



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores  
del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**AUTOR:**

Holguin Veloz, Steven Joel (ORCID: 0000-0001-9785-0877)

**ASESORA:**

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (ORCID: 0000-0002-6970-2778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LIMA - PERÚ**

2022

### **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo incondicional en cada paso que voy dando en mi que hacer como profesional

### **Agradecimiento**

A la Universidad por abrirme las puertas para continuar mi carrera profesional.

A mi asesora por su apoyo en cada momento

El autor.

## Índice de Contenidos

	<b>Pág</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
	1
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III METODOLOGÍA</b>	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variable y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimiento	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
<b>IV RESULTADOS</b>	26
<b>V DISCUSIÓN</b>	31
<b>VI CONCLUSIONES</b>	37
<b>VII RECOMENDACIONES</b>	39
<b>REFERENCIAS</b>	40
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Frecuencia y porcentajes de la variable gestión del talento humano y dimensiones	26
Tabla 2: Frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral y dimensiones	27
Tabla 3: Correlación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral	28
Tabla 4: Correlación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea	29
Tabla 5: Correlación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo	30
Tabla 6: Correlación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social	31
Tabla 7: Correlación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos	32

## Índice de figuras

Figura 1:	Procesos de la gestión del talento humano.	10
Figura 2:	Diagrama del diseño correlacional	21

## Resumen

El presente estudio titulado Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021, la cual tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el contexto de la empresa mencionada.

Metodológicamente el estudio partió de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental en la que se trabajó con una muestra conformada por 87 trabajadores del centro de especialidades Daule a los cuales se les aplicó dos cuestionarios uno para medir la gestión del talento humano y otro para medir la satisfacción laboral, ambos instrumentos pasaron por un proceso de validez y confiabilidad.

Los resultados muestran que el 62,1% de los encuestados considero en un nivel deficiente la gestión del talento humano y el 69% considero estar moderadamente satisfecho con la labor que realiza así mismo al obtenerse que el valor de  $p = ,000$  el cual es menor a 0,05 lo que permitió aceptar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 con un coeficiente de correlación  $Rho = 701^{**}$

Palabras clave: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, motivación

## **Abstract**

The present study entitled Management of human talent and job satisfaction of the workers of the Daule, Ecuador specialty center, 2021, which had the general objective of determining the relationship between the management of human talent and job satisfaction in the context of the aforementioned company...

Methodologically, the study started from a quantitative approach, of a basic type, of non-experimental design, in which we worked with a sample made up of 87 workers from the Daule specialty center to whom two questionnaires were applied, one to measure talent management human and gold to measure job satisfaction, both instruments went through a process of validity and reliability.

The results show that 62.1% of those surveyed consider the management of human talent to be a deficient level and 69% consider that they are moderately satisfied with the work they carry out, as it was obtained that the value of  $p = .000$  which is less than 0.05, which allowed accepting that there is a significant relationship between the management of human talent and job satisfaction at the Daule, Ecuador specialty center, 2021 with a correlation coefficient  $Rho = 701^{**}$

Keywords: Human talent management, job satisfaction, Motivation

## I.- INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales se han enfrentado a nuevas prácticas para seguir situándose en este mercado laboral profundamente serio y, así, afrontar este dinamismo implacable pretendiendo cubrir las necesidades que surgen a raíz de este cambio, por lo que las asignaciones empresariales de las organizaciones se están redimensionando, donde la administración de la capacidad humana se considera un eje fundamental, en este sentido revalorizando la capacidad humana obligado a reorientar capacidades que permitan alcanzar metas y objetivos empresariales, entre los que destaca el cumplimiento laboral (Zelada, 2020).

En las naciones europeas se prepara al futuro ciudadano como un factor que despierta un inmenso interés donde las recomendaciones de preparación del individuo deben basarse en el respeto por las libertades básicas y la armonía; y, sin embargo, se está pensando en la necesidad de trabajar sobre los límites útiles de los individuos, adquiriendo en consecuencia un significado vital en la creación de la capacidad humana. El universo de trabajo se ha ido complicando progresivamente, articulando lo académico con razonamientos lógicos donde se requiere niveles cada vez más elevados de creatividad e innovación, se considera que la actividad productiva es lo más relevante. La actividad productiva no solo consume conocimientos, sino que los produce (Bendezú, 2019).

Cuentas (2018), planteó que la sociedad de hoy describe la incesante búsqueda de la ciencia y la información, la cual demanda que las instituciones se renueven para que las personas produzcan conocimientos. El fin principal de una gestión es el capital humano.

Ante ello se afirma que no basta con llenar de conocimientos a la persona, no basta con movilizar los bienes intelectuales y físicos que e incrementa su productividad; es necesario comprometer al trabajador con la labor que realiza y sobre todo con la empresa; a ello se suma la satisfacción laboral, un trabajador satisfecho procura el crecimiento de la empresa por ende es fácil deducir que cada empresa debe buscar el crecimiento y desarrollo para lo cual debe contar con un

equipo humano satisfecho a lo que se suma el realizar un adecuado proceso de selección del talento humano y considerar factores como el reconocimiento que recibe el trabajador por la labor que realiza, los beneficios como factores a considera para que el trabajador este satisfecho (Peralta, 2018).

Nuestro país acarrea muchos problemas dentro del cual está la gestión del talento humano que muchas veces no es tratado adecuadamente por los directivos o muchas veces no existe un área que se pueda encargar de ello por lo que la satisfacción laboral es un problema que q también acarrea problemas en el entorno familiar que al final hará que la productividad baje (Zelada, 2018)

El contexto actual donde se desenvuelve la empresa muestra por un lado un panorama económico empresarial que está enfrentándose a estos cambios producto de la situación actual a lo que también tiene que enfrentarse a problemáticas como que los trabajadores están percibiendo una toma de decisiones de manera injusta, la colaboración empresarial ya es casi nula , la poca colaboración con la empresa, muchas veces el trabajador ve la necesidad de tomar como un reto la productividad constante pero se siente insatisfecho ante ello todolo descrito hace necesario el plantearse la siguiente investigación.

Lo expuesto anteriormente permitió que se plantearan como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021? Y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021? ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibidas por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021? ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021?

En cuanto a la justificación práctica el presente estudio permitió al centro de especialidades Daule tener los resultados, que en primer lugar mostraron los niveles de como se viene realizando la gestión del talento humano, así mismo los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores lo cual ayudo a tomar de decisiones de implementaciones para mejorar; donde se logre que el trabajador se identifique con la institución y cuente sobre todo con las condiciones necesarias para estar satisfecho de la labor que realiza.

Respecto a la justificación teórica, la presente investigación ha recopilado una serie de conceptos y teorías al realizar una revisión exhaustiva y actualizar la bibliografía que permitió comprender la importancia de la gestión del talento humano y de la satisfacción laboral la cual en estos últimos años se le ha dado el valor e importancia debida, así mismo el estudio servirá para futuras investigaciones.

Así mismo en cuanto a la justificación metodológica. el presente estudio para lograr los objetivos que se planteó hacer uso de métodos y técnicas de investigación para recolectar datos que fueron procesados y analizados lo cual permitió medir los niveles de cada variable, así como la correlación entre ambas, de esta manera los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de técnicas de investigación validas.

En cuanto a los objetivos se planteó como objetivo general el determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 y como problemas específicos el determinar la relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule Ecuador, 2021. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios

económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021

Como respuesta a la problemática planteada se planteó como hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021, así como hipótesis específicas. Existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021. Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021. Existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021. Existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

## II.- MARCO TEÓRICO

Respecto a los **antecedentes internacionales** Santamaría, et al (2020) en su artículo referido a “Strategic management of human talent: its influence on job satisfaction in the hotel sector of the colombian caribbean coast”, orientado a determinar la influencia de la gestión estratégica del talento humano con la satisfacción laboral para lo que se empleó un estudio descriptivo correlacional, no experimental. Los resultados indicaron que en cuanto a la satisfacción laboral se consideran resaltantes las características referidas a los planes, normativas y políticas de ascensos dentro de las organizaciones lo cual se relaciona con el manejo del talento humano que realiza el líder en cada organización. La meta fue que sus colaboradores se sientan plenamente realizados en los cargos que desempeñan, se resaltó los factores que influyen en la gestión estratégica del talento humano considerando las acciones ejecutoras de atención a los colaboradores para que puedan ser más competentes y productivos.

Raimonda y Modesta (2016). En su artículo sobre leadership style and job satisfaction in higher education institutions; tuvo como propósito estudiar el impacto del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral; la investigación empírica, tiene una ruta cuantitativa, el nivel de la investigación es explicativa. El método fue descriptivo y la tipología empleada es básica. La muestra es 82 personas como resultado se tuvo que se debe mejorar las condiciones laborales que brindan las organizaciones como es la infraestructura, la capacitación continua y las mejoras salariales que impactan en la satisfacción laboral. El liderazgo ha ido cambiando a través del tiempo por el mundo globalizado que exige mayores competencias y destrezas que debe tener todo líder dentro de una organización.

Vera (2016) en su trabajo de investigación denominado la gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano. El enfoque que utilizó es el cuantitativo con un tipo de investigación aplicada por estar direccionada a la modificación o construcción de la teoría. El diseño que se empleó es no experimental descriptivo correlacional, dicha investigación es bibliográfica, trabajo de campo y guía de observación. La conclusión fue que la gestión por

competencias permite emplear las máximas habilidades y capacidades de las personas, otorgándoles a cada uno de ellos el lugar laboral acertado, donde se sienta útiles y puedan ser útiles para alcanzar los propósitos de la institución. Es importante resaltar que el despliegue del personal permite optimizar la calidad de cada producto y potenciar las competencias apropiadas.

Sarmiento de la Torre (2017) desarrolló la investigación sobre relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Central en Ecuador. El propósito relevante fue demostrar la correlación que existe entre ambas variables. El nivel de la investigación fue correlacional y contó con un diseño no experimental, descriptivo correlacional – transversal. La investigación contó con una población de 602 colaboradores y tuvo como muestra 235. En sus conclusiones indicó que dichas variables están directamente relacionadas.

