



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los
trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Chagaray Horna, Briann Gabriel (ORCID: 0000-0002-4137-2914)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi tesis la dedico:

A mi padre Segundo Rojas, que dedicó su vida sin cansancio a darme una buena educación.

A mi novia por su gran apoyo y ser el muro firme en el que me puedo apoyar para levantarme y seguir adelante.

A mi hija Brianna por llenar de luz y alegría mi vida, y sobre todo ser el motivo para ser mejor persona cada día.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad que me concede para crecer personal y profesionalmente, y poder así cumplir mis objetivos.

A la empresa del rubro de construcción que prefirió permanecer anónima, pero la cual me abrió sus puertas para realizar esta investigación y brindarme el tiempo y datos necesarios para que sea posible.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Generalidades.	23
4.2. Objetivo Especifico 1	23
4.3. Objetivo Especifico 2	23
4.4. Objetivo Especifico 3	23
4.5. Objetivo General	23
4.6. Contrastación de hipótesis	23
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad Shapiro Wilk para Gestión del talento humano y satisfacción laboral	23
Tabla 2.	Prueba correlación de Pearson entre gestión del talento humano y satisfacción laboral	23
Tabla 3.	Prueba correlación de Pearson entre ingreso de personas y satisfacción laboral	24
Tabla 4.	Prueba correlación de Pearson entre ubicación de personas y satisfacción laboral	24
Tabla 5.	Prueba correlación de Pearson entre estimular a personas y satisfacción laboral	25
Tabla 6.	Prueba correlación de Pearson entre desarrollo de personas y satisfacción laboral	25
Tabla 7.	Prueba correlación de Pearson entre la retención de personal y satisfacción laboral	26
Tabla 8.	Prueba correlación de Pearson entre seguimiento de las personas y satisfacción laboral	26
Tabla 9.	Matriz de consistencia	42
Tabla 10.	Operacionalización de las variables	43
Tabla 11.	Niveles de gestión del talento humano	50
Tabla 12.	Niveles de satisfacción laboral	50
Tabla 13.	Niveles de las dimensiones de gestión del talento humano	51
Tabla 14.	Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	52

Resumen

Se tuvo como fin de la investigación determinar la relación entre Gestión del talento humano y satisfacción laboral, se seleccionó muestra censal de 62 trabajadores, siendo estudio de diseño no experimental, corte transversal y tipo básica. Asimismo, se empleó los instrumentos para cada variable esto es: Cuestionario de gestión del talento humano Ccahua (2019) adaptado por Chagaray (2021) y el cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma (2005). Como resultados tenemos que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad baja ($r = 0.336$). Se concluye, que existe relación significativa entre las variables de gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, organización.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between Management of human talent and job satisfaction, a census sample of 62 workers was selected, being a non-experimental design, cross-sectional and basic type study. Likewise, the instruments were used for each variable, that is: Human talent management questionnaire Ccahua (2019) adapted by Chagaray (2021) and the Palma Job Satisfaction questionnaire (2005). As results we have that the variables present correlation, since, $p < 0.05$, likewise, it is direct and of low intensity ($r = .336$). It is concluded that there is a significant relationship between the variables of human talent management and job satisfaction.

Keywords: Management of human talent, job satisfaction, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Se tiene conocimiento que gestión del talento humano, un tema del área administrativa, centrado (previa evolución del concepto) en el rol que se tiene en las organizaciones, lo cual conlleva a ser una función estratégica básica en la generación de valor a la organización y es un medio que lleva a los colaboradores a su respectivo desarrollo humano (Calderón, 2020). Si bien es cierto sin equivocación hasta el día de hoy con lo que se está viviendo, se tiene en claro que este aspecto está bajo presión y además estrés al tomar decisiones, así como inseguridad e incertidumbre al aplicar las estrategias. Así, el medir el nivel de satisfacción laboral de personas conformantes, se considera fundamental pues es un elemento que determina que las acciones o políticas tengan éxito de muchas de las políticas o acciones que se realicen desde el área de gestión del talento (Empleorecursos, 2020)

Alrededor del mundo, Oxford economics (2021) refiere se están dando cambios que están afectando a cada empresa e industria, por tanto, en el mercado mundial se marca el comienzo de una nueva era de complejidad, incertidumbre y cambios para las empresas. El auge del Internet y tecnología relacionada ha acelerado estos cambios en el mercado, alterando estrategias de negocios, modelos y procesos a lo largo del camino. Según su encuesta identifican avances tecnológicos (42%) y globalización (41%), así como los cambios en la demografía del trabajo (38%), las necesidades de clientes (38%) y competencia (38%) como las fuerzas subyacentes que tendrán el mayor impacto en los requerimientos de talento de sus organizaciones en los próximos años.

Asimismo, en España según Computerworld University (2021), publica en la web que realiza estudios los cuales determinan que colaboradores demuestran más satisfacción, si tienen apoyo y una relación buena con el líder lo denota el 38%, y si se consideran conformantes de la organización y además están inmersos en las tareas (24%). El compromiso además incide, en retener el talento interno, evitando un planteamiento que tengan de cambio de empleo. Asimismo, debe contar con oportunidad de aprender, aspiraciones de evolución y que pueda tener acceso a un

alto puesto esto se refleja en un 17% sobre satisfacción, la confianza, colaboración, eficiencia en tomar decisiones, reconocimiento y facilidad en la comunicación con conformantes del equipo implica un 15%.

En Latinoamérica, señaló Espinoza (2020) se caracteriza por la mezcla de políticas y prácticas que gestionen el talento humano de forma pragmática y funcional, no posee ideas que salvaguarden que conjuntos de dirección permanezcan, más bien pone se da diferenciadas formalidades, que tienen la responsabilidad para la comprensión de la misión importante que tiene el recurso humano ante diversos retos que presenta el sistema de trabajo (p. 4)

En Perú la organización empresarial y grupal, dan prioridad para que se elabore sistemas, dejando en segundo lugar y ciertas veces dejar a un lado el desarrollo humano, la evolución de individuos, incluyendo gestión del talento humano, ocasiones a quienes laboran en organizaciones se les ve como recurso humano o se le ve a manera de instrumento, no tomándose en cuenta que los colaboradores de la organización son considerados capital principal, y posee habilidad y particularidad las cuales dan acción, vida y movimiento a la empresa, es así que al personal se le debe considerar talento humano (Condori, 2018)

Se visualiza en el Perú organizaciones que no tienen preocupación por quienes laboran, ya que no existe buen compromiso organizacional, a pesar de ser recurso en cuanto al progreso del nexo entre ciudadanos y regulación, logrando alcance la satisfacción laboral que incluye disminuir el desempeño eficaz de las tareas, por esto es de importancia investigar lo necesario para saber de forma exacta que coherencia hay entre bienestar de trabajo y responsabilidad estructural.

En la empresa constructora los trabajadores presentan actitudes negativas frente al trabajo como desmotivación, poca tolerancia, tardanzas, ausentismo y falta de compromiso. Resulta, según ellos, sus sueldos son muy bajos en relación a otras empresas de similar rubro, los procesos de selección de personal suelen ser por referidos o al primero que llega y los contratos son solo por 6 meses, generando la percepción de una inestabilidad laboral, asociado a que a veces suelen demorarse en el pago, por otro lado, solo capacitan al personal el primer día de trabajo, no

capacitan al personal de acuerdo a un programa establecido. Es así que todo lo indicado perturba la satisfacción laboral del trabajador generando percepción negativa y frustrante hacia la gestión de las autoridades motivando tardanzas, desmotivación y en algunos casos apatía hacia el cumplimiento de las actividades. De continuar ello ocasionará una baja importante de la productividad del trabajador de la empresa de construcción por lo que imprescindible tomar en cuenta lo indicado y establecer estrategias de mejora en cuanto a gestión del talento humano por los dueños empresarios.

Por todo lo indicado se plantea: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021?

Este estudio está enfocado a la revisión de diversas teorías e informes de gran importancia, las mismas que se relacionan con las variables, todo el conjunto selectivo de conocimiento aporta a la vez sirve en posteriores investigaciones como guía.

La investigación se justifica teóricamente, basándose en conocimientos que otorga el estudio ya que representa el primero que se realiza en la empresa, por otro lado, el saber la relación entre dichas variables en colaboradores de organización centrada al área de construcción, pues como es sabido no solamente este rubro afronta de forma directa contextos que afectan sus labores en la actualidad, es así que se llega a fortalecer la teoría de las variables tratadas, lo cual fundamenta y sirve de referencia a investigaciones futuras que traten sobre el tema.

Mediante el análisis del tema se pudo fijar real valía del talento humano en la institución, porque sin personas no hay organizaciones, el estudio ayuda a tener una visión más amplia de que si el talento humano debe mejorar en su satisfacción laboral se debe dotarlo de constantes actualizaciones, capacitaciones, conocimientos que estén a la vanguardia de cambios que ayuden a afrontar diversas problemáticas que hoy en día causan la pandemia, estos factores se visualizaron en esta investigación.

