



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la
Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas
– 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORAS:

Diaz Ortiz Mardelin (ORCID: 0000-0002-7153-4902)

Silvera Mondalgo Tania (ORCID: 0000-0003-4442-6284)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Primeramente, agradezco a nuestro padre celestial por darme vida y salud por este tiempo de pandemia. Y agradecer por toda su bendición y por la fuerza y la sabiduría que me dio para cumplir con este gran paso.

A mis padres Julián Díaz y Genoveva, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y consejos para hacer de mí, una mejor persona y quienes soñaron verme profesional.

Mardelin.

Dedico a Dios por guiarme y no abandonarme en ningún momento de mi vida, a mis padres quienes son mi mayor motivación y a mis hermanos quienes me apoyaron y me dieron las fuerzas, el aliento y paciencia para seguir adelante.

Tania.

Agradecimiento

Estoy muy agradecida con todo aquel que de alguna u otra forma me ayudó a completar este trabajo de investigación.

Al Mg. Luis Enrique Dios Zarate por el tiempo y paciencia en el asesoramiento brindado, quien estuvo pendiente en el desempeño y desarrollo del programa de investigación y así culminarlo con éxito.

Mardelin.

Primeramente, agradezco a Dios por guiar mis pasos para poder salir adelante ante cualquier adversidad, a mis padres Víctor Silvera y Juana Mondalgo quienes me apoyaron en cada decisión que tomaba, a mi hermana Judith Silvera por brindarme su tiempo, apoyo y paciencia para conmigo y estar allí siempre para mí.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de poder seguir creciendo profesionalmente.

Tania.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 11 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| 4.1. Análisis descriptivo..... | 18 |
| 4.2. Análisis Inferencial | 22 |
| V. DISCUSIÓN..... | 33 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIAS..... | 39 |
| ANEXOS | 41 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Validación de juicio de expertos | 15 |
| Tabla 2. Alfa de Cronbach..... | 16 |
| Tabla 3. Valoración del Alfa de Cronbach | 16 |
| Tabla 4. Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano..... | 18 |
| Tabla 5. Frecuencia de las dimensiones de Gestión del Talento Humano..... | 19 |
| Tabla 6. Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral | 20 |
| Tabla 7. Frecuencia de las dimensiones de Satisfacción Laboral | 21 |
| Tabla 8. Tabla de contingencia de la hipótesis general..... | 22 |
| Tabla 9. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis general..... | 23 |
| Tabla 10. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 1 | 24 |
| Tabla 11. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 1..... | 25 |
| Tabla 12. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 2 | 26 |
| Tabla 13. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 2..... | 27 |
| Tabla 14. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 3 | 28 |
| Tabla 15. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 3..... | 29 |
| Tabla 16. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 4 | 30 |
| Tabla 17. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 4..... | 31 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Porcentajes de frecuencia Gestión del talento humano | 18 |
| Figura 2. Porcentajes de las dimensiones de Gestión del Talento Humano | 19 |
| Figura 3. Porcentajes de frecuencias de Satisfacción Laboral | 20 |
| Figura 4. Porcentajes de las dimensiones de Satisfacción Laboral..... | 21 |
| Figura 5. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (V1-V2) | 24 |
| Figura 6. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D1V1-V2) | 26 |
| Figura 7. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D2V1-V2) | 28 |
| Figura 8. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D3V1-V2) | 30 |
| Figura 9: Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D4V1-V2) | 32 |

Resumen

La tesis realizada se orienta a establecer el grado de relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal que labora en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, sobre los hechos ocurridos durante el primer semestre del año 2021 en la ciudad de Andahuaylas, es una indagación básica, el diseño no fue realizado experimentalmente, es descriptivo simple del tipo transversal.

La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, que sirvieron para recoger los datos, el muestreo fue no probabilístico, se decidió encuestar a los 53 trabajadores de ADEA.

Ante la evidencia principal que resulta de la concreción de la investigación referente a la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal que labora en la Asociación para el Desarrollo Empresarial de Apurímac, se constató que existe relación directa esto es concordante con el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c = 7,354$, y el valor del Chi cuadrado tabular, es $X^2t = 5,9915$, con 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad por cumplirse que $X^2c > X^2t$.

Respecto a la significación, el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor = $0.025 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a esto concluimos que la asociación de las variables de estudio es estadísticamente significativa.

Palabras clave: gestión del talento humano, satisfacción laboral del personal.

Abstract

The thesis carried out is aimed at establishing the degree of relationship between the management of human talent and the job satisfaction of the staff working in the Association for Business Development of Apurímac, on the events that occurred during the first semester of the year 2021 in the city of Andahuaylas, is a basic inquiry, the design was not carried out experimentally, it is simple descriptive of the transversal type.

The technique used was the survey with its instrument the questionnaire, which served to collect the data, the sampling was non-probabilistic, it was decided to survey the 53 workers of ADEA.

Given the main evidence that results from the completion of the investigation regarding the relationship between the management of human talent and the job satisfaction of the staff working in the Association for Business Development of Apurímac, it was found that there is a direct relationship, this is consistent with the calculated Chi square value is $X^2c = 7.354$, and the tabular Chi square value is $X^2t = 5.9915$, with a 95% confidence level and 2 degrees of freedom to be satisfied that $X^2c > X^2t$.

Regarding significance, the criterion for making the P-value decision provides the value of $P\text{-value} = 0.025 < 0.05$, with a significance level $\alpha = 0.05$, called contrast power, based on this we conclude that the association of the study variables is statistically significant.

Keywords: human talent management, staff job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Estamos ante la presencia de eventos cambiantes que se presentan en el mundo moderno, obligan a las organizaciones a adecuar cambios en su forma de gestionar al personal que labora, por lo general es una gestión tradicional o clásica con un estereotipo rígido de imposición de las decisiones; sin embargo, se debe implementar nuevas formas de gestión flexibles y adaptivas a las exigencias de la realidad actual.

Las personas que laboran en las organizaciones son el elemento fundamental para el desarrollo de ventajas competitivas producto de un buen desempeño; aunque las personas pueden llamárseles como recursos que poseen habilidades, capacidades, conocimientos, etc.; por lo que, debe ser dirigido de manera adecuada, para que estos se desempeñen de manera óptima, condición que se asocia a su grado de satisfacción.

En palabras de Olortegui (2021), quien manifiesta que tanto los gerentes como los trabajadores deben considerar que lo más adecuado para lograr lo propuesto por la organización y el bienestar de cada integrante, se logra gestionando bien al personal donde promuevan estrategias que permitan aumentar el rendimiento, la productividad y el compromiso de cada miembro y de este modo sentirse satisfecho con su trabajo.

Encontramos entonces que estudiar la manera como se gestiona al personal y su complacencia ante las labores encomendadas que desarrollan es fundamental para su competitividad organizacional, en ese contexto la investigación permite conocer aquellas acciones realizadas en la institución elegida, sobre el personal que labora allí, los cuales orientan su esfuerzo para cumplir con la finalidad institucional (créditos, micro seguros, etc.) para fomentar el progreso de las empresas en Andahuaylas provincia, con lo que aporta al progreso de la localidad.

Del mismo modo Floril & Villegas (2021), donde a partir de su investigación nos explican que gestionar correctamente al personal que realiza actividades en empresa es fundamental, nos ayuda a tomar decisiones con propuestas viables y efectivas esto promueve que exista en la empresa satisfacción.

La Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac ubicado en la localidad de Andahuaylas, también conocido como ADEA, por el trabajo que realiza se encarga de promover el desarrollo dentro de su área de influencia en la región, por medio del otorgamiento de financiamiento a los emprendimientos empresariales, destacando así la relevancia del estudio realizado por el conocimiento obtenido que incidirían en su gestión organizacional.

Al observar la gestión de ADEA que es una institución con años ya de funcionamiento, encontramos que presenta ciertos defectos en la gestión de su personal y satisfacción de los mismos, situaciones desventajosas que son resultado de una mala admisión y organización; mínima capacitación y desarrollo; del personal; y finalmente no hay políticas para mantener, retener y acompañar al trabajador.