Flores, et al (2017) en su artículo científico titulado incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores, su objetivo principal fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. El método que empleó es explicativo – causal, de tipo básico con un diseño experimental. En sus conclusiones afirmó que se debe implementar estrategias para analizar y evaluar el desempeño de los colaboradores. Los principales procedimientos fueron lograr reclutar y seleccionar el personal altamente competitivo que va acorde con las exigencias que las organizaciones deben exigir. Se debe identificar los factores que conllevan a la mejora del rendimiento laboral, afirmando que los factores y las características del desempeño laboral inciden significativamente en la eficacia y la eficiencia de la calidad del trabajador.

Lee, Yang y LI (2017) en su artículo *The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example*; el presente estudio investigo sobre los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo, el estudio es de un nivel correlacional con un diseño no experimental, el tipo fue básico porque pretende modificar o aportar a la teoría. La muestra estuvo conformada por 428 trabajadores, se construyó un modelo

de ecuaciones estructurales para discutir la relación entre satisfacción en el trabajo y los motivos de las bajas laborales. La conclusión a la que llegó es que las competencias laborales juegan un rol vital para el desarrollo de la organización, por ello se demostró que las seis dimensiones se relacionan de manera directa con la satisfacción del trabajador, mejorando las conductas de todos los colaboradores de la organización.

En cuanto a los estudios realizados a nivel nacional Zelada (2020) en su estudio sobre gestión del talento humano y la satisfacción laboral, nos indicó que el propósito fundamental es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios peruanos. El diseño utilizado fue no experimental, descriptivo correlacional. Debe aclararse que no existe manipulación de variables. La población son 300 pedagogos de diferentes áreas, quienes oscilan entre los 20 a 70 años. A partir de los hallazgos encontrados ( $Rho=0,336$ ); y siendo el valor de  $p = 0,000 < 0.05$ ), aceptamos la hipótesis general que establece que existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad privada en estudio, 2019, y se asevera que a mayor GTH mayor es la satisfacción en el trabajo. Lo resaltante es que se logra el principal propósito.

Bendezu (2019) en su artículo sobre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución, tuvo como finalidad dar a conocer la meta principal que es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores. El método empleado fue descriptivo y tiene un diseño no experimental, descriptivo correlacional transversal. El autor utilizó dos instrumentos que miden la variable en estudio. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores. Se alcanzó una significancia de 0.892 que corresponde a un nivel de correlación fuerte.

Rojas, et al (2016) en sus aportes investigativos sobre gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral, nos indicó que la finalidad fue determinar la relación entre las variables. Su trabajo fue de tipo básico, empleando

un diseño no experimental. La muestra fue de 78 colaboradores a los que se les aplicó dos cuestionarios. El autor indicó que el 87.5% consideró que es necesario tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad al momento de contratar al personal para mejorar su productividad. Se concluyó que debe elaborarse un plan donde se dé a conocer una propuesta de técnicas y estrategias para mejorar la productividad en el desempeño de los colaboradores. El capital humano es lo más valioso que una organización puede tener, por ello es importante que las empresas identifiquen cuáles son las ventajas competitivas donde se afianza el crecimiento y se fortalecen los objetivos de una organización.

Guarniz (2016), en su estudio sobre factores de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores, tuvo como finalidad establecer factores de satisfacción laboral que inciden en el desempeño de cada uno de los trabajadores. El nivel de investigación fue correlacional, empleó un diseño no experimental, sin manipulación de variables, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 230 colaboradores, a los que se les aplicó un cuestionario. La conclusión fue que la satisfacción laboral incide en el desempeño, así mismo el investigador menciona que se deben impulsar políticas de bienestar para motivar conductas que generen bienestar y asertividad en los reconocimientos de todos los colaboradores de la organización, pero que ellos no están relacionados con lo económico para que el trabajador se sienta realizado en la organización.

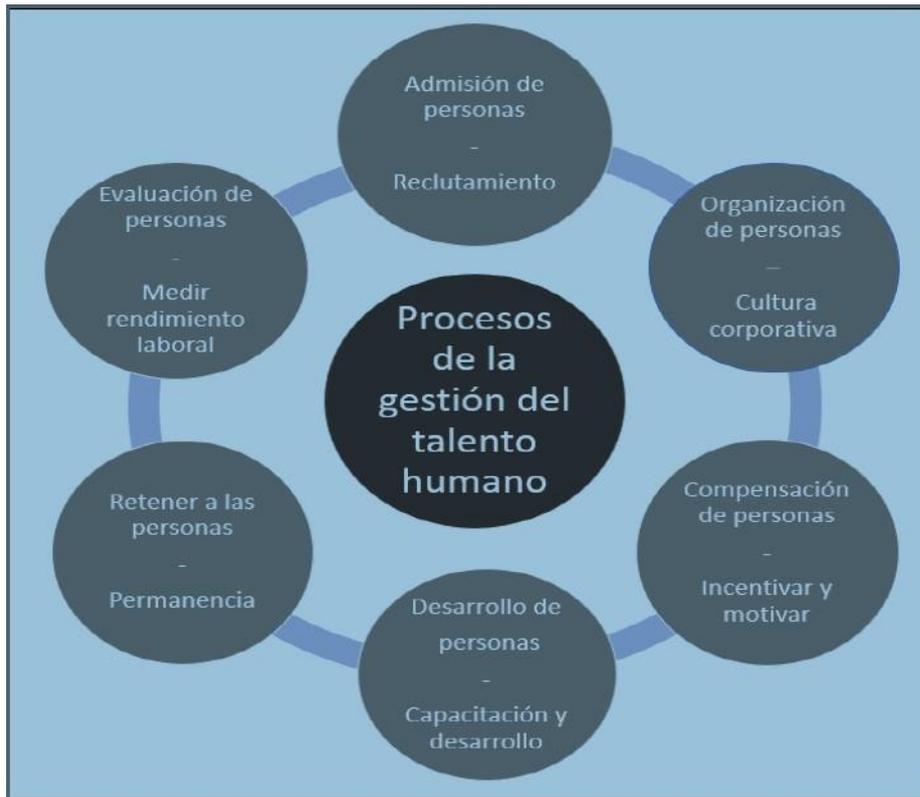
Del Castillo (2017), en su informe final de tesis denominado gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores, indica que la tuvo como fin determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El nivel de investigación es correlacional y el tipo empleado básico. La muestra censal que considero fueron 82 trabajadores administrativos de la municipalidad de Chaclacayo. El método utilizado es el hipotético-deductivo. concluye que el resultado 0.775 señala la relación directa entre ambas variables siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.00 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

El campo de la administración empieza a centrarse en el capital humano como herramienta necesaria para la organización, Hellriegel y Slocum (2009) refirieron que el comportamiento organizacional es el estudio de personas y grupos en la realidad de una institución y el estudio de los procesos y prácticas en el interior de esta que incide en la efectividad de los individuos, los equipos y la institución. Dentro de las teorías que sostiene la gestión del talento humano esta la que sostuvo McGregor, donde señalo la teoría Y en la que pone énfasis a la motivación y necesidad de superación de las personas, en la que se considera a los trabajadores como seres humanos y no solo como una máquina que ejecuta actividades laborales; en cuanto a la teoría X se resalta la necesidad en que el desarrollo de los trabajadores sea en ambientes seguros y agradables (Chávez, 2018)

Desde el enfoque de Chiavenato (2009), la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los componentes gerenciales con las personas o recursos, pero a ello suma la planificación del recurso humano, el reclutamiento, así como la selección y capacitación del personal. Es necesario precisar que a lo largo de la historia las empresas para posicionarse en un mercado tan competitivo han presentado muchas formas de como comercializar el producto o servicio que brindan y como para logra todo ello han comenzado a darle importancia a los recursos humanos en este contexto el presente estudio consideró la teoría de los recursos y capacidades como la estrategias que emplea las empresas Penrose (1959 citado por Rugman y Verbeke, 2002) crea los fundamentos de la teorías y va a describir en ellos los procesos mediante los cuales una empresa crece, en el se considera el papel de los recursos y capacidades como fuente de dirección y base para la rentabilidad de una empresa.

En cuanto a los objetivos de la gestión del talento humano, Flores (2019) señaló que es potenciar este talento innato, así como proporcionar todos los recursos y las herramientas disponibles para su desarrollo, el autor señalo seis procesos de la gestión del talento humano

Figura 1. Procesos de la gestión del talento humano. Tomado de Flores (2019)



En el mundo actual la competencia se mide a nivel del talento humano, este es el generador de ventaja competitiva, logrando establecer diferencias entre una empresa y otra, es por esa razón que el capital humano es lo más importante que tenemos en una organización (Miranda, 2016).

Es importante la gestión del talento humano dentro de una institución, desde un buen tiempo las personas están tomando un lugar importante para lograr el éxito de las metas que se traza una organización, por ello se va convirtiendo la gestión del talento humano en un aspecto crucial, pues el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen; entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Esa es su finalidad: que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización. (Zelada, 2018)

Por su parte Ríos (2015) mencionó que el talento humano es quien va a ejecutar las estrategias y lograr las metas; actualmente las empresas son sometidas a diversos cambios los cuales son a consecuencia de la globalización repercutiendo en la organización. Debido a dichos cambios, cada uno de los elementos de la estructura empresarial deben acoplarse de manera eficaz a dichas necesidades. A su vez cada uno de los procesos deberá ser alineado con las estrategias y laborar de forma óptima con el logro de las metas que estas modificaciones conllevan; siendo en esta etapa el mayor compromiso. Es ahí donde el talento humano tiene especial cabida, ya que es posible alinear de igual forma al talento con los procesos y con la estrategia.

Hoy en día, en la época del conocimiento es considerado el talento como fuente esencial para la creación de la riqueza. Los trabajadores con conocimiento son captados en una empresa y primordiales para la rentabilidad de una organización. No obstante, la organización se ha visto subordinado a los recortes de personal y renuncias voluntarias de trabajadores esenciales, no han generado rentabilidad a largo plazo.