En cuanto a la justificación metodológica el estudio se cimenta en métodos y técnicas ya aplicadas, validadas y confiables adquiriendo así el valor científico, asimismo es secuencial y estructurada con un método aplicado que la convierte en una investigación netamente rigurosa.

La justificación en lo concerniente a lo práctico en la gestión del talento humano el estudio plantea mejora de políticas administrativas, y adecuar a personal a través de habilidades y conocimientos y además de esto adaptaciones a modos y sistemas de trabajo, así como motivaciones que favorezcan a la satisfacción laboral.

En lo social la investigación aporta a través de sus resultados diversos planteamientos de mejora en gestión del talento humano y satisfacción laboral de colaboradores, y consecuentemente llegará a lograr el desempeño del personal sea máximo y así se beneficie al personal, clientes y demás en estos tiempos donde el contexto es adverso.

Dicho esto, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021.

Objetivos específicos: 1) establecer la relación entre el ingreso de personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. 2) establecer la relación entre la ubicación de personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. 3) identificar la relación entre estimular a personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. 4) establecer la relación entre desarrollo de personas y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. 5) identificar la relación entre la retención de personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. 6) identificar la relación entre el seguimiento de las personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021.

Asimismo, se plantea como Hipótesis general: Existe relación directa y altamente significativa entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones universales se consideraron las siguientes:

Guayaquil fue donde Paredes & Bustamante (2021) investigaron para establecer la conexión gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos con capital financiero mayor. Fue pesquisa cuantitativa, método inferencial, diseño descriptivo-correlacional. Usó cuestionario escala de Likert de 40 ítems, muestra poblacional 370 empleados. Obtuvo el análisis de fiabilidad con valor significativo 0.911. Prueba de Chi-Cuadrado comprobó la probabilidad de correlación entre hipótesis con estimación relevante $p < 0.05$. Concluye que comprobó la conexión positiva entre ambas variables en empleados.

Se tiene a Macías et al. (2020) quienes plantearon el objetivo de análisis de gestión talento humano en empresa de construcción civil del Ecuador, aplicaron el análisis de bibliografía como indagación y efectuaron a jefes encargados del área, y colaboradores que están implicados. Realizó la investigación empírica a través de la encuesta de satisfacción laboral fruto del proyecto europeo desarrollado por Coexphal, Euroempleo, aplicada a 83 personas (jefes del área, y personal) implicadas en la gestión del talento humano, para obtener la información necesaria. De esto resulta, que hay desatinos en procesos de gestión del talento humano, si no cuentan con programas de motivación, es así la insatisfacción radica por colaboradores no comprometidos y porque no cumplen con lo que se le asignada, por otro lado, encontraron que los colaboradores no saben claramente que es lo que la organización quiere de ellos y no hay tarea definida, y esto ocasiona el perder el tiempo en la realización del proceso de lo encomendado.

Asimismo, en Venezuela Zelada (2020) publica su artículo sobre un estudio realizado con fin de determinar la relación Gestión del talento humano y satisfacción laboral en docentes. Aplicó un diseño no experimental, correlacional o ex post facto. Su población estuvo conformada por 300 docentes, quienes oscilan con edad entre 20 a 70 años. Se utilizó la técnica de la encuesta y un instrumento realizado por el tesisista y validado a través de juicio de expertos en escala ordinal que permite

medir una actitud y el comportamiento consecuente con ésta. De lo hallado ($Rho=0,336$); y $p = 0,000 < 0.05$), asevera a mayor Gestión de Talento Humano mayor será la satisfacción en el trabajo.

Bravo y Moran (2018) investigan para examinar como Gestión de Talento Humano incide en satisfacción laboral de empleados. Además, como otro objetivo se centra en el de hacer un diagnóstico organizacional con relación a dirección del talento humano. Investigación exploratoria y descriptiva; con una muestra de 62 colaboradores entre administrativos, agentes de seguridad y supervisores. Tienen teorías sustentadas en diversos autores, con estudio de campo, encuesta y entrevista. Se concluye que hay inconvenientes entre ausencia de motivación a trabajadores y además escasos de incentivo tanto para personal de administración como a personal de seguridad que labora, y tomando en consideración que incentivo y motivación ambos son clave para que se logre rendir en el trabajo y así tener una mejor calidad al momento de prestar el servicio.

Aldaz et al. (2017), pretendieron como objetivo investigar el grado de relación de la gestión del talento humano sobre el desarrollo sostenible del turismo en hostelerías, por lo que metodológicamente fue un estudio de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal, aplicado a una muestra de 44 trabajadores de las hostelerías, en la cual se midieron las variables a través de la creación de dos cuestionarios elaborados por el mismo autor cada uno con 32 ítems las cuales contaron con una confiabilidad de 0,872 para su aplicación. Dentro de los resultados se obtuvo que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables.

En cuanto a las investigaciones nacionales destacan las siguientes:

Bendezú (2020) en su artículo refiere que buscó determinar qué relación hay entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de quienes trabajan en la I.E.P. "Mave School", de San Juan de Lurigancho en Lima. Usándose la investigación básica, descriptiva correlacional, cuantitativa. Usó dos instrumentos que medirán las variables Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC construido por Sonia Palma, se entrevistó a 18 docentes y 06 personas del área administrativa.

Resultando que la gestión del talento humano tiene relación significativa con satisfacción laboral; concluyó que fue significativa la correlación y alcanzó nivel 0.892 el correspondiente al nivel correlación enérgico.

Se tiene a Cotrina (2019) que presenta su estudio para determinar si hay relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral, el tipo del estudio fue básica, nivel descriptivo correlacional, trabajó con 54 personas (44 colaboradores y 10 jefes). Utilizando como instrumentos dos cuestionarios, de lo cual los resultados muestran una existente correlación entre las dos variables según los colaboradores administrativos, tiene significancia casi nula (pues se encuentra entre rango 0.01 a 0.06), su nivel de confianza fue 99%, concluyendo NO hay relación significativa entre ambas variables.

Escobar (2019), para obtener su maestría desarrolló su tesis con fin básico de determinar que existe o no correspondencia entre gestión del talento humano y satisfacción laboral, realizada tipo correlacional, cuantitativo, diseño no experimental transversal, al seleccionar probabilísticamente a 179 trabajadores, y a través de la aplicación de cuestionarios que les dio validez por juicio de expertos, estos son Cuestionario Gestión del talento humano (26 ítems), Cuestionario Satisfacción laboral (50 ítems). Resulta hay relación significativa y directa entre las variables (Correlación positiva muy alta, $p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,869).

Por otro lado, Alarcón y Neyra (2018) investigan estableciendo qué relación hay entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en trabajadores de INTERBANK, para esto aplican el estudio descriptivo, diseño no experimental transeccional correlacional, contando con una muestra conformada por 76 trabajadores a quienes les aplicaron un cuestionario y encuestas de elaboración propia. Se llegó a hallar que 55,3 % de trabajadores dicen que continuamente se adecua la gestión del talento humano, 59,2 %, se encuentra de acuerdo con la satisfacción laboral, concluyendo hay relación significativa existente entre gestión del talento humano y satisfacción laboral.

Colque (2018) investiga para determinar qué relación hay entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de quienes laboran en Industrias Unidas del Perú S.A.– Lima, es así que aplica el tipo correlacional, no experimental, transversal, cuantitativa, se elaboró un instrumento para gestión del talento (26 ítems) y se aplica cuestionario de Sonia Palma de 36 ítems ambos validados, aplicó así estos a 123 trabajadores de la empresa. Es así que los resultados reflejaron que ambas variables se correlacionan significativamente, de manera directa y moderada con un valor de $\rho=0,700$, esto identifica que la gestión del talento humano no está desarrollándose de forma pertinente, pues existe desatino al seleccionar colaboradores, capacitación al personal, y también motivación baja, por el establecimiento de políticas por parte de la empresa, que no dan beneficio a trabajadores, y genera bajo nivel para satisfacer a los trabajadores.

Las variables teóricamente a continuación se sustentan para así comprender la problemática planteada.

En gestión del talento humano, es que esta hace referencia al proceso que atrae, desarrolla y concentra integrantes nuevos y que asimismo conserva a los mismos en las empresas. Centrada en destacar a las personas con potencial alto en su puesto de trabajo (Corel Global Partners, 2016)

El enfoque del manejo del recurso humano refiere Corel Global Partners (2016) quiere no solo contratar a personal más valioso y calificado, además está concentrada en la retención. Pues el proceso selectivo y reclusión, capacitación y desarrollo son de gran costo, es de importancia colocar al individuo en un puesto donde la habilidad que posee se utilice óptimamente.