De las consideraciones vertidas se asocia que estas se relacionan con la satisfacción del trabajador de ADEA, encontrando que este manifiesta que no se reconoce su trabajo, condiciones de trabajo no satisfactorias, la existencia de relaciones interpersonales disfuncionales, entre otros aspectos que determinan cierto grado de insatisfacción laboral.

En la redacción de problemas, objetivos e hipótesis y otros se utilizó siglas, las letras iniciales de las palabras con las que se escriben las variables, gestión del talento humano, como: GTH y satisfacción laboral como: SL. Asimismo, cuando se necesita referirse a la unidad de análisis se expresa como: ADEA.

Frente a esta realidad generamos las siguientes preguntas en el ámbito donde se desenvuelve la ADEA: problema principal, ¿cuál es el grado de relación que existe entre GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021?; problemas específicos: a) ¿cuál es el grado de relación que existe entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021?, b) ¿cuál es el grado de relación que existe entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021?, c) ¿cuál es el grado de relación que existe entre

mantenimiento y retención en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021? y d) ¿cuál es el grado de relación que existe entre acompañamiento en la GTH y SL, Andahuaylas – 2021?

En el presente trabajo se realizó justificaciones como:

Justificación teórica, acerca del direccionamiento que se hace del talento del personal y de las acciones por satisfacerlos, es importante para obtener un excelente comportamiento de las personas que laboran en las organizaciones públicas y privadas, para conseguir que la fuerza laboral se mantenga por mucho tiempo en la institución, que estos se sientan conformes por los esfuerzos que hacen sus directivos por ofrecerles las condiciones convenientes que les permitan desempeñar sus funciones con responsabilidad; en ese sentido, encontramos la gran necesidad que se destaca de la investigación propuesta por indagar sobre estas teorías con el propósito de acrecentarlas o actualizarlas.

Justificación práctica, la relevancia del estudio a realizar es para conocer la situación real del o los fenómenos a estudiar en el contexto de los trabajos que realiza el personal de la ADEA, los resultados obtenidos permitirán elaborar recomendaciones para mejorar la gestión de la institución considerando a los trabajadores como el baluarte que hace posible alcanzar los objetivos organizacionales.

Justificación metodológica, este aspecto refiere que en el cumplimiento de los objetivos enunciados para realizar en la indagación se requiere utilizar técnicas e instrumentos para recojo de datos, evaluando la relación entre GTH y SL, los cuales fueron elaborados y posteriormente se validó bajo el sustento de la metodología científica, para poder ser utilizados en otras investigaciones similares.

De la misma forma, se puede indicar la razón del desarrollo de la investigación es por la existencia de un vacío en la investigación científica en la unidad de análisis (ADEA) para el periodo elegido.

En la investigación realizada en ADEA se propuso varios objetivos, siendo el general el que refiere de establecer el grado de relación que existe entre GTH

y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021; los objetivos específicos refieren: a) Determinar el nivel de relación existente entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, b) Determinar el nivel de relación existente entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, c) Determinar el nivel de relación existente entre mantenimiento y retención en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021 y d) Determinar el nivel de relación existente entre acompañamiento en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021.

En el mismo marco de la ADEA se plantearon las hipótesis que se debían comprobar: hipótesis principal o general: Existe relación directa entre GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021; hipótesis secundarias o específicas: a) Existe relación directa entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, b) Existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, c) Existe relación directa entre mantenimiento y retención en la GTH SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021 y d) Existe relación directa entre acompañamiento en la GTH SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios en el ámbito internacional como: Floril & Villegas (2021), quienes lograron establecer la alianza que prima entre gestión de talento humano y satisfacción laboral en las instituciones (bancos) con la característica de poseer el mayor capital financiero en el área geográfica que cubre Guayaquil.

Cuantitativa es la investigación que realizaron, utilizando el método inferencial, corresponde al diseño de investigación que se encuadra al de describir y correlacional, fue el cuestionario el instrumento de coger datos utilizado, en escala medición de Likert, la prueba que permitió corroborar las correlaciones propuestas en las hipótesis fue la Chi-Cuadrado; donde concluyeron, existe asociación positiva entre gestión de talento humano y satisfacción laboral de quienes laboran en los bancos que poseen un alto capital financiero en la jurisdicción de Guayaquil.

Macías-Quiroz, Cedeño & Guerra (2020), plantearon analizar la gestión talento humano en una organización de construcción civil en el Ecuador, esta se dirigió a revisar aquellos elementos influyentes en cierto grado para satisfacer a los empleados, utilizó el método analítico-sintético de la bibliografía; además se aplicó una encuesta a los jefes de área, y al personal que labora.

Los resultados identificaron algunos errores en los procesos al gestionar al talento humano, por no poseer programas motivacionales, incidiendo en la insatisfacción del personal, mostrando bajo compromiso con la organización por cumplir con las asignaciones encomendadas, por otro lado, se pudo evidenciar que el colaborador de la empresa no sabe lo que la empresa espera del desempeño eficiente de sus funciones, es evidente que esto ocasiono perder el tiempo al cumplir con las tareas asignadas.

Vaca, Vaca & Quintero (2015), es un artículo que propone como objetivo analizar la conexión existente del clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones que ofrecen servicios sanitarios (hospital).

Se observo que em

pleo la metodología cuantitativa con rigor analizando por medio de aplicar métodos matemáticos que confirmen y comprueben el modelo con el instrumento a utilizar; asimismo, por medio de Ecuaciones Estructurales se analizó la relación. Los resultados del estudio corroboraron la asociación directa entre los constructos seleccionados utilizando un instrumento nuevo de aplicación muy sencilla.

Existen estudios en el ámbito nacional como:

Castillo (2021), se plantea determinar la asociación de gestionar al personal y su estado de satisfacción de los que laboran en el Grupo ANSOID, el supuesto investigativo evaluado nos indica que encontraron asociación directa y muy significativa, su muestra es del tipo censal, compuesto por 30 colaboradores; el diseño corresponde al no experimental-transaccional del tipo descriptivo y de correlación, la encuesta y cuestionario se usaron para recoger la información.

Asimismo, se puede observar que el resultado que corresponde al grado asociación fue de $r = 0.635$ con un p valor < 0.05 , con esto llegó a afirmar que hay una fuerte asociación.

Basurco (2021), la indagación pretendió comprobar la asociación entre gestión del capital humano y su satisfacción en su centro de labores en los profesores de una universidad privada ubicada en la ciudad de Arequipa, para alcanzar los propósitos investigativos, se usó la metodología descriptiva-correlacional, cuantitativo-aplicado, diseño no experimental, del mismo modo, 80 docentes fue la muestra.

Los resultados encontrados con software estadístico, en concordancia al objetivo fundamental dio el resultado rho de Spearman de $0,644^{**}$ con p -valor entre $0,01$ y $0,05$. El significado confirma la unión entre gestión y satisfacción con el centro de trabajo de los profesores universitarios (asociación positiva media).

Bendezú (2020), en su investigación estableció el objetivo para la

determinación de si gestionar a los trabajadores se asocia a su satisfacción frente a las labores que realizan. Es un estudio descriptivo correlacional, recogió los datos por medio de 2 instrumentos (uno por variable), la muestra fue de 18 docentes junto a 06 administrativos. Los hallazgos nos indican sobre la unión significativa que existe en el contexto de la I.E.P. "Mave School", en la ciudad de Lima (San Juan de Lurigancho).

Los aspectos teóricos y conceptos relacionados a la investigación GTH se inician con la definición sobre gestionar al personal de una organización para un mejor desempeño; en ese sentido Chiavenato (2009) establece que Gestionar al talento humano consiste en las políticas y acciones fundamentales en jerarquía de los puestos gerenciales asociados al personal o recursos, donde se incluye la planificación del personal, reclutamiento, selección, capacitación y compensaciones (p. 24).

