRANCIS  
CARGO GERENTE DE TIENDA  
NOMBRE DE LA EMPRESA SAGA FALABELLA S. A.  
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del .... ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.



En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA COMERCIAL; HUARAZ - 2023".

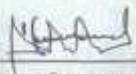
En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**Nombre de estudiante y firma**

  
NOMBRE: BARRETO CRUZ YESSICA  
DNI: 77911103

  
NOMBRE: OLANO SANTA CRUZ FLOR  
DNI: 47565994

**Anexo 9: Autorización de la entidad para desarrollar la investigación (Anexo 6 RVI 081)**

**Anexo 6**

**Autorización de uso de información de empresa**

Yo ERICK FRANCIS TORRES SALAS  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificado con DNI 10788631 en mi calidad de GERENTE DE TIENDA  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del  
área de SACA FACABELLO S.A.  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa SACA FACABELLO - S.A.  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C. N° 20100128056 ubicada en la ciudad de HUARAZ

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A los señores (as, itas.) BADRETO CRUZ YESSICA MARIOL  
GRAND SANTACRUZ FLORE DE MARÍA

Identificado(s) con DNI N° 77911103 47565994 de la ( ) Carrera profesional  
de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS para que utilice la siguiente información de la empresa:  
EJECUCIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
(CUESTIONARIO) DESARROLLADO POR LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TESIS PARA OPTAR EL T.P.

con la finalidad de que pueda desarrollar su  Tesis para optar el Título Profesional, ( ) Trabajo de  
investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de  
la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal<sup>1</sup>  
DNI: ERICK TORRES SALAS  
Gerente de Tienda  
Facabella Express Huaraz

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son  
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del  
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles  
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante  
DNI: 77911103

Firma del Estudiante  
DNI: 47565994

<sup>1</sup> Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

### Anexo 3.

#### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°156-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2023

Autor(es): Barreto Cruz Yessica Maribel

Olano Santacruz Flor de María

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Huaraz, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2\_ PREGRADO\_PI\_HUA\_B1\_05

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:

jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**Anexo 4.**

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz - 2023", presentado por los autores: Barreto Cruz Yessica Maribel, Olano Santacruz Flor de María, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	