El talento humano establece una noción de capital humano, pues compone un dominio invaluable para que la organización pueda ser exitosa y competitiva. El capital humano dirige talento; que se confieren de habilidad, conocimiento y competencia, se fortalecen, renuevan y se premian de forma continua, y no se logra operar separadamente, pues tienen que coexistir en un ambiente de cobertura y

autonomía que constantemente crezca en un apropiado y donde se desarrolle talentos (Chiavenato, 2009)

Gestión del talento humano con su importancia que está según Pérez (2016) en que hay diversas ventajas para aquella organización que administra el talento de sus colaboradores, y estas son: a) significativa disminución de la brecha que requiere la organización y de lo que dispone el colaborador, b) Mejorar continuamente para el logro de eficacia y eficiencia mayor; c) Fomento de cultura en logro de objetivo organizacional con superior rendimiento; d) Mejorar clima de trabajo y cultura organizacional; e) Más satisfacción laboral en colaborador; f) Disminuye rotación de personal y aumentar capacidad para retener el talento clave.

Colaboradores contratados en la empresa tienen que ser capacitados muy bien, pero a la vez también se puede actualizar constantemente. Entonces, el equipo gestión del talento humano, señala según la RSM (2018) que se deberá reconocer las faltas existentes así se brindará la solución de las mismas: como por ejemplo el capacitar al personal va generar cambios y mejoras lo que permite que el colaborador tenga mayores habilidades para dar solución a diferentes problemas. El desarrollo de personal no se basa solo a adquirir conocimientos nuevos, además se desarrollará la respectiva habilidad personal la cual contribuirá a la mejora de capacidad de quienes conforman la empresa, ejemplo de esto es: eliminar o modificar hábitos malos y también que mejore la productividad o desempeño de funciones.

La gestión del talento humano se reconoce como primordial en la administración. Su transcendental fin es mantener y perfeccionar aquella relación personal entre directores y participantes en toda área de la empresa. De acuerdo a esta visión integral para optimizar dichas relaciones. Entre los importantes objetivos se tiene: a) Promover lograr alcanzar los objetivos que tiene la empresa; b) Garantía en eficacia y desarrollo máximo de recursos humanos; c) que se identifique y satisfaga la necesidad de cada trabajador de la organización; d) Creación de equilibrio entre objetivo individual tanto en el empleado como en la organización; e)

otorgar colaboradores motivados y calificados a la organización; f) Infundir colaboración y trabajo en conjunto que se de en todas las áreas (RSM, 2018)

La gestión del talento humano presenta bases como la teoría Y, que sustentada según McGregor (1957, citado por Chavez, 2018) donde se enfatiza la motivación y necesidad de superarse del trabajador; quienes se le considera como un ser humano que siente y piensa, no se les ve solo como “objetos” que llevan a cabo sus labores, no se les toma como aquellos que repiten mecánicamente las acciones, o que tienen un fin que es el de ser remunerados; como lo dice la teoría X que se contrapone a esta. Es así que, de acuerdo a lo fundamentado por el autor, que logra permitir que los trabajadores se desarrollen en ambientes agradables y seguros.

Además, está la teoría de la motivación y personalidad que propone Maslow (1937) la cual está sustentada en lo que desea la persona que es superarse y esto lo realiza por medio de la motivación y personalidad, esto a través del lograr satisfacer sus necesidades, aquellas que se relacionan con su conducta, satisfechas estas nacen otras y así llegan a autorrealizarse y también la trascendencia al desarrollo personal mayor (Citado por Chavez, 2018).

De acuerdo a lo fundamentado por Hidalgo (2021), la gestión del talento humano se evalúa de acuerdo a dimensiones como: 1) Ingreso de personal; que se entiende como formar nuevo personal que ingrese a la empresa para realizar su labor determinada y cumpliendo su política de esta. Este proceso que constituye reclutar y seleccionar al personal más idóneo; 2) Ubicar a personas, esto es asignar (o reasignar) en específica área. Encierra inicial asignación, o también transferencia y promoción. Como los candidatos es preciso la realización de reclutamiento, elegir y orientar para organizar las diversas acciones que ejecutan empleados en la empresa, como gestión y control de estas acciones, incluyendo además bosquejo de la organización, esquema de puestos, examen, desenvolvimiento y orientación de trabajadores; 3) Asociado el estímulo, la cual es reconocer, aprobar y pertinente muestra de afecto que recobra el entusiasmo que tenía al inicio la gran parte de trabajadores cuando ingresó a la empresa, la cual perdió debido a realizar

esfuerzos diariamente que no eran recompensados. Se trata de la técnica que anima a personas y responde a necesidad individual, incluyendo logros, premios y servicio social; 4) Desarrollo de las personas, definida como series de acciones que formula la formación organizacional, que se centra en sistemática formación del personal. Dichas acciones afectan positivamente la modificación del nivel calificativo de como rinden los trabajadores y se satisface así la necesidad de formación individual y necesidad colectiva de empleados que se formaron. 5) Retención de personal, la cual se basa en el procedimiento que motiva al trabajador a seguir en la empresa por más tiempo, usando herramientas y estrategias de conservación más eficaz. Este desempeño es en beneficio para la empresa así también al empleado. Es monitorear a personas, proceder a revisar la función de cada persona y evidenciar resultados. 6) Seguimiento de personas, esto refiere para formar la relación de mejora de la confianza con los trabajadores, empezando poniendo en práctica el seguimiento del personal técnico y orientar el ritmo, acorde con objetivos que se marcó. Incluyendo procedimiento de información de gestión y bases de datos.

Un punto importante a tratar es debido a qué, el talento deja la organización. Prieto (2016) refiere fundamentalmente son prescripciones, estas causas se aúnan en una: desmotivación completa. Así, si se quiere saber por dónde hay fuga de talento o la llamada fuga de cerebros en las empresas, solo se tiene que analizar que desmotiva a estos. Este talento se va por: Existencia de un jefe 'tirano'. No hay autonomía y tampoco independencia, existe política interna injusta. Hay problemas para reconocer dichas situaciones que permita a los gestores combatir esos problemas y dejar de perder talentos. Por lo tanto, el diseño de estrategia efectiva de retención, es necesaria para mejor claridad acerca de los motivos.

De acuerdo a lo conceptualizado por Escobedo y Andrade (2017) la gestión del talento humano, es campo de la teoría del management, conforma el enfoque de gerencia de recursos humanos, en teoría radica en el histórico proceso de desarrollo de la teoría de la organización, en el aspecto de la gestión de recursos humanos y capacidades. Es así que, se orienta por su naturaleza y manera en que

dirige eficientemente el capital humano, y mejora así el desempeño organizacional, en término de eficiencia, eficacia al manejar recursos, mejora productividad y rentabilidad de la organización (Pantouvakis y Karakasnaki, 2017).

En cuanto a la variable Satisfacción Laboral, teóricamente se puede desarrollar iniciando con el concepto. Así, se le considera como la emoción del talento humano, que se emite por medio del sentimiento placentero, o dicho de otra forma, el regocijo que se obtiene por experiencia en el puesto laboral, que se relaciona con posibilidad de crecimiento profesional, beneficio y comisión, además de otros (Jiménez, 2016).

Maldonado y Olano (2020) señalan que la satisfacción laboral radica en la percepción del trabajador, es indefectible decir que la satisfacción laboral tenga como consecuencia la sensación de bienestar si lo que tiene el colaborador en lo concerniente a su trabajo, logra cubrir expectativa de este o causa molestias al no cumplirlas. Es la suma ponderada de aspectos del trabajo (percepción que se tiene) y valor que se espera de ellos.

La importancia de la satisfacción laboral reside en constituirse como arte de la organización que satisface necesidades de sus colaboradores, sobre todo cuando su personal está sin satisfacción y ausentarse de su labor es frecuente, en tanto los trabajadores satisfechos tienen buena salud, y mantiene mejor ambiente (Guerrero et al., 2018)

Teorías de la Satisfacción Laboral en las que se considera de importancia las que básicamente se sobreponen teorías generales de la motivación humana. Lo que explica que la Jerarquía de Necesidades de Maslow, o Pirámide de Maslow, se consideró el primer enfoque usado para manifestar el problema de la satisfacción en el trabajo. Fundamentalmente, la teoría de Maslow demanda que la necesidad humana esencial, como seguridad y fisiología, se debe cumplir antes de la necesidad más complejas, como pertenencia y estima o afecto (StarMeUp, 2018)

Al aplicarse la teoría a entorno laboral, como compensación, cobertura médica y seguridad laboral representa la necesidad básica. Luego de cumplidas, el empleado tiene en cuenta aquellas necesidades complejas: tenemos a las relaciones en el trabajo, sentimientos y sensaciones, etcétera. Aun así, la popularidad de la teoría, enfoques recientes dicen que la jerarquía de necesidad no es adecuada para aplicar en su entorno laboral, pues no se tiene en cuenta procesos cognitivos de empleados. (StarMeUp, 2018)

Así, la teoría de dos factores de Herzberg dice que se basa la satisfacción laboral en combinar factores intrínsecos y extrínsecos. La satisfacción intrínseca está relacionada con sensación de felicidad del trabajador del trabajo en sí, y su responsabilidad. Los factores extrínsecos (“factores de higiene”) son las condiciones objetivas del trabajo, como compensación, beneficio, oportunidad de desarrollo, y otros (StarMeUp, 2018)

Finalmente, factores organizacionales enfocan al ambiente de trabajo: liderazgo y supervisión (apoyo técnico y emocional de líder a empleados), relación con compañeros de trabajo, compensación, seguridad en el trabajo, desarrollo, etc. La combinación compleja de los tres factores no permite crear una “receta única” para la satisfacción laboral. Una organización se responsabiliza de lograr su punto de equilibrio propio. (StarMeUp, 2018)

Los cinco puntos clave que mejoran la satisfacción de empleados son: a) Facilitar oportunidad y que practiquen sus conocimientos y habilidades. Sentirse útil y con reconocimiento implica de manera grandiosa en que el personal se sienta realizado. Ayudar a empleados en el desarrollo profesional; o cual da como resultado más lealtad y rendimiento mayor. b) Promover relaciones excelentes con supervisores: es una clave para retener a empleados. Mínimas cosas bajan la moral como por ejemplo tener sensación de no ser valorada. Se tiene que asegurar que los empleados se sientan reconocidos.