Las grandes organizaciones han definido que existe una fuerte relación entre administración de recurso humano y el valor de la acción. En buena hora la globalización se cuenta con basta información de manera constante y esto conlleva poner en funcionamiento y elaborar nuevas formas de laborar, de optimizar los procesos y requerir nuevas habilidades en el talento humano. De igual forma, el mercado y los recursos son distintos y deberán serlo para satisfacer nuevos mercados cada vez más exigente con referente a la calidad y precio (Ríos, 2015).

Las organizaciones deben estar capacitada para adaptarse, adelantarse a los cambios. Estos elementos de adelantarse puede ser un punto clave de éxito, ya que puede cooperar en tomar decisiones acertadas. La gestión de talento en la actualidad se enfoca en la participación de los trabajadores, ya no está centrándose en los componentes de formación y tecnología.

Respecto a las funciones de la gestión del talento humano Chiavenato (2009) señaló que no solo se debe enfocarse en las funciones de trabajos que tienen que realizar sino además por los objetivos y resultados que les permite designar las actividades a los empleados de la empresa y así poder crear valor y alcanzar dichos resultados. El enfoque de las funciones de recursos humanos es representado por lo ejes vertical y horizontal. Esta perspectiva va de lo estratégico a un periodo largo y de lo operativo a un periodo corto. Los administradores de recursos humanos deben estar capacitado tanto en lo estratégico y operativo y, al mismo tiempo, centrarse en los periodos largo y corto.

Las funciones se extienden de la administración de proceso a la administración de capital humano, como el reclutamiento que es de suma importancia. Para obtener los mejores resultados, el área de recursos humanos debe determinar las competencias necesarias para el éxito del negocio y contratar a las personas que posean o puedan desarrollar dichas habilidades (Chiavenato, 2009).

Respecto al proceso de formación, si a través del reclutamiento las empresas logran obtener los diamantes en bruto que necesitan para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es a través de la formación que dichos diamantes son pulidos. Para que un negocio logre crecer necesita que sus colaboradores desarrollen las competencias necesarias para lograr un óptimo rendimiento. En cuanto al desarrollo profesional esto es esencial para generar mayor compromiso y fidelidad por parte de los trabajadores (Chiavenato, 2009).

En lo concerniente a la evaluación del desempeño, una de las principales funciones del área de Recursos Humanos es realizar evaluaciones de desempeño que permitan identificar las competencias que necesitan mayor desarrollo. Esta herramienta además beneficia a los colaboradores, pues a través de ella pueden recibir la retroalimentación necesaria para crecer profesionalmente. En cuanto a los modos de compensación existe una nueva visión sobre cómo retribuir a un colaborador por su trabajo en la empresa. Las nuevas tendencias contemplan la implementación de una variante porcentual a modo de retribución por los logros y

objetivos cumplidos. De esta forma, se busca incentivar al colaborador a desempeñar una mejor labor (Chiavenato, 2009).

Dentro de los objetivos de la gestión del talento humano en las organizaciones tienen como función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. La expresión Administración de Recursos Humanos (ARH) todavía es la más común. Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate.

Es necesario que contribuya a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios, ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión

Proporcionar competitividad a la organización, esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados, dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

En cuanto a las definiciones de la gestión del talento humano es necesario mencionar que no se puede concebir la gestión como un comportamiento hermético dentro de una organización sin contacto con los demás, sino que ello está en el actuar de la organización y está presente en todos (Simon, citado por Majad, 2015). En la gestión se diferencian campos de acción, interrelacionados, entre los cuales

están la gestión de producción, de talento humano, financieros, de mercadeo, sociales y políticas, legales y tributarias, ambientales, entre otras.

La gestión del talento humano desde la perspectiva de Chiavenato (2009) esta abarca el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas; a lo que Ibañez (2011) agrega que es un proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano.

La gestión del talento humano fue un término abordado desde la perspectiva de diferentes autores como Cuestas (2010) quien la definió como aquellas actividades que dan funcionamiento como desarrollan y movilizan a las personas para que la organización logres los objetivos planteados; por ello Vallejo (2016) precisó que en ella se dan los procedimientos de reclutamiento, selección, desarrollo y dar seguimiento a las personas, formando con ellos una base de datos confiable para la toma de decisiones que la gente se sienta comprometida con la empresa.

Para Vera y Blanco (2019) la gestión del talento humano “permite que las organizaciones mejoren el desempeño de los empleados; en este sentido, es primordial que esta desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta temática que permitirán una efectiva competitividad en la globalización que se demarca” (p. 25). Por ello en una institución se encarga de proporcionar el personal para lo cual debe analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a colocar el personal en el lugar adecuado.

Respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano se señaló al proceso de selección y reclutamiento, es el proceso por el cual la organización se encarga de atraer a los candidatos más idóneos para suministrar su proceso de clasificación (Chiavenato,2009), el reclutamiento es una etapa en la que la organización se encarga de comunicar, difundir y ofertar opciones de empleo; en el reclutamiento como tal, se da la comunicación: lo importante es que se atraigan personas para que sean seleccionadas.

En cuanto a la capacitación del talento humano, según (Werther & Davis, 2008), la capacitación es la actividad metódica y proyectada cuya razón es preparar al trabajador para que este pueda desempeñarse en el puesto y realizar las acciones o tareas asignadas. Para Chiavenato, (2009), el proceso de desarrollo incluye: la capacitación, el desarrollo de las personas y de la organización. Se puede decir que la capacitación y el desarrollo tratan del aprendizaje a nivel individual y de cómo las personas aprenden y se desarrollan en una organización.

En cuanto a la dimensión evaluación ella es considerada como un conjunto de acciones destinadas a medir el rendimiento del trabajador, a partir de la premisa que este debe cumplir con los requisitos de su empleo. (Werther & Davis, 2008). Para (Chiavenato, 2009); antiguamente la evaluación era un proceso rutinario y burocrático, pues tomemos en cuenta que a los trabajadores se les ofrecía estabilidad laboral. Actualmente y habiendo dejado de lado la burocracia, ya las organizaciones no ofrecen estabilidad, ello ha hecho que la evaluación del desempeño se convierta en una apreciación metódica del quehacer y actuar de los individuos, considerando las funciones y actividades que realiza, en comparación con los objetivos y resultados que deba conseguir. La evaluación, sirve para juzgar el valor y las capacidades de cada uno de los trabajadores, pero principalmente para medir el aporte que hace cada uno de ellos al cumplir con los resultados de la organización. Es un proceso dinámico que incluye al personal (evaluado) y al director (evaluador) y la relación que existe entre ellos; actualmente es una técnica de dirección importante, para las labores administrativas.

En cuanto a la dimensión retención Chiavenato (2009), indicó que la organización asequible es aquella que además de captar y emplear convenientemente al grupo de colaboradores, también se preocupa por mantenerlos satisfechos en la organización. Finalmente, en cuanto al respeto, se refiere a todas aquellas gestiones que permiten crear el ambiente moral o psicológico, como la solidaridad entre compañeros, aunque esta no sea necesaria, apoyar los objetivos de la organización, el respeto entre los compañeros, las sugerencias y comentarios positivos, que permitan mejorar el centro de labor.

En cuanto a los factores que determinan la satisfacción laboral fue importante mencionar que las gerencias actualmente prestan interés en las actitudes de sus trabajadores considerándolos como la fuerza representativa de la organización. Cuando el empleado posee actitudes negativas, se traduce en problemas subyacentes como causa que contribuye a dificultades futuras en la empresa. El deterioro de las actitudes puede causar huelgas, lentitud en el trabajo, ausentismo y alta rotación laboral; igualmente es causa del bajo rendimiento, la baja calidad de los productos y deficiencias en los servicios, entre otros aspectos sumamente importantes y que todo gerente desea mantener bajo control.

Es por esto, García et al (2018), sostuvo que los gerentes desean obtener actitudes positivas en sus empleados, ya que están intrínsecamente conectadas a los resultados favorables que ellos pretenden de su personal; de la Hoz et al (2020), manifiesta que en ese contexto, cobra especial importancia el mantener satisfechos a los empleados y donde los gerentes asumen una posición especial en cuanto a la naturaleza de las actitudes de sus empleados hacia su trabajo, su carrera y la propia organización.

Comentaron también Robbins y Judge (2017), que aquellos investigadores que tienen fuertes valores humanísticos señalaron que la satisfacción es un objetivo legítimo de la organización. No solo se trata de que la satisfacción esté relacionada en forma negativa con el ausentismo y la rotación, sino de que, aducen ellos, las organizaciones tengan la responsabilidad de proporcionar a los empleados trabajos desafiantes e intrínsecamente remuneradores.

La satisfacción laboral comprende una serie de actitudes, pensamientos y sentimientos que posee el empleado hacia el puesto que desempeña y hacia las propias prácticas y políticas de la empresa para la cual trabaja, y ello depende de cuan a gusto, complacido o identificado se sienta con respecto a determinados aspectos como lo son las remuneraciones, el ambiente de trabajo, la sociedad que lo rodea, las políticas de la empresa, entre otros. Así mismo, se hace importante que los empleados de las organizaciones objeto de estudio se encuentren

satisfechos a fin de obtener la productividad, rentabilidad y mayor calidad en las actividades que lleva a cabo para mantener su competitividad a lo largo del tiempo.

Asimismo, Newstron (2015) sostuvo que la satisfacción laboral de los empleados es consecuencia de compañías bien administradas; dentro del conjunto de factores que determinan la satisfacción en el puesto, especifica Robbins y Judge (2017) los siguientes: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, se refiere a que los empleados prefieren puestos en donde puedan utilizar sus habilidades y capacidades, ofreciendo una variedad de tareas, libertades y retroalimentación sobre qué tan bien lo están desempeñando. Los puestos que implican muy poco desafío causan aburrimiento, pero demasiado desafío crea frustración y sentimiento de fracaso.