También tenemos lo manifestado por:

Abril (2018), quien nos indica al respecto como el conjunto de políticas y procesos básicos para la dirección de los responsables de conducir a las personas que realizan trabajos en la organización, abarcan proceso como la admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal.

Tenemos también a Armas et al. (2017), la gestión humana se concibe en relación a la calidad de cada uno de sus procedimientos, ante ello el trabajador de la organización debe saber y hacer sus tareas con excelencia.

Pero fundamentalmente debemos precisar que en el estudio se tomó en consideración como una definición relevante base y es la que propone Cuestas (2015) quien lo define como ese conjunto de actividades que coadyuvan al perfecto funcionamiento de las personas, los desarrollan y movilizan dentro de una organización encaminada a realizar acciones que permitan cumplir con sus objetivos" (p. 276).

Las dimensiones de la GTH tomados en cuenta para ejecutar la investigación corresponden a la propuesta realizada por Armas et al. (2017).

La primera dimensión es la Admisión y organización, esto es la consideración de los procesos cuyo fin es captar nuevo personal para la organización, se puede denominar como la fase de previsión y suministro de personas para la empresa, este proceso de captación incluye enlistar y escoger al personal correcto. Dentro del proceso de organización toman en cuenta el diseño de las actividades que el personal a elegir y seleccionar tiene que desempeñar, también se le puede llamar diseño organizacional donde se describen y analizan los puestos de una organización.

La segunda dimensión es la Capacitación y desarrollo, como su nombre indica incluye aquellos procesos que implica capacitar para aumentar o lograr el crecimiento personal y profesional, se toma en cuenta el entrenamiento y el desarrollo del personal.

La tercera dimensión es el Mantenimiento y retención; esto se debe aplicar aun cuando los procesos de seleccionar al personal, aseguren contratar a el o los más idóneos; o la pertinente capacitación que potencialice las mejores competencias y habilidades del trabajador, se hace necesario mantener y retener al colaborador que trabaja, es fundamental custodiar esa relación por medio de estrategias, es decir debe haber un cuidado especial por mantener esa armonía (relación armoniosa empresa-trabajador).

La última dimensión se refiere al Acompañamiento, el cual es la base de todas las otras actividades desarrolladas hacia el personal de la empresa, se hace vitalmente necesario establecer procedimientos que permitan el acompañamiento y la evaluación, estos se deben realizar de manera sistemática, con el objetivo de permitir obtener las alertas necesarias en pos de implementar las acciones para la mejora permanente y prudente en la organización.

En lo concerniente a Satisfacción laboral, tenemos lo manifestado Palma 2005 (citado por Boada, 2019), lo expone como esa inclinación por desarrollar un buen desempeño frente a las actividades encomendadas en la empresa, se fundamenta en costumbres y valores positivos, estos se originaron por la convivencia y hábitos laborales.

Los estudiosos Hulin y Dalal (2012, citado por Pecino, et al., 2015, p. 660) expusieron que un trabajador satisfecho con su centro de labores, se pone de manifiesto como producto de una buena percepción psicológica y multidimensional de la institución donde labora, esto toma en cuenta diversos componentes como los cognitivos, las emociones, etc.

De modo similar Márquez (2001, citado por Amaro, Gonzales y Perez, 2015) nos describe que se consigue que los trabajadores estén satisfechos laboralmente, cuando poseen un conjunto de actitudes positivas frente a lo que realizan en el trabajo, tales actitudes son el resultado de sus percepciones; es decir, que las actitudes mostradas por los colaboradores están asociadas con las particularidades y la manera como percibe el trabajador acerca del ambiente de su centro de labores.

Las dimensiones de SL son tomados en cuenta y extraídos de Palma 2005 (citado por Pimentel, 2018), quien propuso la Escala de Opiniones SL-SPC que mide la predisposición frente al trabajo, tomando como base sus creencias y valores positivos, las mismas que se clasifican en: a) significación de la tarea, refiere a la disposición positiva para las tareas encomendadas en la empresa basados en el esfuerzo, equidad, etc., b) condiciones de trabajo, se expresa a través de la asociación existente entre la efectividad laboral y la disposición de los elementos necesarios para la actividad laboral, c) reconocimiento personal y/o social, corresponde al valor por el personal que otorga la organización por el trabajo que realiza, y d) beneficios económicos, es la inclinación de trabajador por las tareas que realiza asociado a la ventaja remunerativa o incentivo económico que se le asigna.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Por su fin, la pesquisa ejecutada es aplicado:

En palabras de Creswell & Creswell (2017), esta indagación se da cuando la investigación se esfuerza en su metodología por conseguir nuevos conocimientos, los cuales permitirán determinar ciertas soluciones a problemas en un ámbito práctico.

Las investigaciones del prototipo aplicado, como la desarrollada, se ubica muy relacionado con investigaciones básicas, dado que hay dependencia de los resultados y sus avances, en tal sentido, el interés del investigador que realiza la investigación empírica son las consecuencias prácticas, de donde se observa directamente la realidad (Hernández et al., 2014).

El nivel de esta investigación es descriptivo – correlacional.

Hernández et al. (2014). menciona: que una investigación es descriptiva porque tiene por objetivo establecer la relación que existe entre dos o más variable.

El enfoque de estudio es cuantitativo considerado así por ser un conocimiento objetivo, el cual se crea como resultado de un proceso deductivo, que por medio de la evaluación numérica y el análisis a través del uso de la estadística para la comprobación de las hipótesis formuladas (Hernández et al., 2014).

El estudio se considera como no experimental, estos diseños se proceden a realizar, resguardando el estado inicial o natural de lo sucedido durante el periodo de estudio de las variables, no existiendo influencia alguna para estas. Todo el estudio y examen del fenómeno cierto, es ulterior a su ocurrencia (Carrasco. 2016).

En la investigación concluida, se procedió a estudiar a las variables: GTH y SL, constructos evaluados en el ente estudiado sin ejercer ningún tipo de influencia; es decir, solo se observó en su ambiente natural, para poder

hacer las mediciones programadas y proceder con su análisis.

Dentro de los estudios sin manipulación, se clasifica como diseño no experimental transversal, en función de que se recolecto la data en un periodo específico (único) (Liu, 2008 y Tucker, 2004), su fin es detallar las variables para posteriormente analizarla en su interrelación durante un periodo. Se asocia a una fotografía de los hechos ocurridos (Hernández, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

En el estudio se realizó un análisis de variables cuantitativas, las cuales por el procedimiento aplicado se pudo identificar propiedades del individuo u objeto que fue susceptible de medida o conteo.

Variable Gestión del talento humano - GTH

Definición Conceptual

Cuestas (2015) definió como: “Cumulo de acciones que ponen a funcionar, desarrollar y movilizar al personal que una organización necesita para conseguir sus objetivos” (p. 276).

Definición Operacional

Para medir la GTH en la organización se ha elaborado un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 26 preguntas con escala: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indeciso (3), De acuerdo (4) y Total acuerdo (5).

Sus dimensiones recogidas de Armas et al. (2017)

Dimensión Admisión y organización

Es provisionar y suministrar trabajadores, además del diseño de tareas a realizar en la organización.

Indicador

- Reclutamiento

- Selección
- Análisis de cargos
- Descripción de cargos

Dimensión Capacitación y desarrollo

Actividad que se desarrolla para acrecentar los conocimientos del trabajador y para el desarrollo profesional y personal.

Indicador

- Entrenamiento
- Programas de cambio
- Desarrollo de carrera

Dimensión Mantenimiento y retención

Actividad que tiene a motivar al personal de la organización para quedarse en ella por un período de tiempo extenso.

Indicador

- Clima Organizacional
- Plan de incentivos
- Motivación

Dimensión Acompañamiento

Procesos que permite entender la relación entre el jefe superior y el trabajador y entre trabajadores donde se brinda ayuda y orientación.