Abrir la comunicación entre empleados y management. Es forma fácil de hacer un ambiente de trabajo innovador y saludable. Si la comunicación es mala

los empleados se vuelven más reacios en compartir preocupaciones, y además sus ideas. (StarMeUp, 2018)

Invertir en remuneración y beneficios. La justa compensación es crucial para retener y atraer talento. Se tiene que saber que existen incentivos no económicos que son muy importantes para el empleado, entre estos tenemos la flexibilidad de horarios. Dar una mayor seguridad laboral. La incertidumbre acerca del futuro laboral afecta el desempeño del empleado de forma negativa, lo que conduce a comportamiento no deseados.

Palma (2005) señaló satisfacción laboral es destreza o inclinación respectiva constante respecto al trabajo, basada en lo que valora y que desarrolló a partir de su experiencia. Actitud basada que surge del ambiente de labor donde se desarrolla, y relaciona en directamente con desempeño, ya que el trabajador satisfecho es el que produce.

Dicho esto, señala cuatro dimensiones medibles para la satisfacción laboral como: (a) Significación de la tarea, esto es cuando el trabajador considera importante el cargo donde labora, así Palma (2005) señala, es disponibilidad a la labor que se maneja en función a la atribución que se asocia a que la labor personal logra sentido de esfuerzo, ejecución, ecuanimidad y/o la aportación mental. (b) Condición de trabajo, esto se generó por el entorno del trabajo lo cual permitió otorgue el bienestar personal y hacer fácil que se haga un buen trabajo. Así los colaboradores se muestran preocupados por el entorno de sus labores y a las diversas facilidades que le brinda la empresa para efectuar un mejor trabajo como por ejemplo los ambientes seguros, satisfactorios, claros y que no distraiga en nada. (c) y (d) como el reconocimiento personal y/o social y beneficios financieros, fundamentalmente tiene que ver el pago, remuneración, y otros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación estará incluida dentro de las investigaciones de tipo aplicada, para (Sánchez et al., 2018), este tipo de estudios y/o investigaciones tienen sus aplicaciones en problemas concretas y reales. En este estudio, con resultados obtenidos y recomendaciones dadas se buscarán mejorar la situación.

El enfoque fue cuantitativo, pues toma realidad objetiva, para cuyo estudio es condición esencial la separación de quien investiga respecto al objeto de estudio. (Mata, 2019)

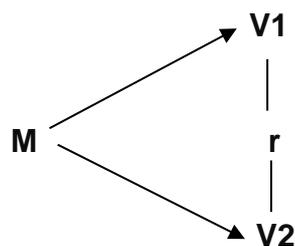
Diseño de investigación

Es no experimental, porque se realizó siguiendo lo que refirieron Hernández y Mendoza (2018), sin manipular deliberadamente de variables y se observan fenómenos en su ambiente natural para ser analizados.

Asimismo, de corte transversal esto es porque los datos recolectados son en único tiempo. Su fin es analizar y describir como inciden en las variables y su interrelación en un específico momento.

De nivel correlacional, porque trata de descubrir cómo varía una variable al hacerlo la otra. Solo estudia la dirección del movimiento y la intensidad de la relación (Rus, 2020)

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional fue:



Donde:

M = En los trabajadores de una empresa del rubro de construcción

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

La Gestión del talento humano (variable 1) y satisfacción laboral (variable 2), son atributos, rasgos, propiedades o cualidades cuya variación es susceptible a observarse o medirse.

Variable 1 : Gestión del talento humano

Variable 2 : Satisfacción laboral

Se anexa la matriz de operacionalización de variables más adelante. (Anexo N° 2)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Carrasco (2009), citado en Hernández y Mendoza (2018) definió población “conjunto de elementos (unidades de análisis) perteneciente al ámbito espacial donde se lleva a cabo el estudio” (p. 236)

La población está compuesta por 62 trabajadores de una empresa del rubro de construcción.

Criterios de inclusión

- Personal que está laborando actualmente.
- Quienes acepten colaborar de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- Quienes están en descanso, vacaciones o no se encuentren laborando en el tiempo que se aplica la investigación.

Muestra y muestreo

En el caso del presente estudio, por ser la población reducida y mantener las facilidades correspondientes se consideró al total de población como muestra. Así, la muestra censal de la presente investigación fue de 62 trabajadores de empresa de construcción

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto al instrumento para recolectar datos fueron dos cuestionarios, los cuales respondieron los colaboradores a las interrogantes, las mismas que se describen a continuación.

Ficha Técnica: Variable 1 – Gestión del talento humano

Nombre : Cuestionario de gestión del talento humano
Autor : Ccahua Tamariz, Katherin
Año : 2019
Adaptación : Chagaray Horna, Briann Gabriel
Año : 2021
Procedencia : Peruana
Administración : Individual y/o grupal
Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
Duración : Aproximadamente de 20 a 30 minutos
Estructuración : La prueba tiene 6 dimensiones: Ingreso de personas, ubicación de personas, estimular a las personas, desarrollo de las personas, retener al personal, seguimiento de las personas.

Número de ítems: 34

Este instrumento tiene como objetivo conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión del talento humano en trabajadores dependientes.

Consigna de aplicación

Estimado, a continuación, se presentan 34 preguntas sobre gestión del talento humano, para lo cual debes marcar en la tabla el número que creas correcta. 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) algunas veces, 4) casi siempre 5) Siempre

Baremos:

Niveles	Rangos
Bueno	126-170
Regular	80-125
Malo	34-79

Validez y confiabilidad:

El instrumento ha sido construido en el Perú, para obtener su validez de contenido se usó el método de jueces obteniéndose que es una prueba aplicable con buena suficiencia. Para efectos de la Confiabilidad, se estimó con método de consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach 0.957 que equivale a una alta confiabilidad.

Ficha Técnica: Variable 2 - Satisfacción Laboral

Nombre : Cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC
Autor : Sonia Palma
Año : 2005
Procedencia : Peruana
Administración : Individual
Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
Duración : Aproximadamente de 20 a 30 minutos

Estructuración : La prueba tiene 04 dimensiones: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

Número de ítems: 27

Este instrumento admite diagnosticar de forma general la actitud que se tiene al trabajo, manifestando que tanto es agradable o desagradable para el trabajador su labor. La encuesta se sustenta básicamente con la teoría motivacional y se creó trabajando con una población de trabajadores del Perú.

Consigna de aplicación

Se constituye por ítems que deben responderse marcando con una (X) la alternativa que se considere adecuada: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo,3) Indeciso, 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.

Baremos:

Niveles	Rangos
Muy satisfecho	117 a más
Satisfecho	103-116
Promedio	89-102
Insatisfecho	75-88
Muy insatisfecho	74 a menos

Validez y confiabilidad

El instrumento ha sido construido en el Perú, su validez fue con método de jueces en ajuste de ítems, las puntuaciones fueron por estimación de correlaciones y factores con coeficiente de Spearman Brown los cuales evidenciaron correlaciones positivas y significativas. Para Confiabilidad, se estimó con el método de

consistencia interna por el Coeficiente Alfa de Cronbach (0.84) y método de mitades con Coeficiente de Guttman (0.81).

3.5. Procedimientos

Se solicitó permiso a la Gerencia de la empresa dedicada al rubro de construcción, entregando la carta de presentación emitida por la Universidad Cesar Vallejo, y se realizó la selección de los instrumentos para evaluar las variables de estudio, seguidamente se envió solicitud a quienes elaboraron los cuestionarios solicitando la autorización para hacer uso de sus instrumentos con fines académicos y para los colaboradores se realizó una encuesta virtual que incluía el consentimiento informado, además, para la información que se recabó se organizó los datos en Excel, considerando la cantidad de ítems por dimensión y la sumatoria parcial, y además la suma total de datos que se recolectó por cada variable, seguidamente los datos para analizarse se trasladaron al software estadístico (IBM SPSS Statistics) versión 26 en español.