En condiciones de desafío moderado, la mayoría de los empleados experimentarán placer y satisfacción recompensas equitativas: en este punto, A este respecto Robbins y Judge (2017) sostuvo que, en este punto, los empleados desean sistemas de salarios y políticas de ascenso que les parezcan justos, definidos y acordes con sus expectativas. Cuando el pago se visualiza como justo a partir de las demandas del puesto, el nivel de habilidades individuales y los niveles de sueldos en la comunidad, es probable que haya satisfacción. De esta manera, se puede decir que la clave al vincular el pago con la satisfacción es la percepción de equidad; es decir, los empleados buscan políticas y prácticas de ascenso justas que les proporcionen oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y mejor estatus social. En consecuencia, los individuos que perciben que las decisiones en ese sentido se realizan de manera equitativa y justa, probablemente experimenten satisfacción en sus puestos condiciones de trabajo que constituyan un respaldo,

De acuerdo con Robbins y Judge (2017), las condiciones de trabajo que constituyen un respaldo están representadas por el ambiente de trabajo en el cual se desenvuelve el empleado y el cual es objeto de interés, tanto por su comodidad personal como porque facilita un buen desempeño. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos ni incómodos;

donde los factores ambientales (temperatura, luz, ruido, entre otros) no sean extremos. Además, La mayoría de los empleados prefieren trabajar cerca de su casa, en instalaciones limpias y relativamente modernas, y con instrumentos y equipo adecuados. colegas que apoyen Igualmente opinan Robbins y Judge (2017), que, para la mayoría de los empleados, el trabajo también llena su necesidad de interacción social. Por tanto, el tener compañeros amigables de trabajo y que presten apoyo conducen a una mayor satisfacción en el puesto de trabajo.

Zelada (2018) señaló que se puede decir que en la actualidad la satisfacción laboral se constituye en un elemento esencial para el logro de los objetivos humanos y organizacionales. Por esta razón, es necesario estudiarla de forma consecuente y lograr que los conocimientos generados sean aplicados de forma holística y humanista; de tal forma que no se obvие a la persona que es ese trabajador que se esfuerza y produce.

Robbins & Judge, (2017) señalaron que para medir la satisfacción laboral está el considerar que el puesto de trabajo no solo es realizar sus tareas como informes, atender a los consumidores. El lugar de trabajo requiere un vínculo entre empleados y jefe, así como seguir las normas, cumplir los estándares de desempeño. Se debe determinar qué tan complaciente o descontento se siente el trabajador con su puesto de funciones, es el conjunto complicado de ciertos números de componentes discontinuos.

Para la cual existen dos métodos. El primero es la puntuación general único que se basa en la solución de unas interrogantes: teniendo en cuenta todas las condiciones ¿Qué tan complaciente se encuentra con su puesto de funciones? Los empleados marcan una cifra que oscila entre uno y cinco, el cual ajusta a una respuesta entre muy complacido hasta muy descontento.

El método segundo, es la totalidad de las dimensiones de las funciones del puesto, es difícil y establecer los componentes esenciales con referente al trabajo, salario, oportunidades, interacción entre compañeros. En ese método el empleado

califica tales elementos con una escala homogenizada y, después los averiguadores suman las puntuaciones para conseguir la calificación general con respecto a la satisfacción laboral.

Desde la postura de la teoría de la satisfacción laboral que sostiene Herzberg denominada la teoría de los dos factores en la que se propone como un factor el intrínseco en el que se considera la relación empleado trabajo, el otro factor es el extrínseco referido a las políticas y administración de la empresa, relaciones interpersonales, así mismo al respecto es necesario mencionar la teoría de las necesidades de McClelland en la que se sostiene tres necesidades, una es la necesidad de logro en la que la persona busca alcanzar los objetivos para ser competente, la necesidad de afiliación describe la necesidad de afecto, de amor en el trabajo personal; la necesidad de poder la cual refleja el interés por ejercer el control en el trabajo personal. La teoría de la expectativa de Vrom busca explicar las diferencias entre los individuos y las situaciones, en ella se resalta como componentes la esperanza de éxito en el desempeño, la expectativa de esfuerzo-desempeño. (Aranya, 2013)

Según Robbins, define la satisfacción laboral como el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia; es una actitud general de un individuo hacia su empleo, sobre la cual ampliaremos más adelante; el compromiso organizacional es un mejor pronosticador de la rotación que la satisfacción en el trabajo, ya que un empleado podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización.

De acuerdo con los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: El Reto del trabajo en el Sistema de recompensas justas y Condiciones favorables de trabajo en Colegas que brinden apoyo.

Respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral Palma (2005) señaló la Significación de la tarea, es la importancia que da el trabajador al puesto donde

labora, como menciona es la disposición al trabajo en función a atribuciones asociados a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte mental.

Condiciones de trabajo: en la escala SL-SPC, este término se definió como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

Reconocimiento Personal y/o Social: en la escala SL-SPC, este término se definió como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005).

Beneficios Económicos: en la escala SL-SPC, este término se definió como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2005).

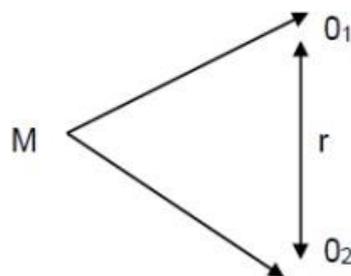
### III.- METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada que como sostuvo Sánchez y Reyes (2015) ella busca conocer para poder hacer, para actuar, para construir, para modificar; ella por ser una puesta en práctica del saber científico, constituye el primer esfuerzo para transformar los conocimientos en tecnología ella nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos con el fin de recoger información que permitan enriquecer el conocimiento científico.

En cuanto al diseño fue no experimental, de corte transversal ya que no se manipularon variables para ver el efecto en la otra sino que se observa en el contexto existente y en un momento determinado; dentro del alcance del presente estudio es descriptiva correlacional ya que buscó conocer la relación o grado de asociación entre las dos variables de estudio es decir entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, en ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.(Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Figura 2. Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M: trabajadores

O1: Observación de la variable gestión del talento humano

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Observación sobre satisfacción laboral

### 3.2. Variable y operacionalización

Variable gestión del talento humano

Definición conceptual

Es el área más delicada de las organizaciones que está sometida a factores como la cultura, la estructura y contexto ambiental de cada organización (Chiavenato, 2009)

Definición operacional

La variable gestión del talento humano fue operativizada para medirla teniendo las siguientes dimensiones, selección y reclutamiento, en el que se consideraron 2 indicadores y 5 ítems; en cuanto a la dimensión capacidad y desarrollo, se consideraron 2 indicadores y 5 ítems; respecto a la dimensión evaluación, se consideraron dos indicadores y cinco ítems y finalmente en cuanto a la **dimensión retención**, se consideraron 2 indicadores y cinco ítems, se precisa que las dimensiones tomadas están sustentadas en Chiavenato (2009)

Variable satisfacción laboral

Definición conceptual

Es una actitud hacia el trabajo que es definida como el estado emocional o placentero que surge de la evaluación del trabajo de una persona (Palma, 2005)

Definición operacional

La variable satisfacción laboral fue operativizada en base a Palma (2005) para ser medida en base a las siguientes dimensiones significación de la tarea, en la que se consideraron tres indicadores y cinco ítems; para la dimensión condiciones de trabajo, se ha considerado dos indicadores y cinco ítems; para la dimensión reconocimiento personal y/o social se ha planteado dos indicadores y cinco ítems y para la dimensión beneficios económicos se ha planteado dos indicadores y cinco ítems, se señalaron que las dimensiones consideradas están sustentadas en Palma (2005)

### 3.3. Población:

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) señaló que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, para el presente estudio estuvo conformado por 112 trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

En cuanto a la muestra Hernández, Fernández y Baptista, (2014) señaló que ella es un subgrupo de la población y para realizarlo se utilizó un muestreo probabilístico en la que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para ser parte de la muestra para el presente estudio se empleó la siguiente fórmula

$$n = \frac{NZe^2}{e^2 + Z^2pq}$$

Dónde:

N = tamaño de la población (112)

Z = nivel de confianza,

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

e = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Considerando la población N= 112 empleados, con un nivel de confianza del 95%, con probabilidad de éxito de 50% y probabilidad de fracaso de 50% y con un error admisible del 0,05%. La muestra quedo en 87 trabajadores

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

Técnica

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que las técnicas son los medios por los cuales se va a recoger información requerida del fenómeno en base a los objetivos que se han planteado, para el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta mediante la cual se recogerá la percepción de los trabajadores sobre cada variable.

## Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó como instrumento el cuestionario los cuales constituyen un documento con preguntas relacionadas con los objetivos del estudio, para la variable gestión del talento humano está conformado por 20 ítems y para la variable satisfacción laboral está conformado por 20 ítems

### Validez

Según Hernández, et al (2014) la validez “es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 52), la validez es el grado que refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. Para el presente estudio se realizó mediante el juicio de tres expertos los cuales evaluar la pertinencia, relevancia y claridad teniendo como resultado que su opinión es aplicable el instrumento (Anexo 3 validaciones)

### Confiabilidad

Según Hernández, et al (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Para el presente estudio se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores que no son parte de nuestra muestra, pero con las características similares mediante el estadístico del Alpha de Cronbach se obtuvo que para la variable gestión del talento humano el coeficiente fue de ,946 siendo ello una alta confiabilidad; para el cuestionario sobre satisfacción laboral se obtuvo ,964 lo que indica que el instrumento es confiable

## **3.5. Procedimiento**

En un primer momento se realizó las conversaciones verbales con las autoridades para luego mediante la carta que se solicitaron a la universidad se presentó la autorización formalmente.

Posterior a ello se aplicó el instrumento a la muestra seleccionada mediante una participación voluntaria

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

Los datos recolectados en un primer momento fueron puestos en una base de datos de excell para luego apoyándome del software Spss procesar y analizar los datos.

Con respecto al análisis estadístico descriptivo se realizó y se presentaron mediante tablas de frecuencia y porcentaje acompañado de gráficos de barras

Con respecto al análisis inferencial ella se realizó mediante la aplicación de pruebas de correlación de Spearmann dependiendo de los resultados que se obtuvo en la prueba de normalidad

### **3.7 Aspectos éticos**

Teniendo en cuenta los aspectos éticos el presente estudio mantuvo el anonimato de los encuestados así mismo los resultados solo sirvieron para el procesamiento objeto del presente estudio mas no para otros fines. Se aplicaron los principios éticos de respeto por las personas en la que los sujetos de investigación fueron tratados como seres autónomos, brindándoles protección adicional por lo que se trabajó con el consentimiento informado; así mismo el principio de beneficencia (no maleficencia) en la que no se expondrá en riesgo a ninguna de las personas; honestidad en la toma de datos y justicia.