Indicador

- Empatía
- Accesibilidad
- Comunicación asertiva

Variable Satisfacción laboral - SL

Definición Conceptual

Palma 2005 (citado en Boada, 2019), Es la propensión positiva acerca de las actividades que desempeña en su centro de trabajo, se basan creencias y valores, los que se generan por la usanza.

Definición Operacional

Se mide la SL en la organización por medio de un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 23 preguntas con escala: Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Total acuerdo (5).

Las dimensiones consideradas fueron seleccionadas de Palma 2005 (citado por Pimentel, 2018)

Dimensión Significación de la tarea

Refiere a la disposición positiva para las tareas encomendadas en la empresa basados en el esfuerzo, equidad, etc.

Indicador

- Ímpetu
- Ejecución
- Equilibrio

Dimensión Condiciones de trabajo

Se expresa a través de la asociación existente entre la efectividad laboral y la disposición de los elementos necesarios para la actividad laboral.

Indicador

- Organización
- Componentes
- Conexión con la autoridad

Dimensión Reconocimiento personal o social

Corresponde al valor por el personal que otorga la organización por el trabajo que realiza.

Indicador

- Compromiso con los jefes
- Compromiso con los compañeros

Dimensión Beneficios económicos

Es la inclinación de trabajador por las tareas que realiza asociado a la ventaja remunerativa o incentivo económico que se le asigna.

Indicador

- Remuneraciones

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Al respecto se recoge lo planteado por Hernández et al. (2010), son el todo de los hechos por investigar, aquellos quienes tienen las particularidades comunes.

Como criterios de inclusión del estudio se está considerando a todo el personal operativo de la ADEA quienes se encargan de ofertar los servicios que ofrece la entidad y por estar inmersos en la gestión que realiza el área de personal respecto a las políticas que del área se dictaminan para mantener a los trabajadores satisfechos con la institución.

Asimismo, se excluyen de la investigación al personal que desarrollen tareas ajenas al giro principal de la organización que son los servicios de financiamiento y asesoría, por ser un personal que se aplican otro tipo de motivaciones.

Entonces podemos indicar que la investigación considero al total de todos los colaboradores del área operativa que trabajan dentro de la organización, haciendo un total de 53 empleados.

Recalcando que la entidad donde se realizó el estudio, que involucra indagar sobre los estudios sociales a las personas, organizaciones sociales, etc.; en este caso, la investigación es en la institución ya descrita en la introducción, pero en el ámbito de Andahuaylas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Losada y López-Feal (2003) describen que la encuesta es aquella técnica o herramienta que se utiliza para obtener información y conocimiento, el cual debe ser concordante con la metodología asignada.

Como instrumento se usó el cuestionario con escala de Likert, para recoger información acerca de gestión del talento humano utilizando 26 ítems para el cuestionario y 23 ítems para el cuestionario de satisfacción laboral, precisando que esto nos permite obtener respuestas a los indicadores, dimensiones.

El cuestionario expone una serie de ítems que se relacionan para estudiar acerca de una o más variables, tomando en cuenta sus indicadores (Brace, 2008; citado por Hernández et al., 2010).

Validez

Para la validación del instrumento se sometió al cotejo y consulta de juicio de 3 expertos donde se dan a conocer si es aplicable o no aplicable el instrumento a través de criterios esenciales.

Tabla 1. Validación de juicio de expertos

| Experto | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Calificación |
|------------------------------|-------------|------------|----------|--------------|
| Mg. Dios Zarate Luis E. | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. López Landauro Rafael A. | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. Pérez Ruibal Regalado E. | Si | Si | Si | Aplicable |

Fuente: Formatos resueltos por especialistas

Confiabilidad

Se obtuvo la confiabilidad del cuestionario, por medio del valor Alfa de Cronbach, aplicando el cuestionario en una prueba piloto de 10 personales de la institución, obteniéndose como resultado para GTH de 0.929, y para SL de 0.877; el cual significa que el instrumento tiene una fiabilidad de bueno tomando en cuenta la valoración establecida.

Tabla 2. Alfa de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad en 53 casos validos | | | |
|--|-----------------|----------------------|-----------------|
| GTH | | SL | |
| α de Cronbach | N° de elementos | α de Cronbach | N° de elementos |
| 0,909 | 26 | 0,822 | 23 |

Fuente: Procesamiento del SPSS 25

Tabla 3. Valoración del Alfa de Cronbach

| Intervalos | Valoración de la fiabilidad |
|--------------|-----------------------------|
| [0 ; 0,5[| Inaceptable |
| [0,5 ; 0,6 [| Pobre |
| [0,6 ; 0,7[| Débil |
| [0,7 ; 0,8[| Aceptable |
| [0,8 ; 0,9[| Bueno |
| [0,9 ; 1] | Excelente |

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se recogieron los datos previo permiso solicitado al gerente de la institución, para luego coordinar la aplicación con el jefe de personal se aplicó en campo y de manera presencial, el cual se procedió a ejecutar del 10 al 20 de octubre.

Una vez se concluyó con recolectar los datos, se procedió a elaborar tablas para ser procesados con el software Excel 2013, se creó matriz

de datos conforme a la puntuación de cada ítem del cuestionario llenado para su inserción en el estadígrafo SPSS 25.

3.6. Método de análisis de datos

El analítico, porque permite descomponer los constructos a evaluar en sus partes o elementos para observar conocer sus características por medio de los cuestionarios, para realizar el examen del hecho en particular.

Como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2014), el método analítico se puede comprender, como aquel que fracciona al todo en partes, para permitir evaluar hechos o fenómenos de la naturaleza; además, se consideró el método para procesar y analizar datos pero de fuente secundaria.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración de la pesquisa, se eligieron contenidos y postulados teóricos de terceros, los cuales fueron reconocidos en las citas y referencias bibliográficas, se hicieron interpretaciones y aseveraciones como resultado del análisis realizado; asimismo, se debe resaltar que el trabajo investigativo se realizó siguiendo los parámetros de la reglamentación de la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable 1: Gestión del Talento Humano

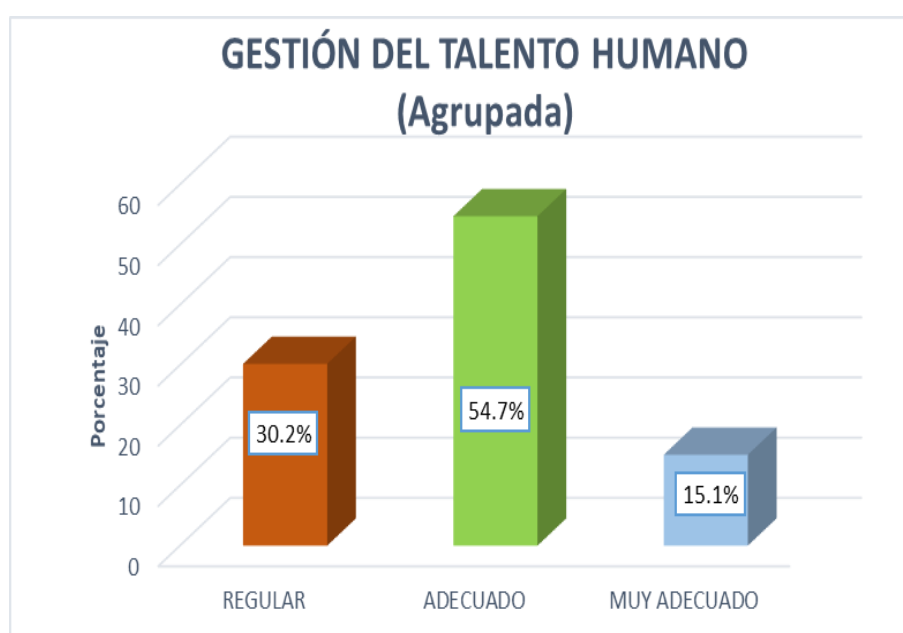
Tabla 4. Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano

| | | (fi) | % |
|--------|--------------|------|-------|
| Válido | REGULAR | 16 | 30.2 |
| | ADECUADO | 29 | 54.7 |
| | MUY ADECUADO | 8 | 15.1 |
| | Total | 53 | 100.0 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se entiende de la tabla 4 y figura 1 que el trabajador de ADEA Andahuaylas perciben a la GTH como: adecuado en 54,7%, regular en 30,2% y muy adecuado en 15,1%.