3.6. Método de análisis de datos

La validez de contenido se evaluó con la prueba V de Aiken, y la confiabilidad de instrumentos se evaluó con coeficiente Alfa de Cronbach. Después de obtenido todos los datos se empleó el SPSS-26, donde se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, luego se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para correlación estadística, pues los datos proceden de una distribución normal. Finalmente, se realizó la interpretación del análisis estadístico inferencias y descriptivo organizados en frecuencias y porcentajes.

En relación al método de análisis de datos, Kerlinger (1982) refiere:

La interpretación fue en términos de los resultados de la investigación. Esta consiste en establecer inferencias sobre relaciones entre variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones citado por (Pérez, 2016)

3.7. Aspectos éticos

Puesto que la investigación es con participación de personas, las que deben contar con protección y respeto de todo lo que faculte las leyes y convenciones internacionales en cuanto a derechos fundamentales, enfatizando la privacidad de datos personales y participación libre y voluntaria. Se respeta a personas como lo que representan autónomas en sus decisiones y se les protege de daños ejerciendo con justicia e igualdad, esto, implica tener permisos de la institución para hacer la investigación, y autorización de los autores de instrumentos para hacer uso consentido y además consentimiento informado del participante. Entonces, algunas consideraciones éticas serán:

Principio de autonomía o de participación libre y voluntaria que sostiene la Asamblea Médica Mundial (1964), implica el respeto a lo que decide la persona en cuanto a su participación, asimismo estar libre de toda forma de presión.

Principio de benignidad, el investigar no tiene motivo alguno para ocasionar daño al participante, por el contrario, siempre tiene que buscar el bienestar en cuanto demore el proceso

Principio de confidencialidad, los datos que se obtengan, asevera (Siurana, 2010) no pueden ser divulgados o compartidos sin consentimiento pleno, es por esto que el cuestionario o entrevista es de carácter anónimo.

Principio de no maleficencia, destaca el no tener ninguna intención negativa con los colaboradores en cuanto se lleve a cabo la investigación, la investigación no genera de modo alguno, ningún tipo de daño sea físico o psicológico; ya que podría ocasionar cambios en las percepciones lo que conllevaría a debilitar la confiabilidad de la información

Principio de veracidad, se considera que es fundamental actuar siempre con la verdad en cada etapa que se lleve a cabo del proceso de investigación, y esto se debe dar tanto del lado del participante, así como del lado del investigador, es así que se debe establecer una relación donde lo principal sea la veracidad, confidencialidad y fidelidad lo cual debe reflejarse en todo momento y ser de forma natural. (Siurana, 2010)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk para Gestión del talento humano y satisfacción laboral

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk G1	Sig.
Gestión del talento humano	,961	62	,074
Satisfacción Laboral	,916	62	,051

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 1, refleja en gestión del talento humano y en satisfacción laboral, índice de significancia p es mayor a .05 se ajustó a distribución normal, por lo tanto, le corresponde el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 2

Prueba correlación de Pearson entre gestión del talento humano y satisfacción laboral

Variable	Satisfacción laboral	
	r	,336
Gestión del talento humano	p	,008
	N	62

En la Tabla 2, se evidenció mediante la prueba de correlación de Pearson que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad baja ($r = ,336$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral

Tabla 3

Prueba correlación de Pearson entre ingreso de personas y satisfacción laboral

Variable	Satisfacción laboral	
	r	,029
	p	,822
Ingreso de personas	N	62

En la Tabla 3, se evidenció mediante la prueba de correlación de Pearson que las variables no presentan correlación, ya que, $p > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador: No existe relación entre el ingreso de personas y la satisfacción laboral

Tabla 4

Prueba correlación de Pearson entre ubicación de personas y satisfacción laboral

Variable	Satisfacción laboral	
	r	,287
	p	,024
Ubicación de personas	N	62

En la Tabla 4, se evidenció mediante la prueba de correlación de Pearson que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad baja ($r = ,287$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre ubicación de personas y la satisfacción laboral

Tabla 5

Prueba correlación de Pearson entre estimular a personas y satisfacción laboral

Variable	Satisfacción laboral	
	r	,167
	p	,193
Estimular a personas	N	62

En la Tabla 5, se evidenció mediante la prueba de correlación de Pearson que las variables no presentan correlación, ya que, $p > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador: No existe relación entre estimular a personas y la satisfacción laboral

Tabla 6

Prueba correlación de Pearson entre desarrollo de personas y satisfacción laboral

Variable	Satisfacción laboral	
	r	,501
	p	,000
Desarrollo de personas	N	62

En la Tabla 6, se evidenció mediante la prueba de correlación de Pearson que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad moderada ($r = ,501$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre desarrollo de personas y la satisfacción laboral

Tabla 7

Prueba correlación de Pearson entre la retención de personal y satisfacción laboral

Variable	Satisfacción laboral	
	r	,487
Retención de personal	p	,000
	N	62

En la Tabla 7, se evidenció mediante la prueba de correlación de Pearson que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad moderada ($r = ,487$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre retención de personal y la satisfacción laboral

Tabla 8

Prueba correlación de Pearson entre seguimiento de las personas y satisfacción laboral

Variable	Satisfacción laboral	
	r	,022
Seguimiento de personas	p	,865
	N	62

En la Tabla 8, se evidenció mediante la prueba de correlación de Pearson que las variables no presentan correlación, ya que, $p > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador: No existe relación entre seguimiento de personas y la satisfacción laboral

V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio realizado fue determinar la relación entre las variables de gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de rubro de construcción, por lo que se halló en los resultados que, si existe relación significativa y directa, pero de intensidad baja, a lo cual refiere que ambas variables se vinculan indicando que a mejor sea la gestión del talento humano en los colaboradores, aumentará a su vez la satisfacción en el trabajo. Consecuentemente, de dicha manera se acepta la hipótesis rechazando la hipótesis nula. Estos datos reflejados se contrastan con la investigación realizada por Paredes & Bustamante (2021), pues estos autores encontraron en su estudio que efectivamente si existe una relación directa entre las mismas variables. De esta manera, concuerda con lo propuesto por Chiavenato (2009), ya que el autor refería que el talento humano es el capital fundamental para una organización, de modo que se confieren de habilidad, destreza, conocimiento, competencia y aptitud, la cual se fortalezca a través de reconocimientos o premios reforzadores los cuales fomenten el desarrollo profesional y a su vez esto conlleve a que el trabajador se sienta reconocido por su desempeño y esfuerzo mostrando satisfacción y motivación por su entorno de trabajo. De esta manera, es que se indica que los trabajadores de la empresa de rubro de construcción vinculan directamente las características de un buen desarrollo y gestión de las competencias con el grado de satisfacción que puedan presentar en su trabajo, por lo que esto quizás se debe a que sus superiores o los encargados de dicho proceso brindan el fomento, evaluación y constante desarrollo de sus talentos brindándole los beneficios pertinentes para su satisfacción y bienestar del empleador.

Seguidamente, en el primer objetivo específico se indicó como fin establecer la relación entre la dimensión ingreso de personas y la variable de satisfacción laboral, por lo que se encontró dentro de los resultados obtenidos que no existe relación significativa ni directa, por lo que ambas variables no se vinculan. Dichos datos discrepan con el estudio de Bendezú (2020), pues el autor señaló que, si existe una relación significativa y directa entre las

variables, indicando que, a mayor gestión en cuanto al ingreso de personas, ocasionará un aumento en la satisfacción de cada trabajador. De acuerdo a lo comentado anteriormente, no concuerda con lo propuesto por Escobedo & Andrade (2017), pues refirieron que el capital humano debe ser idóneo y preciso para las funciones que realicen o el puesto que ocupen, el cual la organización fomente su progreso profesional y laboral siendo reconocidos por su eficiencia, eficacia al manejar los recursos y en mejorar la productividad de la institución donde labora, lo cual genere a su vez la motivación y estabilidad de dicho colaborador. Es así que, los trabajadores de la empresa de rubro de construcción no vinculan dichos temas, diferenciando sus características de ambas variables, esto quizás se debe a que los jefes o superiores de la organización al momento de seleccionar al personal más idóneo no enfatizan el fomento de un desarrollo personal o profesional por lo que los trabajadores no se sienten del todo identificados y tampoco enfatizan los beneficios que podrán tener durante todo su desarrollo dentro de la empresa, a lo cual no reflejan una satisfacción por el ámbito donde trabajarán.