En cuanto a la autoría de los aportes teóricos mencionados se respetó referenciándolos, tomando en cuenta las normas APA

## IV.- RESULTADOS

### 4.1 Descripción de resultados

Respecto a la variable gestión del talento humano se tiene

Tabla 1

*Frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano y dimensiones*

	Gestión del talento humano		Selección y reclutamiento		Capacidad y desarrollo		Evaluación		Retención	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy deficiente	3	3,4	3	3,4	4	4,6	4	4,6	5	5,7
Deficiente	54	62,1	56	64,4	44	50,6	56	64,4	49	56,4
Eficiente	30	34,5	28	32,2	39	44,8	27	31	33	37,9
Total	87	100	87	100	87	100	87	100	87	100

Fuente. Base de datos

Respecto a la variable gestión del talento humano en el centro de especialidades Daule se tiene que el 3,4% considera que es muy deficiente, el 62,1% considera que es deficiente mientras que el 34,5% considera que es eficiente; en cuanto a la dimensión selección y reclutamiento se tiene que el 3,45 de los encuestados consideran que ese proceso es muy deficiente, el 64,4% considera que es deficiente y el 32,2% considera que es eficiente; respecto a la dimensión capacidad y desarrollo el 4,6% considera que es muy deficiente, el 50,6% considera que es deficiente y el 44,8% considera que es eficiente; en cuanto a la dimensión evaluación se tiene que el 4,6% considera que es muy deficiente, el 64,4% considera que es deficiente y el 31% lo considera que es eficiente, finalmente en cuanto a la dimensión retención se tiene que el 5,7% considera que es muy deficiente, el 56,4% considera que es deficiente y el 37,9% considera que es eficiente.

Tabla 2

*Frecuencias y porcentajes de la variable Satisfacción laboral y dimensiones*

	Satisfacción laboral		Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal/social		Beneficios económicos	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	2,4	4	4,6	4	4,6	3	3,4	5	5,7
Moderado	60	69	55	63,2	49	56,3	62	71,3	56	64,4
Alto	25	28,7	28	32,2	34	39,1	22	25,3	26	29,9
Total	87	100	87	100	87	100	87	100	87	100

Fuente. Base de datos

Respecto a la variable satisfacción laboral en el centro de especialidades Daule se tiene que el 2,4% considera que es bajo, el 69% considera que es moderado mientras que el 28,7% considera que es alto; en cuanto a la dimensión significación de la tarea se tiene que el 4,6% de los encuestados consideran que ese bajo, el 63,2% considera que es moderado y el 32,2% considera que es alto; respecto a la dimensión condiciones de trabajo el 4,6% considera que es bajo, el 56,3% considera que es moderado y el 39,1% considera que es alto; en cuanto a la dimensión reconocimiento personal y/o social se tiene que el 3,4% considera que es bajo, el 71,3% considera que es moderado y el 25,3% lo considera que es alto, finalmente en cuanto a la dimensión beneficios económicos se tiene que el 5,7% considera que es bajo, el 64,4% considera que es moderado y el 29,9% considera que es alto.

#### **4.2. Resultados inferenciales**

Para el análisis inferencial de los datos se consideró lo siguiente

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión

Si  $p$  valor  $<$  0,05 se rechaza  $H_0$

Si  $p$  valor  $>$  0,05 se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_a$

#### **Hipótesis general**

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral

del centro de especialidades Daule Ecuador, 2021

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule Ecuador, 2021

Tabla 3

*Correlación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral*

			Gestión del talento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente. Base de datos

Los datos que se evidencian muestran que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,701\*\* lo que se puede interpretar como una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, así mismo el valor de  $p = ,000$  el cual es menor a 0,05 lo que permite aceptar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021

### **Hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

Tabla 4

*Correlación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea*

			Gestión del talento	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente. Base de datos

Los datos presentados en la tabla muestran que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,487\*\* lo que se puede interpretar como una correlación moderada entre la gestión del talento y la significación de la tarea así mismo el valor de  $p=$  ,000 el cual es menor a 0,05 lo que permite aceptar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021

**Hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021

Tabla 5

*Correlación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo*

			Gestión del talento	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
Condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente. Base de datos

Los datos presentados en la tabla muestran que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,716\*\* lo que se puede interpretar como una correlación moderada entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo así mismo el valor de  $p = ,000$  el cual es menor a 0,05 lo que permite aceptar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021

### **Hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule Ecuador, 2021.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

Tabla 6

*Correlación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social*

		Gestión del talento humano		Reconocimiento
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente. Base de datos

Los datos presentados en la tabla muestran que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,536\*\* lo que se puede interpretar como una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social así mismo el valor de  $p = ,000$  el cual es menor a 0,05 lo que permite aceptar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule Ecuador, 2021

#### **Hipótesis específica 4**

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

Tabla 7

*Correlación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos*

			Gestión del talento	Benéficos económicos
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Benéficos económicos	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente. Base de datos

Los datos presentados en la tabla muestran que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,573\*\* lo que se puede interpretar como una correlación moderada entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos así mismo el valor de  $p = ,000$  el cual es menor a 0,05 lo que permite aceptar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.

## V.- DISCUSIÓN

En primer lugar es necesario resaltar los resultados descriptivos en los que se observó que el 62,1% de los encuestados consideraron que es deficiente la gestión del talento humano en la institución, al respecto Chiavenato, (2009) señaló que en las instituciones el área dedicada a ello es la más delicada ya que está sometida a factores de cada organización: así también se tuvo que el 69% considero a su vez moderada la satisfacción laboral, al respecto Palma (2005) considera que ello es la actitud hacia la labor que realizamos definida como un estado emocional o placentero.

Así mismo se encontró que 63,2% considero moderada su satisfacción respecto a la significación de la tarea que realiza en la institución, es necesario señalar que Palma (2005) considera respecto a la significación de la tarea como la importancia que le da el trabajador a la labor que realiza, al puesto que tiene en ella; en el estudio que planteo Lee, Yang y LI (2017) llego a concluir que las competencias laborales juegan un rol vital para el desarrollo de la organización, donde ello se relaciona con la satisfacción que tiene el trabajador de la labor que realiza. A ello se agrega que el 56,3% considerara medianamente satisfecho respecto a las condiciones de trabajo, al respecto Palma (2005) señaló que las condiciones de trabajo refiere a la evaluación del trabajo que se realiza en función a los elementos disponibles tanto como normativos con los que se cuenta, finalmente el 64,4% considera medianamente satisfecho respecto a los beneficios económicos que recibe; entendiéndose como beneficio económico desde la postura de Palma (2005) como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada; lo cual tuvo resultados similares al estudio planteado por Raimonda y Modesta (2016), donde concluyo que la gestión del talento humano debe mejorar las mejoras salariales que impactan en la satisfacción laboral

Los resultados procesados y analizados respecto al objetivo general en el cual se obtuvo que el valor de  $p = ,000$  el cual fue menor a  $,005$  lo que permiten

afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021, obteniéndose que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,701; dentro de los estudios previos realizados que guardan relación con los resultados de la presente investigación se menciona al planteado por Vera (2016) en la que va a concluir que la gestión permite que el trabajador desarrolle al máximo sus habilidades y capacidades para alcanzar los propósitos de la institución, los estudios realizados por Sarmiento de la Torre (2017), Guarniz (2016), Del Castillo (2017), precisaron que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral.

Así también los estudios planteados por Zelada (2020) y Bendezú (2019) en la que ambos tuvieron resultados similares a los que se llegó en la presente investigación ya que concluyeron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores y se asevera que a mayor GTH mayor es la satisfacción en el trabajo.

Respecto a los resultados en cuanto al objetivo específico primero se encontró que el valor de  $p = ,000$  el cual fue menor al valor de significancia de ,05, por lo que se afirma que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021, así como también se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de = ,487; al respecto el estudio realizado por Santamaría et al (2020) se relaciona con los resultados expuestos al afirmar que el líder de cada organización debe hacer que sus colaboradores se sientan plenamente realizados con la labor que realizan, por lo tanto al identificarse con la tarea que realizan se podrá llegar a los objetivos de la organización.

Los datos también respecto al objetivo específico segundo fue de obtenerse que el valor de  $p = ,000$  el cual fue menor a 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del

centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 y obtenerse que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de ,716, ello guarda relación con la afirmación a la que llegó Raimonda y Modesta (2016) en la que señaló que se debe mejorar las condiciones laborales en la que los trabajadores realizan sus labores para que de esta manera puedan llegar a las metas trazadas.

Los resultados de los estudios planteado por Santamaría, et al (2020) concluyo que la gestión del talento va considerar las acciones que van a ir ejecutando los trabajadores para poder ser más competitivos ello permitirá evaluar las condiciones en las que realizan su labor; el estudio realizado por Raimonda y Modesta (2016) llegó a señalar que se tuvo que se debe mejorar las condiciones laborales que brindan las organizaciones que impactan en la satisfacción laboral.

En cuanto a los datos analizados referente al objetivo específico tercero se tiene que el valor de  $p = ,000$  el cual fue menor a ,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 obteniéndose que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de ,536, en cuanto al reconocimiento social y/o personal, Palma (2005) precisa que ello refiere a la evaluación del trabajo en función al reconocimiento propio o al que realiza la otra persona por el impacto de la labor realizada; el estudio realizado por Rojas et al (2016) en la que afirma que es necesario que la organización identifique y reconozca el capital humano con lo que se cuenta para fortalecer los objetivos de la institución

Finalmente los valores respecto a la objetivo específico cuarto muestran que el valor de  $p = ,000$  el cual fue menor a ,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 así mismo el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de ,573; al respecto es necesario mencionar el estudio

planteado por Flores et al (2017) en la que señaló que se debe seleccionar el personal altamente competitivo para que logre las exigencias del puesto que van a realizar pero así mismo deben exigir beneficios a la institución; resultados diferentes obtuvo el estudio presentado por Guarniz (2016) en el cual concluyo que se debe impulsar políticas de bienestar para motivar conductas pero que ello no esta relacionado con lo económico.