Figura 1. Porcentajes de frecuencia Gestión del talento humano



Fuente: Elaboración SPSS 25

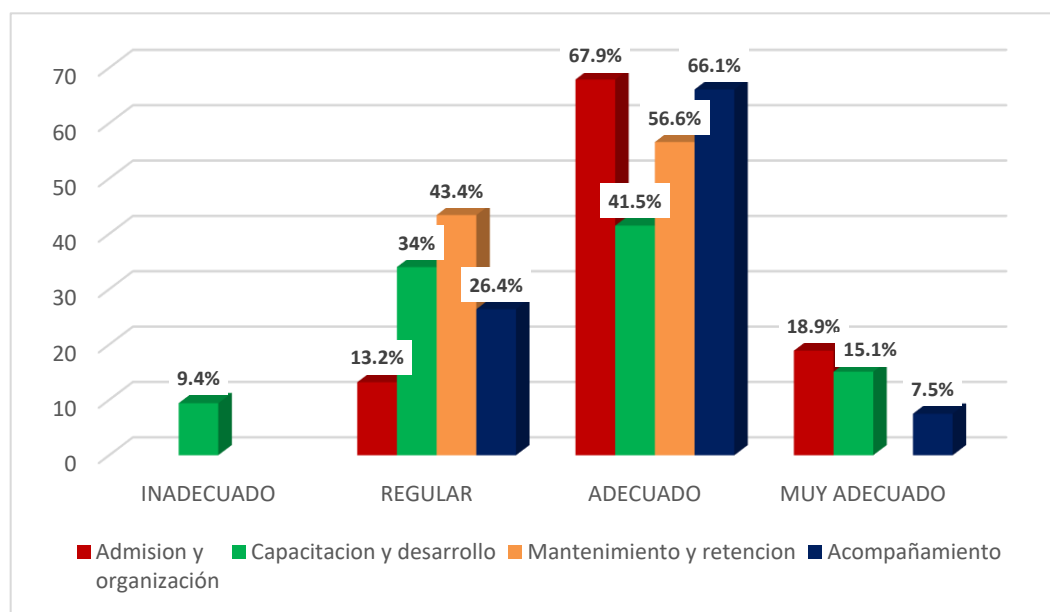
Dimensiones de Variable Gestión del Talento Humano: admisión y organización, mantenimiento y desarrollo, capacitación y desarrollo y acompañamiento

Tabla 5. Frecuencia de las dimensiones de Gestión del Talento Humano

| | Admisión y organización | | Capacitación y desarrollo | | Mantenimiento y retención | | Acompañamiento | |
|--------------|-------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|----------------|------|
| | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % |
| INADECUADO | | | 5 | 9.4 | | | | |
| REGULAR | 7 | 13.2 | 18 | 34 | 23 | 43.4 | 14 | 26.4 |
| ADECUADO | 36 | 67.9 | 22 | 41.5 | 30 | 56.6 | 35 | 66.1 |
| MUY ADECUADO | 10 | 18.9 | 8 | 15.1 | | | 4 | 7.5 |
| TOTAL | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Figura 2. Porcentajes de las dimensiones de Gestión del Talento Humano



Fuente: Elaboración SPSS 25

Se traduce de la tabla 5 y figura 2 alusivo a las respuestas sobre las dimensiones de GTH, que el trabajador de ADEA Andahuaylas considera a D1V1 como: regular en un 13.2%, adecuado en un 67.9% y muy adecuado en un 18.9%; a la D2V1 como: inadecuado en un 9.4%, regular en un 34%, adecuado en un 41.5% y muy adecuado en un 15.1%, a la D3V1 como: adecuado en un 43.4% y muy adecuado en un 56.6%; finalmente considera a la D4V1 como: regular en un 26.4%, adecuado en

un 66.1% y el 7.5% indican que es muy adecuado.

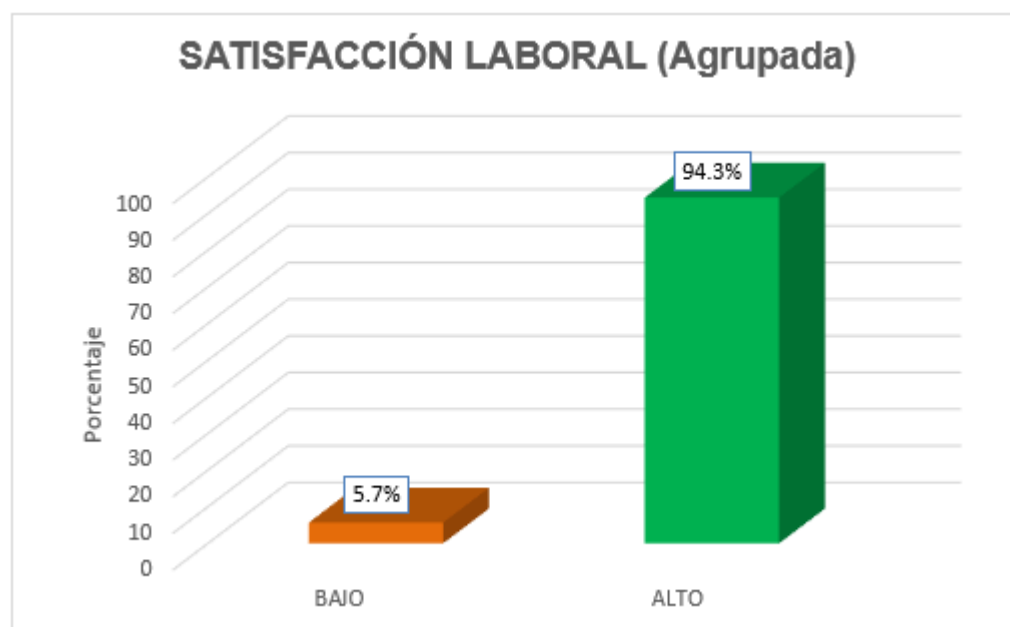
Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla 6. Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral

| | | (fi) | % |
|--------|-------|------|-------|
| Válido | BAJO | 3 | 5.7 |
| | ALTO | 50 | 94.3 |
| | Total | 53 | 100.0 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Figura 3. Porcentajes de frecuencias de Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración SPSS 25

Se entiende de la tabla 6 y figura 3 que el trabajador de ADEA Andahuaylas perciben a la satisfacción laboral como: bajo en un 5.79% y alto en un 94.3%.