De igual manera, en base al segundo objetivo específico se pretendió establecer la relación entre la dimensión ubicación de personas conjuntamente con la variable de satisfacción laboral, encontrándose en los datos obtenidos que, si existe una relación significativa y directa, pero de igual manera de intensidad baja, por lo que se determina que a una mejor ubicación de personas generará como consecuencia una mayor satisfacción en las funciones que realiza el trabajador. Es así que, estos datos concuerdan con la investigación ejecutada por Zelada (2020), en la cual halló que, si existe una relación significativa entre dichas variables de estudio, identificando que si una variable asciende la otra de la misma manera aumentará. Esto es similar a la teoría propuesta por McGregor (1957, citado por Chavez, 2018), pues el autor enfatiza y conceptualiza que el trabajador tiene la necesidad de superarse a través del fomento y desarrollo de sus competencias, pues el colaborador es el ente principal de una organización y debe ser reflejado y visto como sí, abarcando no solo necesidades materiales sino también de índole moral y emocional, pues un trabajador motivado, se sentirá satisfecho

para su óptimo desempeño el cual será a su vez reforzado a través de constantes capacitaciones para la obtención de mayor conocimiento y práctica, generando beneficios tanto para él como para la empresa. De dicha manera, los trabajadores de la empresa referente al rubro de la construcción si llegan a vincular dichas variables, esto quizás sea posible, ya que, al momento de realizar el reclutamiento del personal, los encargados o jefes de dicha área realizan una efectiva y adecuada orientación con respecto a la ejecución de funciones que realizarán, orientando de manera que genere una motivación en el trabajador ya que se sentirá cómodo en el perfil idóneo para dicho colaborador.

Mientras que, en el tercer objetivo específico se detalló identificar la relación entre la dimensión de estimular a personas y la satisfacción laboral, a lo cual se obtuvo en los resultados que, no existe relación entre ambas variables de estudio, por lo que no se llegan a vincular. De acuerdo a lo obtenido anteriormente, concuerda con la investigación elaborada por Cotrina (2019), pues reflejó en su estudio que tampoco existe una relación significativa, por lo que los indicadores de cada variable no se vinculan y son diferenciados. Sin embargo, lo comentado anteriormente se contradice con lo propuesto por Maslow (1937, citado por Chavez, 2018), ya que el autor planteó en su teoría que un trabajador se siente autorrealizado a través del constante reforzamiento no solo material sino también moral y conductual, pues la personalidad de los trabajadores influye en el rendimiento que ellos puedan ejercer a su vez, que dicha personalidad será positiva y proactiva en el grado que se fomente su preparación y desarrollo profesional, por lo que la empresa le debe brindar dichas facilidades, para lo cual el colaborador se sienta satisfecho en el ambiente donde trabaja. De dicho modo, los trabajadores de la empresa de construcción no relacionan las variables, esto quizás sea posible, ya que los jefes o superiores no otorgan estímulos o reconocimientos los cuales muestren el desempeño del trabajador por lo que no muestra un entusiasmo con su desarrollo profesional como beneficio dentro de la empresa.

Dentro del cuarto objetivo específico, se precisó establecer la relación entre la dimensión desarrollo de personas con la satisfacción laboral, reflejando en sus resultados la existencia de una asociación directa y significativa, pero de intensidad moderada, indicando que a mayor gestión en cuanto al desarrollo de personas habrá un mayor aumento de satisfacción por parte de los colaboradores con respecto a su entorno laboral. Dichos resultados concuerdan con la investigación ejecutada por Escobar (2019), ya que el autor evidenció en su estudio que ambas variables si se vinculan de manera significativa, directa y positiva, concluyendo que cuando una de las variables aumenta por consecuencia la otra también ascenderá. Dicho esto, se ve reflejado en lo conceptualizado por Chiavenato (citado por Hidalgo, 2021), pues el autor refiere que el desarrollo del trabajador involucra una serie de factores los cuales se desarrollen dentro de la formación organizacional, pues la institución debe fomentar y facilitar el progreso profesional de modo que se modifique el nivel calificativo de como rinde el personal satisfaciendo la necesidad de su formación individual y colectiva, pues de dicha manera presentarán un adecuado desempeño en la ejecución de sus funciones sintiéndose satisfechos acorde a su necesidad a través del realización profesional. Por lo referido, es que los trabajadores de la empresa de construcción asocian ambas variables, y esto quizás sea debido a que el personal percibe una formación organizacional optima, a través de una orientación de funciones a nivel personal como grupal recibiendo el apoyo pertinente de los jefes por lo cual provoca una satisfacción en dicha necesidad del colaborador.

Así mismo, en el quinto objetivo específico se precisó identificar la relación entre la dimensión de retención de personas conjuntamente con la variable satisfacción laboral, lo cual se reflejó en los resultados obtenidos que, si existe una relación entre ambas variables, reflejando una relación directa, significativa, pero de intensidad moderada a lo cual indica que a una mayor gestión respecto a la retención de personal provocará a su vez un aumento en la satisfacción del trabajador sintiéndose motivado en su centro laboral. Es así que, estos datos se contrastan por el estudio ejecutado por Colque (2018),

pues el autor encontró que si existe una asociación significativa y moderada entre las variables de estudio. Es así que, de acuerdo a lo referido anteriormente, se asemeje a lo conceptualizado por Jiménez (2016), pues el autor ratifica que un trabajador se siente satisfecho en su puesto de trabajo cuando la organización en donde trabaja le brinda facilidades y beneficios para su crecimiento profesional así como también ciertas comisiones, integridad y consideración familiar, así como también ascensos otorgados por el desempeño y constante formación de sus competencias ya que así el colaborador se sentirá identificado con su empresa emitiendo sentimientos placenteros, de regocijo y de logros. Pues de dicha manera, los trabajadores vinculan las variables y esto quizás sea debido a que los superiores o jefes de la empresa otorgan beneficios de índole material o moral los cuales generen en el trabajador una satisfacción para la realización de sus funciones.

Por último, dentro del sexto objetivo específico se planteó identificar la relación entre la dimensión de seguimiento de las personas y la variable de satisfacción laboral, por lo que en los resultados se encontró que no existe relación ni directa ni significativa entre ambas variables. Esto no concuerda por el estudio realizado por Alarcón y Neyra (2018), ya que los autores reflejaron en su investigación que, si existe una relación significativa entre ambas variables, registrando que a mayor gestión en cuanto al seguimiento de las personas generará un aumento en la satisfacción del trabajador. Sin embargo, esto no es similar a lo propuesto por Pérez (2016), pues refiere que para una adecuada administración y gestión de los talentos de sus colaboradores se deben enfocar en las ventajas que estos representa, pues el fomentar y mejorar un adecuado clima entre los miembros de trabajo, siendo entre compañeros así como también con los superiores o jefes debe reflejarse una comunicación y empatía adecuada, generando el desarrollo de toma de decisiones asertivas, de modo que también evitará la rotación del personal y el abando del puesto en que trabaja, pues el empleador se sentirá escuchado y tendrá una orientación adecuada de sus funciones, con el beneficio de que rinda proactivamente favoreciendo a su vez a la organización. Por lo que, los trabajadores de la empresa de construcción no vinculan dichos aspectos,

diferenciándolos, a lo cual esto puede ser posible, porque los superiores de la empresa no realizan un seguimiento constante de las funciones que realizan los trabajadores por lo que dichos colaboradores no perciben una gestión adecuada y óptima.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: de manera general, se determina que existe relación significativa, directa y de intensidad baja entre las variables de gestión del talento humano y la satisfacción laboral por lo que indica que a los criterios de crecimiento, desarrollo de habilidades y estrategias, y potencializar las competencias producen un grado de satisfacción en el entorno donde labora el trabajador, involucrándose directamente con la necesidad de cubrir el crecimiento profesional por lo que genera una motivación en los trabajadores de una empresa de construcción.

SEGUNDA: Específicamente, se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión de ingreso de personas y satisfacción laboral por lo que los trabajadores de la empresa del rubro de construcción identifican los indicadores de selección y reclutamiento del personal diferenciándolos de la motivación y reconocimientos los cuales conlleven a una adecuada satisfacción laboral.

TERCERA: Se concluye, que entre la dimensión de ubicación de personas y la satisfacción laboral existe una relación significativa, directa y de intensidad baja, a lo cual refiere que a mayor orientación y colocación del personal de acuerdo a cada perfil idóneo generará una mayor satisfacción en el trabajador pues se sentirá a gusto en sus funciones.

CUARTA: Seguidamente, se concluye que no existe una relación positiva ni directa entre la dimensión de estimular a personas y la satisfacción laboral, por lo que los trabajadores de la empresa del rubro de construcción diferencian los indicadores de reconocimiento al desempeño del trabajador de la satisfacción que el trabajador pueda presentar en su entorno laboral.

QUINTO: De igual manera, se concluye que entre la dimensión de desarrollo de personas y la satisfacción laboral si existe una relación directa, positiva y de intensidad moderada, por lo que se indica que, a mayor crecimiento profesional, el fomento de capacitación y conocimientos generará un mayor

nivel de motivación y confort de la persona con respecto a su ambiente donde trabaja.