## VI.- CONCLUSIONES

**Primera:** En cuanto al objetivo general que se planteó se puede concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 siendo ella una correlación positiva media ( $\rho=487^{**}$  y  $p=,000$ ) es decir que si mejoran los niveles de la gestión del talento humano que se dan en la empresa ello hará que mejore los niveles de satisfacción laboral.

**Segunda:** En cuanto al objetivo específico primero se puede concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 siendo ella una correlación positiva media ( $\rho=487^{**}$  y  $p=,000$ ) es decir que si mejoran los niveles de la gestión del talento humano que se dan en la empresa ello hará que mejore los niveles de satisfacción respecto a la significación de la tarea que realiza cada persona.

**Tercera:** En cuanto al objetivo específico segundo se puede concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 siendo ella una correlación positiva buena ( $\rho=716^{**}$  y  $p=,000$ ) es decir que si mejoran los niveles de la gestión del talento humano que se dan en la empresa ello hará que mejore los niveles de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo.

**Cuarta:** En cuanto al objetivo específico tercero se puede concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 siendo ella una correlación positiva moderada ( $\rho=536^{**}$  y  $p=,000$ ) es decir que si mejoran los niveles de la gestión del talento humano que se dan en la empresa ello hará que mejore los niveles de satisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social que recibe.

**Quinta:** En cuanto al objetivo específico cuarto se puede concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021 siendo ella una correlación positiva moderada ( $\rho = 0,573^{**}$  y  $p = ,000$ ) es decir que si mejoran los niveles de la gestión del talento humano que se dan en la empresa ello hará que mejore los niveles de satisfacción respecto a los beneficios económicos que recibe

## VII.- RECOMENDACIONES

**Primera:** A los directivos del centro de especialidades Daule considerar que la gestión del talento humano tiene como fin el contribuir al desarrollo integral de los trabajadores por lo que es necesario implementar un plan de actividades donde se desarrolle ello en los trabajadores para lograr la satisfacción laboral de cada trabajador

**Segunda:** Brindar el área de recursos humanos capacitación a los trabajadores en las que se difunda los objetivos estratégicos resaltando la importancia de la labor que realizan para el logro de los objetivos que como organización se planteen.

**Tercera:** Generar convenios con instituciones que permitan obtener equipamiento e infraestructura adecuada para que el trabajador cuente con las condiciones necesarias para realizar eficientemente su trabajo.

**Cuarta:** Elaborar un plan de incentivos mediante pasantías que permitan al trabajador reconocer la labor que realizan y que de esta manera la empresa considere a los trabajadores.

**Quinta:** Si bien los aspectos referidos a los beneficios netamente económicos implican que la empresa evalúe la rentabilidad para generar aumentos respectivos pero ello no deja que como organización brinde al trabajador un plan de reconocimiento ante la labor que realiza

## REFERENCIAS

- Arce, J (2019) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca* (Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3342>
- Alegre, I., Marta, M. M., & Jasmina, B. M. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69, 1390–1395. doi: 10.1016/j.jbusres.2015.10.113
- Albarracín, M. Chasillacta, F. Gavilanes, V. Sánchez, M y Guallichico, M (2017). Management of human talent and its impact on the organization of safety and health at work. *Enfermería Investiga* 2(13)100-103
- Alfaro, R; Leyton , S; Meza, A; Saenz, I (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría. Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Álvarez Enríquez, G. F. (2021). The science-technology-society approach in the management of human teaching talent. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1),150-158
- Araya, L (2013) Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral. *Revista ciencias sociales* 4 (142) 45-61
- Bendezu- Pacifico, A (2019) Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa primaria. *Revista Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bholane, K., & Suryawanshi, J. (2015). A Study of Job Satisfaction of University Teachers in Maharashtra State. *Management Today, An International Journal of Management Studies*, 5(4), 192-195. doi:<http://dx.doi.org/10.11127/gmt.2015.12.07>
- Calderón, J. (2018). Propuesta de una política de desarrollo del talento humano para la mejora de la calidad del servicio en una muestra de hoteles de 3 y 5 estrellas en Lima y Huánuco. *Investigación Valdizana*,12(2), 105-113.

- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Revista Educación* 27(53) 57-72. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>.
- Cuesta A. (2010). La gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE. Pp. 448 *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 45, núm. 1, 2013, pp. 157-160 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.
- Chávez, L (2018) La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Rev. Perspectiva* 19(4)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La Dinámica del Éxito en las organizaciones*. Segunda edición McGraw- Hill.
- Chen, Y., & Tang, G. Y. (2015). An analysis of the effect and mechanism of upward Ingratiation on employee's job satisfaction. *Forecasting*, 6, 21–27. doi: 10.11847/fj.34.6
- Del castillo, A (2017) *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo, 206* (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/8939>
- De la Hoz, J. Hernández, H. Martínez, H. Martínez, J. Mojica, C. Acosta, S. Rodriguez, A. Silva, J. (2020). Management Model for the Logistics and Competitiveness of SMEs in the City of Barranquilla. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, vol 167. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-1564-4\\_37](https://doi.org/10.1007/978-981-15-1564-4_37)
- DeNisi, A. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology American Psychological Association*, 102(3), 421-433. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- García, J. Duran, S. Parra, M. & Martinez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de ciencias Sociales*. 24 (3) 36-49.
- Guarniz (2016). *Factores de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo* (Tesis maestría. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú). <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/738>

- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración y Negocios - EAN*(87), 59-77.
- Flores, M. Velásquez, N. Gómez, M. (2017) *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016.*(Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P (2014) *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. El Búho
- Jimenez, J. Mojica, J. Hernandez, H. & Cardona, D. (2018) Diagnosis of Innovation and Technological Development in the Hotel Industry of the Colombian Caribbean Region. *información tecnológica*, 29(5), 157-164 (2018) doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500157>
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230–235. doi:10.1016/j.nedt.2015.10.023
- Lee, X; Yang, B y LI, W (2017) The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de psicología* 33(10) 697-707. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Li, H. R., Wang, C. X., & Chen, S. B. (2015). On the factors contributing to the job satisfaction of new generation faculty in university. *Social Sciences in Zhejiang*, 4, 145–150. doi: 10.14167/j.zjss.2015.04.020
- Maslow, A. H. "A theory of human motivation". *Psychological Review* 50. 1943: 370-396.
- Macias, M y Ruiz, S (2020) Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Ingeniera Industrial* 15(2) 1-13
- Majad, M (2015) Human talent management in educational organizations *Revista de investigación* 88(40)
- Millan, J y Montero, M (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016. (Tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Miranda, D (2016) Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista investigación y negocios*. 9(13) [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- Mohd, S.H., Y. Kamarulzaman y F. Dina, (2016) Innovation culture in higher learning institutions: A proposed framework, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219(1), 401-408
- Newstron, J. (2015). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México, Editorial McGraw-Hill. Decima cuarta edición.
- Oliva, Z (2018) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justificación San Martín 2018* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>
- Palma, S (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú. CARTOLAN EIRL
- Palma, S. (2010). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*, 11-21.
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios - EAN*(87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Peralta, L (2018) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial Jesús mi Luz del Inabif- Cusco 2018* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Redu Revista de docencia universitaria*, 14(2), 261-292.
- Raimonda, A., & Modesta, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Robbins, S. P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Decimo séptima edición Editorial Pearson, México
- Rojas, R y Vilchez, S (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el*

- desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima 2018* (Tesis de maestría. Universidad Norbert Wiener)
- Rojas, J; Cespedes, R y Bambaren, L (2015) *Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac Huánuco – 2015. Balance* 8(11) 48-55
- Santamaría, A. Hernández, H y Niebles, W (2020) Strategic management of human talent: its influence on job satisfaction in the hotel sector of the colombian caribbean coast. *Revista espacios* 41(38) 234-243
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport
- Sarmiento de la Torre, J (2017) *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central* (Tesis de maestría. Escuela Politécnica del Ecuador)
- Vallejo, V y Portalanza, A (2017). The importance of Human Talent Management as a Strategy for Attracting and Retaining Teachers in Educational Organizations of Ecuador. *Rev. Uess*. 147-168
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 24(74).
- Vera, E (2016) *La Gestión por Competencias y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano del Banco Guayaquil agencia Portoviejo* (Tesis de grado. Universidad Técnica de Manabí)
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Werther, W & Davis, K (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill
- Zelada, E (2018) *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017* (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>
- Zelada, E (2020) La gestión del talento humano y la satisfacción en docentes

universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Humanidad, Educación, Ciencia y Tecnología* 7(1)

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistência

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p><b>Objetos específicos</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo percibida por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios</p>	Variable 1.: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Selección y reclutamiento	Revisión de documentos de formación Evaluación y entrevistas	1 – 5	Nunca	Alta
			Capacidad y desarrollo	Evaluación de las necesidades de los trabajadores Programar y ejecutar acciones	6 – 10	Casi nunca  A veces	Regular
			Evaluación	Compromiso con el trabajo Trabajo en equipo	11 – 15	Casi siempre	Baja
			Retención	Fuerza de voluntad Perseverancia  Incentivos Estabilidad laboral	16 - 20	Siempre	
			Variable 1.: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Significación de la tarea	Trabajo justo Complacencia Gusto por el trabajo	1 - 5	Nunca Casi nunca A veces	Satisfecho
			Condiciones de trabajo	Distribución del ambiente Horarios de trabajo	6 -10	Casi siempre	Medianamente satisfecho
Reconocimiento personal y/o social	Relaciones interpersonales Limitaciones en el trabajo	11 -15	Siempre	Insatisfecho			
Beneficios económicos	Salarios Expectativas y necesidades	16 - 20					

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021?	económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021	económicos percibido por los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021					
--	---	---	--	--	--	--	--

<b>Nivel - Diseño</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnica e instrumento</b>	<b>Estadístico a utilizar</b>
<p><b>Nivel:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 112 Trabajadores del centro de especialidades Daule</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p>Para la estadística descriptiva se empleará tablas de frecuencias y porcentajes con figuras de tablas. Para la estadística inferencial se empleará la prueba de regresión ordinal</p>