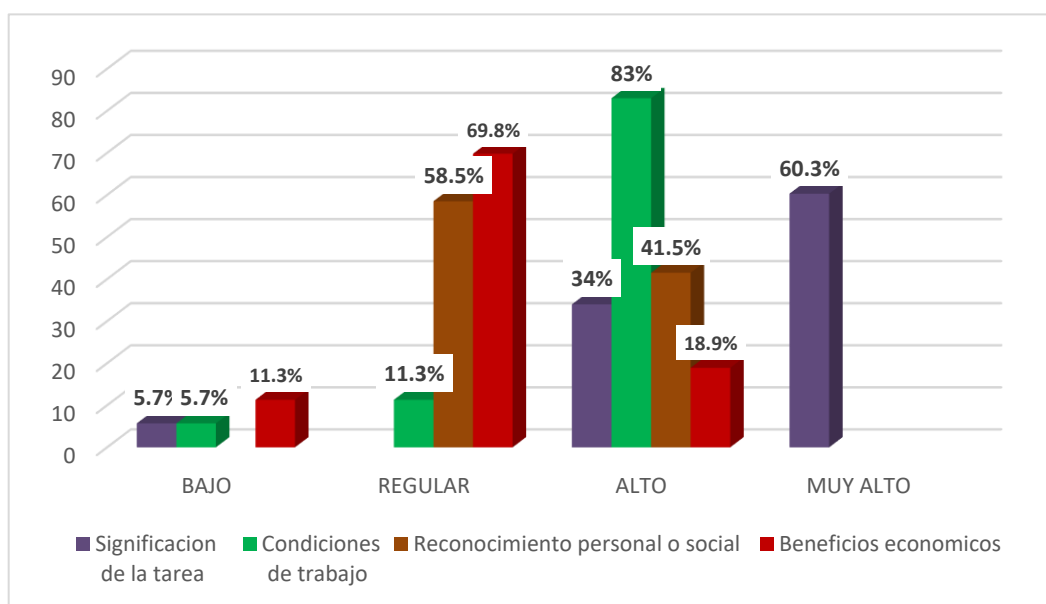
Dimensiones de Variable Satisfacción Laboral: Significación de la tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal o Social y Beneficios Económicos

Tabla 7. Frecuencia de las dimensiones de Satisfacción Laboral

| | Significación de la tarea | | Condiciones de trabajo | | Reconocimiento personal o social | | Beneficios económicos | |
|----------|---------------------------|------|------------------------|------|----------------------------------|------|-----------------------|------|
| | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % |
| BAJO | 3 | 5.7 | 3 | 5.7 | | | 6 | 11.3 |
| REGULAR | | | 6 | 11.3 | 31 | 58.5 | 37 | 69.8 |
| ALTO | 18 | 34 | 44 | 83 | 22 | 41.5 | 10 | 18.9 |
| MUY ALTO | 32 | 60.3 | | | | | | |
| TOTAL | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Figura 4. Porcentajes de las dimensiones de Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración SPSS 25

Se traduce de la tabla 7 y figura 4 alusivo a las respuestas de las dimensiones de SL que el trabajador de ADEA Andahuaylas, considera a la D1V2 como: bajo en un 5.7%, alto en un 34% y muy alto en un 60.3%; a la D2V2 como: bajo en un 5.7%, regular en un 11.3% y alto en un 83%, a la D3V2 como: regular en un 58.5% y alto en un 41.5%; por último a la D4V2 como: bajo el 11.3%, regular el 69.8% y el 18.9% indican que es alto.

4.2. Análisis Inferencial

Se hizo la comprobación de hipótesis con la prueba de correlación de Chi cuadrado, que muestra niveles de relación sobre las variables y dimensiones-variable; si los resultados obtenidos se acercan a 1 esta es fuerte, pero además su significación debe ser menor a 0,05.

El criterio para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación es: Si el Chi cuadrado calculado: X^2_c , es mayor que el Chi cuadrado tabular: X^2_t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); si por el contrario, el X^2_t es mayor que el X^2_c , se acepta H_0 y se rechaza H_a .

El grado de significación en el Chi cuadrado de Pearson, se asocia a que el valor obtenido sea menor a 0,05.

Tabla 8. *Tabla de contingencia de la hipótesis general*

| | | SATISFACCION LABORAL | | | |
|----------------------------------|-----------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | Bajo | Alto | Total | |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Regular | Frecuencia | 3 | 13 | 16 |
| | | Porcentaje | 18.8% | 81.3% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 29 | 29 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 8 | 8 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: *Elaboración SPSS 25*

Se comprende de tabla 8 la afirmación de que la GTH del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 18.8% y alto en 81.3%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%. Del 100% de nivel “muy adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 9. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis general

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 7,354 ^a | 2 | 0.025 |
| Razón de verosimilitud | 7.614 | 2 | 0.022 |
| Asociación lineal por lineal | 5.230 | 1 | 0.022 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Comprobación de la hipótesis general

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021

Se expone en la tabla 9 y figura 5 el $X^2c = 7,354$ y el $X^2t = 5,9915$, con nivel de confianza de 95% y 2 gl, se demuestra que: $X^2c > X^2t$ en efecto aceptamos la hipótesis alterna (Ha) y rechazamos la hipótesis nula (Ho). Se concluye, en la existencia de la relación directa entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.025 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica la asociación significativa de las variables de estudio.

Figura 5. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (V1-V2)

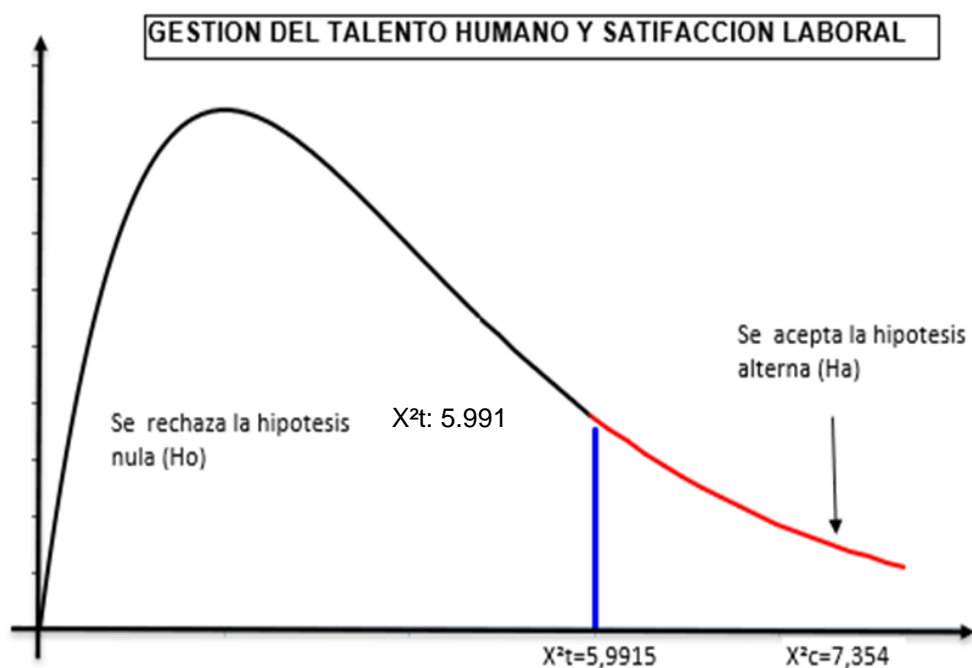


Tabla 10. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 1

| | | SATISFACCIÓN LABORAL | | | |
|-------------------------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | Bajo | Alto | Total | |
| ADMISIÓN Y ORGANIZACIÓN | Regular | Frecuencia | 3 | 4 | 7 |
| | | Porcentaje | 42.9% | 57.1% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 36 | 36 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 10 | 10 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 10, la afirmación de admisión y organización que del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 42,9% y alto en 57,1%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%. Del 100% de nivel “muy adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 11. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 1

| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 20,897 ^a | 2 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 13.496 | 2 | 0.001 |
| Asociación lineal por lineal | 10.969 | 1 | 0.001 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Comprobación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre admisión y organización en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre admisión y organización en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 11 y figura 6 el $X^2_c = 20,897$, y el $X^2_t = 5,9915$, con nivel de confianza de 95% y 2 gl donde se demuestra que: $X^2_c > X^2_t$ por ende aceptamos la Ha y se rechaza la Ho. Se concluye, en la existencia de relación directa entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.000 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

Figura 6. Zona de aceptación probabilística en Chi² (D1V1-V2)



Tabla 12. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 2

| | | | SATISFACCIÓN LABORAL | | Total |
|---------------------------|--------------|------------|----------------------|--------|--------|
| | | | BAJO | ALTO | |
| Capacitación y desarrollo | Inadecuado | Frecuencia | 0 | 5 | 5 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Regular | Frecuencia | 3 | 15 | 18 |
| | | Porcentaje | 16.7% | 83.3% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 22 | 22 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 8 | 8 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 12, la afirmación de capacitación y desarrollo que del 100% de nivel “inadecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%. Del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 16.7% y alto en 83.3%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%; finalmente del 100% de nivel “muy adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 13. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 2

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,183 ^a | 3 | 0.103 |
| Razón de verosimilitud | 6.837 | 3 | 0.077 |
| Asociación lineal por lineal | 1.667 | 1 | 0.197 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Comprobación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 13 y figura 7 el $X^2c = 6,183$, y el $X^{2t} = 7,8147$, con nivel de confianza del 95% y 3 gl; donde se demuestra que: $X^2c > X^{2t}$ por ende aceptamos Ho y se rechaza la Ha. Concluyendo en la inexistencia de relación directa entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL en ADEA.