SEXTO: Se concluye, que entre la dimensión de retención de personal y satisfacción laboral existe una relación directa, significativa y de intensidad moderada, a lo cual indica que, a mayores beneficios otorgados al trabajador, así como también el sentido pertenencia a la empresa generará una mayor satisfacción y estabilidad en el colaborador.

SEPTIMO: Finalmente, se concluye, que entre la dimensión de seguimiento de las personas y la satisfacción laboral no existe una relación significativa ni directa entre ambas variables, por lo que indicadores como la supervisión al personal en sus funciones se diferencia de la motivación que presente el trabajador al desempeñar su labor.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: se sugiere a las autoridades pertinente de la empresa de rubro de la construcción que empleen nuevas estrategias y métodos con el objetivo de priorizar un gran impacto social laboral sobre todo enfocándose en su desarrollo profesional impartiendo la gestión y administración adecuada de las habilidades y competencias las cuales generen una satisfacción estable y confortable al trabajador.

SEGUNDA: se recomienda al área encargada del reclutamiento y selección del personal, realizar o implementar nuevos diseños laborales los cuales estén acorde a la realidad actual que mantiene el colaborador.

TERCERA: se sugiere a los jefes de la empresa de rubro de construcción mejorar las condiciones laborales para los trabajadores con la finalidad de brindarle un ambiente seguro y estable, así como también capacitarlos constantemente en temas de trabajo en equipo y compromiso laboral con el fin de que se brinde un entorno saludable el cual motive y mantenga en confort al trabajador generando vínculos de compañerismo y comunicación con los superiores.

CUARTA: se recomienda a los jefes o superiores de la empresa de rubro de construcción que reconozcan de manera continua y permanente la labor que ejerzan los trabajadores otorgándoles incentivos de índole moral los cuales le generen motivación y se sientan identificados con su empresa.

QUINTA: se sugiere a los jefes o superiores de la empresa de rubro en implementar actividades recreativas para los trabajadores pues generará realizar vínculos fraternos entre los dichos colaboradores y a su vez, se sientan reconocidos por los jefes superiores.

SEXTA: se aconseja a los jefes de la empresa en implementar mejoras en las condiciones en las cuales trabajan los colaboradores por lo que se direcciones a la flexibilidad en horarios, así como también, en recibir beneficios para las familias de dichos trabajadores.

SEPTIMA: se recomienda también a los encargados de la selección del personal realizar capacitaciones bajo la modalidad de inducción con la finalidad de reflejar y presentar la cultura de la empresa y la identidad organizacional con la finalidad de que el trabajador sienta su desarrollo profesional y se sienta motivado por los beneficios otorgados por la empresa.

REFERENCIAS

- Alarcón, F. y Neyra, W. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del Banco Internacional del Perú – INTERBANK, Red de Tiendas Lima, Zona 4, 2017*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Aldaz, S., H. Pacheco, V. Velasco, and D. Calvopiña. 2017. "Relación de Las Variables Organizacionales y La Gestión Del Talento Humano, En Las Hosterías de Ciudad Riobamba, Ecuador." *Revista Industrial Data* 20(2):55–60. doi: 10.15381/idata.v20i2.13943.
- Bendezu, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Universidad Nacional Hermilio Valdizan*, 14(1), 22-28.
- Bravo, E. y Moran, F. (2018). *Incidencia Gestión de Talento Humano en la satisfacción de la empresa GRUVIPRO Cia. Ltda.* Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Calderón, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: Una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina* 21, 1-18. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/346414851_Impactos_de_la_pandemia_sobre_las_organizaciones_una_reflexion_desde_la_perspectiva_de_la_gestion_del_talento_humano
- Chavez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*, 19(4), 553-558.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ra ed.)*. Mexico: McGraw-hill/interamericana editores.
- Colque, M. y. (2018). *Relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Unidas del Perú S.A - Lima*. Arequipa - Peru: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Computerworld University. (2021). *Cuatro factores para potenciar la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.computerworlduniversity.es/actualidad/cuatro-factores-para-potenciar-la-satisfaccion-laboral>
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Corel Global Partners. (2016). *¿Qu es la gestin del talento humano?* Obtenido de <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
- Cotrina, A. y. (2019). *Percepcion de la gestion del talento humano y su relacion con la satisfaccin laboral de los colaboradores del area administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca*. Cajamarca – Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Empleorecursos. (2020). *¿Estas satisfecha(o) con tu trabajo*. Obtenido de <https://empleorecursos.es/satisfaccionlaboral/>
- Escobar, M. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Escobedo, G. y Andrade, V. (2017). *Desarrollo sustentable. Estrategia en las empresas para un futuro mejor, 1ra ed., 001-381*. México: Alfaomega grupo editor.
- Espinoza, S. (2020). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Guerrero, M., Richard, P. y Arce, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>

- Hidalgo, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020*. Lima - Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Jara, A., Asmat, N. Alberca, E. y 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.
- Jiménez, D. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. Obtenido de [http://Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750%20\(1\).pdf](http://Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750%20(1).pdf)
- Macías, M., Ruiz, S. y Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Scielo*, 41(2), 15-36.
- Maldonado, N. y Olano, O. (2020). *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019*. Quito - Ecuador : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Mata, L. (2019). *El enfoque cuantitativo de investigación*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Oxford economics. (2021). Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos. *Talento Global 2021*, 1-22.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.
- Pantouvakis, A y Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management-performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(1), 959-973.

- Paredes, P., & Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44-61. Obtenido de <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Perez, O. (2016). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez, S. (2016). *La investigación como responsabilidad profesional*. Obtenido de <http://metinvc.blogspot.com/2012/02/t3a-cronograma-y-presupuesto.html>
- Prieto, P. (2016). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Rincón, C. (2017). *Productividad y competitividad a partir de la gestión del talento humano en la organización*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- RSM. (2018). *¿En qué consiste la gestión de talento humano?* Obtenido de <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/en-que-consiste-la-gestion-de-talento-humano>
- Rus, E. (2020). *Investigación correlacional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima-Peru Universidad Ricardo Palma.
- Siurana, J. (2010). *Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
- StarMeUp. (2018). *Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla* . Obtenido de <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

Zelada, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 763-810.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Tabla 09

Problema	Objetivos específicos	Variables	dimensiones	indicadores	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021?</p>	<p>OE 1: Establecer la relación entre el ingreso de personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021 OE 2: Establecer la relación entre la ubicación de personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. OE 3: Identificar la relación entre estimular a las personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. OE4: Establecer la relación entre el desarrollo de las personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. OE5: Identificar la relación entre la retención de personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021. OE6: Identificar la relación entre el seguimiento de las personas y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021</p>	<p>Variable 1 Gestión del talento humano</p>	<p>Ingreso de personas</p>	Reclutamiento	Tipo de investigación
				Selección	De acuerdo al fin:
			<p>Ubicación de personas</p>	Orientación	Aplicada
				Modelado	
				Evaluación del desempeño	
			<p>Estimular a las personas</p>	Retribución	De acuerdo al enfoque:
				Incentivos Prestaciones y Servicios	Cuantitativo
			<p>Desarrollo de las personas</p>	Capacitación	De acuerdo al alcance:
				Desarrollo organizacional	
			<p>Retener al Personal</p>	Relaciones	Correlacional
Higiene, seguridad y calidad de vida					
<p>Seguimiento de las personas</p>	Base de datos y sistemas de información	Diseño de investigación			
		No experimental, de corte transversal			
<p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p>			<p>Significatividad de tareas</p>	Cumplimiento del trabajo	Población
				Desarrollo personal	62
			<p>Condiciones de trabajo</p>	Entorno físico laboral	Muestra:
<p>Reconocimiento personal y/o social</p>	Trato personal	62			
	Variedad de tareas	Técnicas/instrumentos			
<p>Beneficios económicos</p>				Compensación económica	
Hipótesis					
Existe relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021.					
Objetivos: General					
Determinar la relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021.					