## Anexo: Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Gestión del talento humano	Es el área más delicada de las organizaciones que está sometida a factores como la cultura, la estructura y contexto ambiental de cada organización	La variable gestión del talento humano será medida en base a las 5 dimensiones	Selección y reclutamiento	Revisión de documentos de formación Evaluación y entrevistas	Ordinal
			Capacitación y desarrollo	Evaluación de las necesidades de los trabajadores Programar y ejecutar acciones	
			Evaluación	Compromiso con el trabajo Trabajo en equipo	
			Retención	Fuerza de voluntad Perseverancia Incentivos Estabilidad laboral	

Tabla 2

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

<b>Variab de estudio</b>	<b>Definició n conceptu al</b>	<b>Definición operacion al</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medició n</b>
Satisfacci ón laboral	Es una actitud hacia el trabajo que es definida como el estado emocional o placentero que surge de la evaluació n del trabajo de una persona (Palma, 2005)	Para medir la variable satisfacció n laborla se realizar mediante las cuatro dimension es e indicadore s respectivo s	Significación de la tarea	Trabajo justo  Complacenci a  Gusto por el trabajo	Ordinal
			Condiciones de trabajo	Distribución del ambiente  Horarios de trabajo  Relaciones interpersonal es  Limitaciones en el trabajo	
			Beneficios económicos	Salarios  Expectativas y necesidades	

## **Anexos: Instrumentos**

### **Ficha técnica del instrumento**

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre gestión del talento humano
Autor	: Chiavenato (2009)
Adaptado por	: Steven Holguin
Año	2021
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Contenido	: El instrumento está conformado por 20 ítems considerándose 5 por cada dimensión y considerándose una escala tipo Likert

### **Niveles y rangos**

	<b>Inadecuado</b>	<b>Regular</b>	<b>Adecuado</b>
Selección y reclutamiento	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Capacitación y desarrollo	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Evaluación	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Retención	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Gestión del talento humano	(20 - 46)	(47 – 73)	(74 – 100)

## Instrumento para medir la gestión del talento humano

### Instrucciones

Lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que considere conveniente, sea totalmente sincero para poder contribuir al presente estudio

Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Selección y reclutamiento</b>					
1	Considera que la organización publica y difunde sobre la existencia de puestos de trabajo					
2	Considera accesible la información que se da para postular a un puesto de trabajo en la empresa					
3	En cuanto a las pruebas y evaluaciones que se dan como parte del proceso han permitido medir sus niveles de conocimiento y formación profesional					
4	La entrevista permitió evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones					
5	Respecto a la etapa de inducción al momento de ingresar se le brindaron todas la información sobre el puesto a laborar					
	<b>Dimensión 2: Capacitación y desarrollo</b>					
6	La empresa realiza a su opinión una adecuada inversión para capacitación de su personal					
7	Considera que las capacitaciones que brinda la empresa se adecúan a sus necesidades profesionales					
8	Se realiza permanente una evaluación de las necesidades de los trabajadores respecto a la labor que realizan					
9	Se considera en la empresa como un aspecto a priorizar dentro de sus políticas la capacitación permanente al trabajador					
10	Consideras que la empresa se preocupa por tu desarrollo profesional					
	<b>Dimensión 3: Evaluación</b>					
11	Consideras que la empresa esta comprometida con el trabajador					
12	Hay en la empresa una identificación del trabajador con ella					

13	Como trabajadores se integran a las actividades de la empresa					
14	Cuando un compañero necesita de una ayuda los demás lo apoyan para lograr la meta					
15	Consideras que se realiza en la empresa un trabajo en equipo					
	<b>Dimensión 4: Retención</b>					
16	Su perfil profesional es el adecuado para el puesto de trabajo					
17	Considera que el trabajo que realiza en la empresa le permite ser productivo para la misma					
18	En su opinión los incentivos y retribuciones que se ofrece a los trabajadores son motivadores					
19	Considera que la empresa reconoce la labor que realiza					
20	La empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral					

### Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autor	: Palma (2005)
Adaptado por	: Steven Holguin
Año	2021
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Contenido	: El instrumento está conformado por 20 ítems considerándose 5 por cada dimensión y considerándose una escala tipo Likert

### Niveles y rangos

	<b>Inadecuado</b>	<b>Regular</b>	<b>Adecuado</b>
Significación de la tarea	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Condiciones de trabajo	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Reconocimiento personal y/o social	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Benéficos económicos	(5 -11)	(12 – 18)	(19 – 25)
Gestión del talento humano	(20 - 46)	(47 – 73)	(74 – 100)

## Instrumento para medir la satisfacción laboral

### Instrucciones

Lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que considere conveniente, sea totalmente sincero para poder contribuir al presente estudio

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Significación de la tarea</b>					
1	Siento que el trabajo que realizo en la empresa es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo en la empresa es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo					
4	Realizando la labor que hago me siento bien conmigo mismo					
5	Me complace los resultados de mi trabajo					
	<b>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</b>					
6	Me agrada el horario que tengo					
7	Considero que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de mi trabajo					
8	El ambiente que ha destinado la empresa para nuestra labor es el adecuado					
9	Existen las comodidades necesarias para cumplir con nuestras labores					
10	Mi jefe valora el trabajo que realizo					
	<b>Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social</b>					
11	Siento que recibo un trato inadecuado por parte de la empresa					
12	Prefiero mantener una distancia con las personas con las que trabajo					
13	Percibo que las tareas que realizo pasan sin importancia					
14	Compartir el trabajo con otros compañeros resulta aburrido					
15	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
	<b>Dimensión 4: Beneficios económicos</b>					
16	Considero mi sueldo muy bajo para la labor que realizo					
17	Me siento mal con el sueldo que percibo					

18	La sensación que siento respecto a mi trabajo es que me están explotando					
19	Mi trabajo me permite cubrir mis necesidades familiares o personales					
20	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

Daule, 29 de octubre del 2021

Carta N° 02 – 2021

Señor

Steven Joel Holguin Veloz

Estudiante de la Maestría semi presencial de Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Asunto: Solicitud de contar con su institución Médica para trabajo de investigación de tesis.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que la suscrita autoriza que usted realice su trabajo de investigación para optar el grado de Magister, tomando como muestra los trabajadores del Centro de Especialidades Daule de su Institución Médica que dirijo.

En ese sentido, autorizo que, en el trabajo de investigación, se use el nombre de la institución y al mismo tiempo que quede en el repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente



Dra. Diana Elitta Chong Tarira  
DNI. 1308985629

## Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

### Piloto variable gestión del talento humano

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
2	4	4	1	4	5	5	4	1	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4	5	5
3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4
4	2	4	3	2	4	5	2	1	3	5	4	4	3	5	5	2	3	2	3	3
5	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
6	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
7	3	3	1	3	5	3	3	2	1	3	4	5	1	2	4	4	1	1	4	2
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2
9	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2
10	4	3	2	5	5	2	1	4	4	2	4	3	5	1	5	4	1	2	4	4
11	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
14	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3
15	3	3	1	4	3	4	2	2	1	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

## Piloto satisfacción laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
2	4	3	4	4	5	5	4	2	4	2	3	2	3	3	5	3	4	3	2	2
3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
4	2	1	2	3	1	3	5	2	1	1	1	3	4	3	3	2	1	2	2	1
5	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
6	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
7	4	2	3	1	3	1	4	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1
8	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
9	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	1	3	4	3	4	5	5	4	3	2	5	4	4	2	4	1	1	2
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4
15	2	4	2	5	2	5	4	3	2	2	1	4	3	4	2	2	3	5	2	2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

Anexo 5: Validación de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea</b>								
1	Siento que el trabajo que realizo en la empresa es justo para mi manera de ser					X		
2	La tarea que realizo en la empresa es tan valiosa como cualquier otra					X		
3	Me siento útil con la labor que realizo					X		
4	Realizando la labor que hago me siento bien conmigo mismo					X		
5	Me complace los resultados de mi trabajo					X		
<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo</b>								
6	Me agrada el horario que tengo					X		
7	Considero que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de mi trabajo					X		
8	El ambiente que ha destinado la empresa para nuestra labor es el adecuado					X		
9	Existen las comodidades necesarias para cumplir con nuestras labores					X		
10	Mi jefe valora el trabajo que realizo					X		
<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social</b>								
11	Siento que recibo un trato inadecuado por parte de la empresa					X		
12	Prefero mantener una distancia con las personas con las que trabajo					X		
13	Percibo que las tareas que realizo pasan sin importancia					X		
14	Compartir el trabajo con otros compañeros resulta aburrido					X		
15	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					X		
<b>DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos</b>								
16	Considero mi sueldo muy bajo para la labor que realizo					X		
17	Me siento mal con el sueldo que percibo					X		
18	La sensación que siento respecto a mi trabajo es que me están explotando					X		
19	Mi trabajo me permite cubrir mis necesidades familiares o personales					X		
20	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Tovar Pablo Espinoza

DNI: 03854754

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

22 de Junio del 2021.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tovar Pablo  
Firma del Experto Informante



Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dña. BERTHA SELVA NARVAJE

DNI: 961749634

Especialidad del validador: DOCENTE INVESTIGADOR

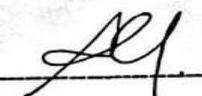
20 de NOVIEMBRE del 2021.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>1</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Selección y reclutamiento</b>								
1	Considera que la organización publica y difunde sobre la existencia de puestos de trabajo					X		
2	Considera accesible la información que se da para postular a un puesto de trabajo en la empresa					X		
3	En cuanto a las pruebas y evaluaciones que se dan como parte del proceso han permitido medir sus niveles de conocimiento y formación profesional					X		
4	La entrevista permitió evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones					X		
5	Respecto a la etapa de inducción al momento de ingresar se le brindaron todas la información sobre el puesto a laborar					X		
<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación y desarrollo</b>								
6	La empresa realiza a su opinión una adecuada inversión para capacitación de su personal					X		
7	Considera que las capacitaciones que brinda la empresa se adecúan a sus necesidades profesionales					X		
8	Se realiza permanente una evaluación de las necesidades de los trabajadores respecto a la labor que realizan					X		
9	Se considera en la empresa como un aspecto a priorizar dentro de sus políticas la capacitación permanente al trabajador					X		
10	Consideras que la empresa se preocupa por tu desarrollo profesional					X		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>								
11	Consideras que la empresa está comprometida con el trabajador					X		
12	Hay en la empresa una identificación del trabajador con ella					X		
13	Como trabajadores se integran a las actividades de la empresa					X		
14	Cuando un compañero necesita de una ayuda los demás lo apoyan para lograr la meta					X		
15	Consideras que se realiza en la empresa un trabajo en equipo					X		
<b>DIMENSIÓN 4: Retención</b>								
16	Su perfil profesional es el adecuado para el puesto de trabajo					X		
17	Considera que el trabajo que realiza en la empresa le permite ser productivo para la misma					X		
18	En su opinión los incentivos y retribuciones que se ofrece a los trabajadores son motivadores					X		
19	Considera que la empresa reconoce la labor que realiza					X		
20	La empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable  ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DEYANA SILVIA UARUASPE

DNI: 961489634

Especialidad del validador: ..... *DOCENTE INVESTIGADOR* .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... *20* ..... de *NOVIEMBRE* ..... del 2021.