Figura 7. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D2V1-V2)

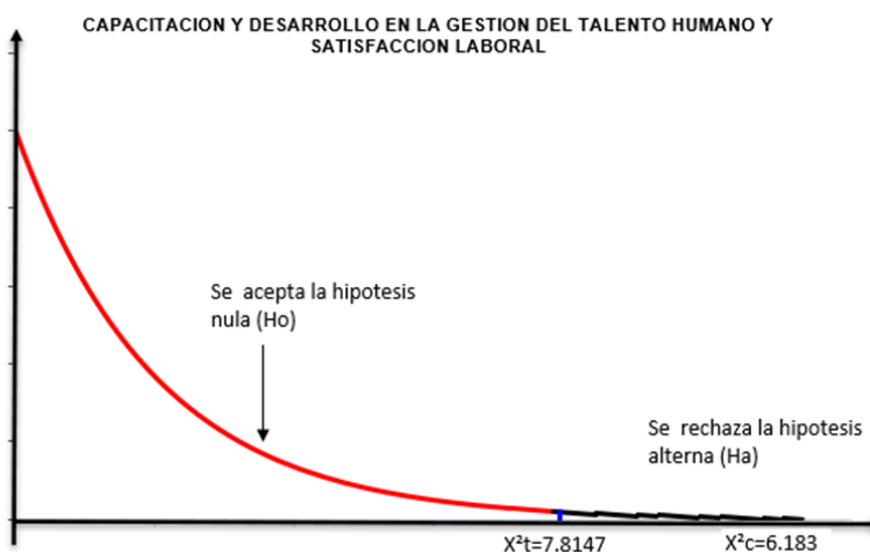


Tabla 14. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 3

| | | | SATISFACCIÓN LABORAL | | Total |
|---------------------------|------------|------------|----------------------|--------|--------|
| | | | BAJO | ALTO | |
| Mantenimiento y retención | Regular | Frecuencia | 3 | 20 | 23 |
| | | Porcentaje | 13.0% | 87.0% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 30 | 30 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 14, la afirmación de capacitación y desarrollo de la GTH que del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 13% y alto en un 87%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 15. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 3

| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|--|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,148 ^a | 1 | 0.042 |
| Corrección de continuidad ^b | 2.065 | 1 | 0.151 |
| Razón de verosimilitud | 5.245 | 1 | 0.022 |
| Prueba exacta de Fisher | | | |
| Asociación lineal por lineal | 4.070 | 1 | 0.044 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25.

Comprobación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 15 y figura el $X^2c = 4,148$, y el $X^2t = 3,8415$, con de nivel de confianza del 95% y 1 gl, demostrando que: $X^2c > X^2t$; por ende, se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Concluimos que existe relación directa entre mantenimiento y retención en la GTH y SL en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.042 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica la asociación significativa de la dimensión y variable de estudio.

Figura 8. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D3V1-V2)

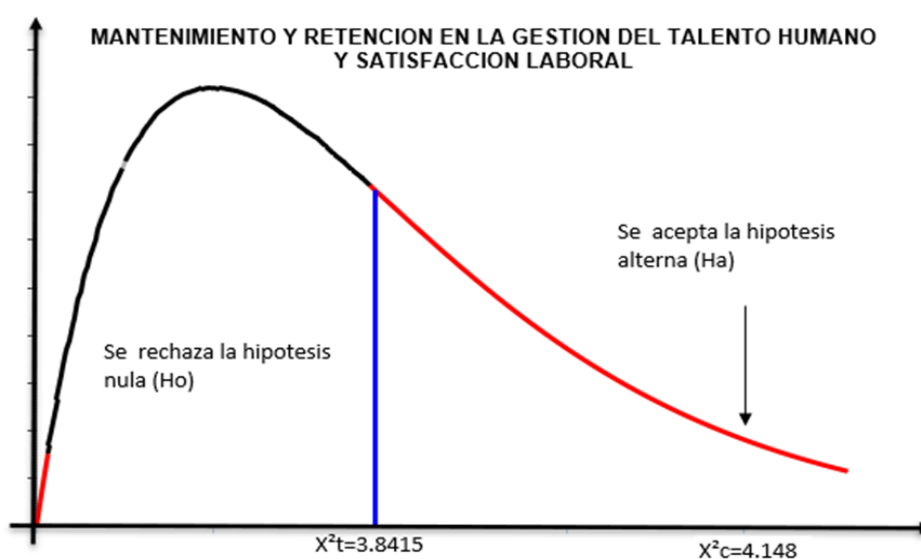


Tabla 16. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 4

| | | SATISFACCIÓN LABORAL | | Total | |
|----------------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | BAJO | ALTO | | |
| Acompañamiento | Regular | Frecuencia | 3 | 11 | 14 |
| | | Porcentaje | 21.4% | 78.6% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 35 | 35 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 4 | 4 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 16 la afirmación de acompañamiento que del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 21.4% y alto en 78.6%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel SL alto en 100%. Del 100% de nivel “muy adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 17. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 4

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,859 ^a | 2 | 0.012 |
| Razón de verosimilitud | 8.509 | 2 | 0.014 |
| Asociación lineal por lineal | 6.755 | 1 | 0.009 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25.

Comprobación de hipótesis específica 4

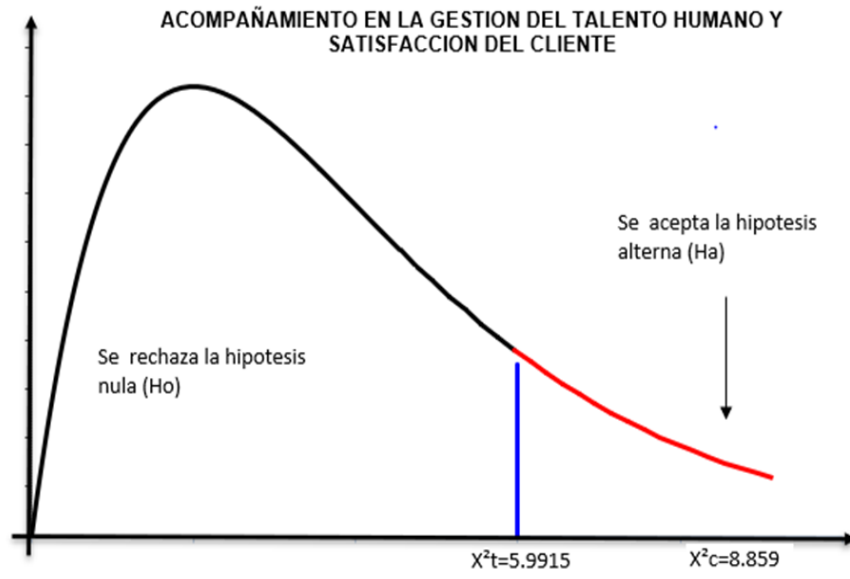
Ha: Existe relación directa entre acompañamiento en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre acompañamiento en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 17 y figura 9 el $X^2_c = 8,859$ y el $X^2_t = 5,9915$, con nivel de confianza del 95% y 2 gl, demostrando que: $X^2_c > X^2_t$ por ende se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Concluimos en la existencia de relación directa entre acompañamiento en la GTH y SL en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.012 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación significativa de la dimensión y variable de estudio.