Anexo 2:

Tabla 10

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos.	Aplicación del Cuestionario de gestión del talento humano, que consta de 34 ítems, con evaluación de 6 dimensiones calificadas con puntaje del 1 al 5.	Ingreso de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	Ordinal
			Ubicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Modelado • Evaluación del desempeño 	
			Estimular a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución • Incentivos • Prestaciones y Servicios 	
			Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. • Desarrollo organizacional 	
			Retener al personal	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones • Higiene, seguridad y calidad de vida 	
			Seguimiento de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos y sistemas de información 	

Hidalgo (2020)

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Sonia Palma Carrillo (2005), quien define la satisfacción laboral como “la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. (Palma, 2005)	Se usará el cuestionario de satisfacción laboral, que valora las respuestas de 1 – 5, el cuestionario está dividido por 4 dimensiones.	Significatividad de tareas	Cumplimiento del trabajo Desarrollo personal	ORDINAL
			Condiciones de trabajo	Entorno físico laboral	
			Reconocimiento personal y/o social	Trato personal Variedad de tareas	
			Beneficios económicos	Compensación económica	

Nota: Adaptado de “Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”. Palma, S. (2005)

Anexo 03. Ficha de validación de instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mosquera Torres, Dino Fernando	Docente investigador Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario	Chagaray (2021) adaptado de Ccahua (2019)
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
					Gestión del talento humano	Ingreso de personas	Reclutamiento	Se recluta personal calificado.		x		X		X		X		X		X		X		X	
Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la empresa.		x		X					X		X		X		X		X		X		X		X		X
Se difunde las convocatorias para atraer personal de manera adecuada y transparente		x		X					X		X		X		X		X		X		X		X		X
Se recoge información de personal para el reclutamiento de personal calificado.		x		X					X		X		X		X		X		X		X		X		X
Selección	Se realiza la entrevista de selección de personal calificado de forma imparcial.		x				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Se realizan evaluaciones técnicas para la admisión del personal calificado son las adecuadas		x				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Ubicación de personas	Orientación	Realiza el personal admitido tareas propias a su cargo		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Desempeña el personal admitido más de un cargo.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Modelado	Existe un clima laboral de respeto y confianza interpersonal.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma permanente		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		El personal calificado accede a becas de estudio para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Estimular a las personas	Retribución	Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades del puesto de trabajo		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Incentivos Prestaciones y Servicios	Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el cumplimiento de sus funciones		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Entrena la empresa, de manera adecuada, a los asistentes administrativos, técnicos y especialistas.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Desarrollo de las personas	Capacitación	Entrena la empresa, al personal calificado, con cursos sobre sus áreas de trabajo para desarrollar sus habilidades.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Participa todo el personal en reuniones con la gerencia a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.		x			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Desarrollo organizacional	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca, Nunca

Retener al personal	Relaciones	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		Emplea el personal administrativo y los especialistas sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en los trabajos en equipo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Utiliza el personal sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Se realizan los cambios del personal teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Higiene, seguridad y calidad de vida	Brinda la empresa las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Realiza la empresa campañas de salud en beneficio del personal.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Se busca mejorar las condiciones laborales del personal.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Seguimiento de las personas	Base de datos y sistemas de información	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal, según corresponda por el incumplimiento de sus funciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos de la empresa y disponible para obtener información.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Se permite el acceso al personal a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Cumple el sistema de información de la empresa con los objetivos de la institución.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 21 / 12 / 21	09610775		922749683
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 4. Instrumentos de evaluación

Cuestionario de Gestión del Talento humano

INSTRUCCIONES: Estimado, a continuación, tienes 34 preguntas sobre la gestión del talento humano, para lo cual debes marcar en la tabla el número u opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	Variable Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN INGRESO DE PERSONAS		5	4	3	2	1
1	Se recluta personal calificado.					
2	Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la empresa					
3	Se difunde las convocatorias para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente					
4	Se recoge información de personal para el reclutamiento de personal calificado.					
5	Se realiza la entrevista de selección de personal calificado de forma imparcial.					
6	Se realizan evaluaciones técnicas para la admisión del personal calificado son las adecuadas.					
7	Se capacita al candidato seleccionado.					
DIMENSIÓN UBICACIÓN DE PERSONAS		5	4	3	2	1
8	Realiza el personal admitido tareas propias de su cargo.					
9	Desempeña el personal admitido más de un cargo.					
10	Existe un clima laboral de respeto y confianza interpersonal.					
11	La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área					
12	Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma permanente					
DIMENSIÓN ESTÍMULAR A LAS PERSONAS		5	4	3	2	1
13	Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos.					
14	El personal calificado accede a becas de estudio para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.					
15	Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.					
16	Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación.					

Nº	Variable Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
17	El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades del puesto de trabajo					
18	Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el cumplimiento de sus funciones					
DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS		5	4	3	2	1
19	Entrena la empresa, de manera adecuada, a los asistentes administrativos, técnicos y especialistas.					
20	Entrena la empresa, al personal calificado, con cursos sobre sus áreas de trabajo para desarrollar sus habilidades.					
21	Participa todo el personal en reuniones con la gerencia a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.					
22	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.					
23	Emplea el personal administrativo y los especialistas sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en los trabajos en equipo.					
24	Utiliza el personal sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.					
25	Se realizan los cambios del personal teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.					
DIMENSIÓN RETENER AL PERSONAL		5	4	3	2	1
26	Brinda la empresa las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.					
27	Realiza la empresa campañas de salud en beneficio del personal.					
28	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.					
29	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal.					
30	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal, según corresponda por el incumplimiento de sus funciones					
DIMENSIÓN SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS		5	4	3	2	1
31	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos					
32	Se encuentra codificada la base de datos de recursos humanos de la empresa y disponible para obtener información.					
33	Se permite el acceso al personal a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.					
34	Cumple el sistema de información de la empresa con los objetivos de la institución.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

De Sonia Palma Carrillo (2005)

I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral en la institución educativa donde usted labora.

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

II.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

- | | | |
|------------------------------|----------------|--------------------------|
| 1.- Totalmente en desacuerdo | 4.- De acuerdo | 5.-Totalmente de acuerdo |
| 2.- En desacuerdo | 3.- Indeciso | |

N°		1	2	3	4	5
	SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
8	Me gusta la actividad que realizo.					
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me siento a gusto con mi horario.					

N°		1	2	3	4	5
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades.					
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	1	2	3	4	5
18	Recibo un buen trato en la institución donde laboro.					
19	Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución.					
20	Prefiero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo.					
21	Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia.					
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido.					
	BENEFICIOS ECONOMICOS	1	2	3	4	5
23	Percibo un salario justo por la labor que realizo.					
24	Tengo una posición económica confortable.					
25	Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros.					
26	Me valoran por el trabajo que realizo.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Tabla 11

Descripción de niveles de Gestión del talento humano.

Niveles	f	%
Bueno	7	11,3%
Regular	47	75,8%
Malo	8	12,9%
Total	62	100%

Nota. Análisis estadístico (2021)

Tabla 11, visualiza cada nivel de la gestión del talento humanos, de 62 trabajadores, 75,8% que equivale a 47 trabajadores se encuentran en nivel regular, 12,9%, que equivale a 8 trabajadores en un nivel malo y el 11,3% correspondiente a 7 trabajadores se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 12

Descripción de niveles de satisfacción laboral.

Niveles	f	%
Muy satisfecho	9	14,5%
Satisfecho	45	72,6%
Promedio	6	9,7%
Insatisfecho	1	1,6%
Muy insatisfecho	1	1,6%
Total	62	100%

Nota. Análisis estadístico (2021)

Tabla 12, visualiza cada nivel de satisfacción laboral, de 62 trabajadores, 72,6% que equivale a 45 trabajadores se encuentran satisfechos, 14,5%, que equivale a 9 trabajadores en un nivel muy satisfecho, 9,7% correspondiente a 6 trabajadores se encuentran en un nivel promedio, el 1,6% que corresponden a 1 trabajador se encuentra insatisfecho y finalmente en la misma cantidad (1) se encuentra muy insatisfecho.

Tabla 13*Descripción de niveles de las dimensiones de gestión del talento humano*

Niveles	Ingreso de personas		Ubicación de personas		Estimular a las personas		Desarrollo de personas		Retener al personal		Seguimiento de personas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	29	46,8%	13	21%	27	44%	14	22,6%	4	6,4%	16	25,8%
Regular	27	43,5%	43	69%	22	36%	36	58,1%	35	56,5%	19	30,7%
Malo	6	9,7%	6	10%	13	20%	12	19,3%	23	37,1%	27	43,5%
Total	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%

Tabla 13, De los hallazgos obtenidos se observa que en la empresa del rubro de construcción se necesita optimizar los procesos relacionados con la retención de personal y el seguimiento de personas de la gestión del talento humano. A diferencia de las dimensiones de ingreso, ubicación, estimulación y desarrollo de personas que se encuentran en niveles regulares y buenos.

Tabla 14*Descripción de niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

Niveles	Significatividad de tareas		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy satisfecho	33	53,2%	30	48,4%	26	41,9%	2	3,2%
Satisfecho	27	43,6%	30	48,4%	32	51,6%	10	16,1%
Promedio	2	3,2%	0	0%	0	0%	31	50%
Insatisfecho	0	0%	2	3,2%	4	6,5%	18	29%
Muy insatisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,6%
Total	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%

Tabla 14, De los hallazgos obtenidos se observa que en la empresa del rubro de construcción los trabajadores se encuentran satisfechos y muy satisfechos en las dimensiones significatividad de tareas, condiciones de trabajo y reconocimiento personal, mientras que en la dimensión beneficio económico los trabajadores se encuentran insatisfechos en un 29% que equivale a 18 trabajadores y un nivel de satisfacción promedio en un 50%.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALVANAPÓN ALVA FLOR ALICIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de administración de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesora de la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO DE CONSTRUCCIÓN, TRUJILLO, 2021", constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 de la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Trujillo, 20 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALVANAPON ALVA FLOR ALICIA DNI: 17995554 ORCID: 0000-0003-2721-2698	