  
Firma del Experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Selección y reclutamiento</b>								
1	Considera que la organización publica y difunde sobre la existencia de puestos de trabajo					X		
2	Considera accesible la información que se da para postular a un puesto de trabajo en la empresa					X		
3	En cuanto a las pruebas y evaluaciones que se dan como parte del proceso han permitido medir sus niveles de conocimiento y formación profesional					X		
4	La entrevista permitió evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones					X		
5	Respecto a la etapa de inducción al momento de ingresar se le brindaron todas la información sobre el puesto a laborar					X		
<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación y desarrollo</b>								
6	La empresa realiza a su opinión una adecuada inversión para capacitación de su personal					X		
7	Considera que las capacitaciones que brinda la empresa se adecúan a sus necesidades profesionales					X		
8	Se realiza permanente una evaluación de las necesidades de los trabajadores respecto a la labor que realizan					X		
9	Se considera en la empresa como un aspecto a priorizar dentro de sus políticas la capacitación permanente al trabajador					X		
10	Consideras que la empresa se preocupa por tu desarrollo profesional					X		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>								
11	Consideras que la empresa está comprometida con el trabajador					X		
12	Hay en la empresa una identificación del trabajador con ella					X		
13	Como trabajadores se integran a las actividades de la empresa					X		
14	Cuando un compañero necesita de una ayuda los demás lo apoyan para lograr la meta					X		
15	Consideras que se realiza en la empresa un trabajo en equipo					X		
<b>DIMENSIÓN 4; Retención</b>								
16	Su perfil profesional es el adecuado para el puesto de trabajo					X		
17	Considera que el trabajo que realiza en la empresa le permite ser productivo para la misma					X		
18	En su opinión los incentivos y retribuciones que se ofrece a los trabajadores son motivadores					X		
19	Considera que la empresa reconoce la labor que realiza					X		
20	La empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Ma. Taura Paula Echeverri

DNI: 03054754

Especialidad del validador: ..... *Docente Investigador* .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... *22* de *Agosto* ..... del 2021.

*Talía Pal*

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Selección y reclutamiento</b>								
1	Considera que la organización publica y difunde sobre la existencia de puestos de trabajo							
2	Considera accesible la información que se da para postular a un puesto de trabajo en la empresa							
3	En cuanto a las pruebas y evaluaciones que se dan como parte del proceso han permitido medir sus niveles de conocimiento y formación profesional							
4	La entrevista permitió evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones							
5	Respecto a la etapa de inducción al momento de ingresar se le brindaron todas la información sobre el puesto a laborar							
<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación y desarrollo</b>								
6	La empresa realiza a su opinión una adecuada inversión para capacitación de su personal							
7	Considera que las capacitaciones que brinda la empresa se adecúan a sus necesidades profesionales							
8	Se realiza permanente una evaluación de las necesidades de los trabajadores respecto a la labor que realizan							
9	Se considera en la empresa como un aspecto a priorizar dentro de sus políticas la capacitación permanente al trabajador							
10	Consideras que la empresa se preocupa por tu desarrollo profesional							
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>								
11	Consideras que la empresa está comprometida con el trabajador							
12	Hay en la empresa una identificación del trabajador con ella							
13	Como trabajadores se integran a las actividades de la empresa							
14	Cuando un compañero necesita de una ayuda los demás lo apoyan para lograr la meta							
15	Consideras que se realiza en la empresa un trabajo en equipo							
<b>DIMENSIÓN 4: Retención</b>								
16	Su perfil profesional es el adecuado para el puesto de trabajo							
17	Considera que el trabajo que realiza en la empresa le permite ser productivo para la misma							
18	En su opinión los incentivos y retribuciones que se ofrece a los trabajadores son motivadores							
19	Considera que la empresa reconoce la labor que realiza							
20	La empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Paul Alberto Burga* .....

DNI: *43329452* .....

Especialidad del validador: ..... *ADMINISTRADOR* .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

... *17* ... de ... *NOVIEMBRE* ... del 2021.

  
-----  
Firma del Experto Informante

## Anexo 6

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento	,374	87	,000
Satisfacción laboral	,417	87	,000

Ho : Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión

Si  $p$  valor  $< 0,05$  se rechaza el Ho y se acepta el Ha

Si  $p$  valor  $> 0,05$  se acepta el Ho y se rechaza el Ha

Los valores presentados en la tabla se muestra que la prueba de normalidad aplicada que fue la de Kolmogorov-Smirnov para la variable gestión del talento humano y la satisfacción laboral se obtuvo como resultado  $p= ,000$  el cual es  $< 0,05$  por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta que los datos no tienen una distribución normal; por ello se concluye que los datos respecto a la variable gestión del talento humano y satisfacción laboral no siguen una distribución normal por lo que se empleara el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Anexo 7: Base de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				
	Selección y reclutamiento					Capacidad y desarrollo					Evaluación					Retención				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	3	3	3	2	3	3	5
2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5
5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4
6	4	2	2	1	3	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4
7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3
8	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	4	4	3	5	4	2	5
10	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3
13	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4
14	3	3	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
15	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	3	2	2	1
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1
18	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	2	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1
20	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
21	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
23	1	3	1	2	1	4	4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	5	4	3	3
24	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2
25	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3

26	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	2	2	5	3	4	4	1	2	3
27	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
30	4	4	2	3	4	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3
31	4	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2
32	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5
33	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	2	3	3
34	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
35	3	1	3	1	3	3	3	5	3	1	3	3	3	5	4	3	1	3	3	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
37	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
38	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
39	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
40	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2
41	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
42	1	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
48	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
51	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
52	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
53	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
54	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
55	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5

57	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5
58	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
59	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
60	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
61	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2
62	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
63	5	2	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	2	3	5	5	3	5
64	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3
65	3	2	3	3	4	4	4	5	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3
66	3	2	3	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3
67	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
68	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
69	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2
70	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
71	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	3	3	5	3	5	1
72	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
73	3	3	3	3	4	2	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
74	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
76	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
77	3	4	5	3	3	4	5	3	1	1	2	2	5	3	5	1	4	5	5	5
78	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
80	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
81	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3
82	4	3	2	2	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
83	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
84	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3
85	4	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2
86	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5
87	3	4	5	3	3	4	5	3	1	1	2	2	5	3	5	1	4	5	5	5

SATISFACCIÓN LABORAL																			
Significación de la tarea					Condiciones de trabajo					Reconocimiento personal y/o social					Beneficios económicos				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	3	4	4	3	2	4	3	2	2	5	5	4	5	1	3	4	3	3	1
5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3
4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4
5	4	4	4	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	1	3	4	4	5	4
4	4	4	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2
4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	1	2	1	3	4	4	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3
4	4	5	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3
3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	5	3	3	3	2	1
4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	3
3	3	1	3	1	2	1	1	2	2	3	4	3	1	1	1	3	1	2	1
4	4	4	3	3	2	4	1	3	3	3	3	5	1	1	1	5	3	3	1
3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	1	3	3	4	3	2	2	1	1	3	2	1	4	3	4	1
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
1	3	1	2	1	4	4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	5	4	3	3
4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2

3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	2	2	5	3	4	4	1	2	3
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
4	4	2	3	4	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3
4	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2
4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5
4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	2	3	3
4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	1	3	1	3	3	3	5	3	1	3	3	3	5	4	3	1	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2
3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	1	3	2	5	2	5	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2
2	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
2	2	5	3	2	2	1	3	1	5	2	3	5	5	4	3	2	1	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	2	4	3	2	1	5	3	3	2	5
4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	2	2	5	3	1	2	1	5	5	4	5	3	2	2	2	1	2
4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2

2	3	4	1	2	5	3	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
3	3	5	1	2	3	4	4	5	3	5	4	2	2	1	4	3	1	2	3
3	4	5	3	3	2	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
2	4	4	4	2	5	3	4	4	5	3	2	3	4	2	3	2	4	1	3
5	4	4	2	5	4	4	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5
4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	3	3	5
3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2
3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
5	2	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	2	3	5	5	3	5
3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	4	4	4	5	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3
3	2	3	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	3	3	5	3	5	1
4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
3	4	5	3	3	4	5	3	1	1	2	2	5	3	5	1	4	5	5	5
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	5	4	3	5	2	3	3	3	3

4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	5	4	1	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
3	4	5	3	3	4	5	3	1	1	2	2	5	3	5	1	4	5	5	5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ LAU SANDRA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE ESPECIALIDADES DAULE, ECUADOR, 2021 ", cuyo autor es HOLGUIN VELOZ STEVEN JOEL, 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 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.

LIMA, 24 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ LAU SANDRA CECILIA <b>DNI:</b> 18100336 <b>ORCID</b> 0000-0002-6970-2778	Firmado digitalmente por: SCRAMIREZL el 15-01- 2022 20:02:33

Código documento Trilce: TRI - 0245651