Figura 9: Zona de aceptación probabilística en Chi² (D4V1-V2)



V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, sobre la existencia de relación directa entre la GTH y la SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, confirmado por el $X^2c = 7,354$, y el $X^2t = 5,9915$, con 95% de nivel de confianza y 2 gl, donde se demuestra que $X^2c > X^2t$, esta condición confirma la aceptación de la H_a y el rechazo de la H_o , concluyendo hay asociación, conforme a la hipótesis formulada.

Significación concordante con el P-valor = $0.025 < 0.05$, con $\alpha = 0.05$, concluyendo en que la asociación significativa de las variables de estudio.

El resultado concuerda con Bendezú (2020), en su investigación intitulada “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada”, sus hallazgos nos indican que hay una unión significativa de sus variables en la I.E.P. “Mave School” de San Juan de Lurigancho - Lima.

De igual manera con Castillo (2021), que desarrolló la investigación que lleva por título: “La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el grupo ANSOID” indicando que la gestión del personal se relaciona directamente y significativamente con su satisfacción en el trabajo, Asimismo, se puede observar que el resultado que corresponde al grado de correlación que existe es fuerte por ser $r = 0.635$ con un p valor < 0.05 .

Considerando la hipótesis específica 1, señala la existencia de relación directa entre admisión y organización en la GTH y la SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, esto se comprueba por el $X^2c = 20,897$, y el $X^2t = 5,9915$, con 95% de nivel de confianza y 2 gl, demostrando que: $X^2c > X^2t$ por tanto se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Concluyendo en la relación directa propuesta.

Significación concordante con el P-valor = $0.000 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, lo que obliga a afirmar que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

Muy similar al resultado obtenido por Basurco (2021), en su estudio titulado:

“Percepción de la gestión del capital humano y su relación con la satisfacción laboral en los docentes en la universidad de san martín de porres filial sur Arequipa 2018”, con valor de rho de Spearman de 0,644** y un p-valor de 0,01 < p < 0,05. El significado confirma que hay relación positiva mediana entre la gestión de las personas que laboran en la organización y su satisfacción en el trabajo con los profesores universitarios, sabiendo que la gestión del capital humano abarca diversas funciones como la admisión y organización del personal de la institución.

En cuanto a las hipótesis específica 2, donde se aceptó la hipótesis nula sobre la inexistencia de relación directa entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, esto es por el $X^2c = 6,183$, y el $X^{2t} = 7,8147$, con 95% de nivel de confianza y 3 gl; Demostrando que: $X^2c > X^{2t}$ por ello se aceptó la H_0 y se rechazó la H_a .

Se puede justificar con lo establecido por Márquez (2001, citado por Amaro, Gonzales y Perez, 2015) que indica que los trabajadores estén satisfechos laboralmente, cuando poseen un conjunto de actitudes positivas por las actividades que realizan en el trabajo; es decir, que las actitudes mostradas por los colaboradores están asociadas con las particularidades y la manera como percibe el trabajador acerca del ambiente de su centro de labores.

Basados en la hipótesis específica 3, donde hay relación directa entre mantenimiento y retención en la GTH y SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, concordante con el resultado obtenido del $X^2c = 4,148$, y el $X^{2t} = 3,8415$, con 95% de nivel de confianza y 1 gl, donde se cumple que: $X^2c > X^{2t}$ por ende aceptamos la H_a y se rechazó la H_0 . Entonces hay relación directa conforme a lo planteado.

Significación en relación al P-valor = 0.042 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto conlleva afirmar que la asociación de dimensión y variable de estudio es significativa.

Esto es coincidente con Floril & Villegas (2021), con su investigación: “Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil”, quienes concluyeron que existe una asociación positiva entre gestionar a los

trabajadores de la organización y si estos se sienten satisfecho ante esto en los colaboradores de los bancos de capital financiero alto en la jurisdicción de Guayaquil, reconocen que un plan de carrera es importante para la institución y para el personal.

Finalmente, conforme a la hipótesis específica 4, donde: Existe relación directa entre acompañamiento en la GTH y SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, concordante con el $X^2c = 8,859$ y el $X^2t = 5,9915$, con 95% de nivel de confianza y 2 gl, donde se cumple que: $X^2c > X^2t$ por ende se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Concluyendo en la confirmación de la relación directa propuesta.

Significación según el P-valor = $0.012 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, en base a esto decimos que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

Confirmado por la investigación titulada: “Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil” realizada por Macías-Quiroz, Cedeño & Guerra, sus resultados identificaron errores en los procesos al gestionar al talento humano, por no poseer programas motivacionales, incidiendo en la insatisfacción del personal, mostrando bajo compromiso con la organización por cumplir con las asignaciones encomendadas, por otro lado, se pudo evidenciar que el colaborador de la empresa no sabe lo que la empresa espera del desempeño eficiente de sus funciones, todo esto por falta de acompañamiento al personal cuando desarrollan sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

En esta sección de la investigación desarrollada, se describen el significado de los resultados que se obtuvieron y están centrados en los objetivos alcanzados, en contraste con las investigaciones y teorías del tema tratado, descrito en los párrafos siguientes.

1. En atención al resultado general, se determina que existe relación directa entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto es concordante con el $X^2c = 7,354$ y el $X^2t = 5,9915$, con un nivel de confianza del 95% y 2 grados de libertad; donde $X^2c > X^2t$ por ende se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.025 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación de las variables de estudio es significativa.

2. En atención al resultado específico 1, se determina que existe relación directa entre admisión y organización en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto es conforme al $X^2c = 20,897$ y al $X^2t = 5,9915$ con nivel de confianza del 95% y 2 grados de libertad; donde $X^2c > X^2t$ por tanto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Significación en función del P-valor = $0.000 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

3. En atención al resultado específico 2, se determina que no existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto en relación al $X^2c = 6,183$, y al $X^2t = 7,8147$, con nivel de confianza del 95% y 3 grados de libertad; donde $X^2c > X^2t$ por lo consiguiente se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

4. En atención al resultado específico 3, se determina que existe relación

directa entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto en relación al $X^2c = 4,148$ y el $X^{2t} = 3,8415$ con nivel de confianza del 95% y 1 grado de libertad; donde $X^2c > X^{2t}$ por tanto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.042 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

5. En atención al resultado específico 4, se determina que existe relación directa entre acompañamiento en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto en función del $X^2c = 8,859$ y el $X^{2t} = 5,9915$ con nivel de confianza del 95% y 2 grados de libertad; donde, $X^2c > X^{2t}$ por ende se aceptó la hipótesis alterna se rechazó la hipótesis nula.

Significación por el resultado de P-valor = $0.012 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Concluido el análisis de los resultados, se hace la propuesta de algunas recomendaciones:

1. Los directores de ADEA deben reunirse para establecer políticas y estrategias que encaminen una eficiente gestión del personal, deben dirigir estos esfuerzos para fortalecer la motivación de los trabajadores con el reconocimiento de sus necesidades personales y profesionales para lograr la satisfacción de los mismos.
2. El gerente de Recursos Humanos en el proceso de admisión del personal debe evaluar con información confiable acerca de la experiencia del candidato para no caer en la sobredimensión de sus éxitos. Del mismo debe conformar una base de datos para organizar al personal según sus capacidades laborales.
3. Los directores de ADEA deben elaborar y ejecutar un plan de capacitación permanente para el personal, para el mejor desempeño del trabajador, para la optimización de los procesos del trabajo, para mejorar los canales de comunicación, para el desarrollo de nuevas habilidades, etc.
4. Las actividades desarrolladas en el trabajo deben fomentar un ambiente para la comunicación abierta y el diálogo permanente, eso es tarea del área de Recursos Humanos y el o los responsables deben procurar ello; asimismo, se debe ejecutar un plan de carrera que mantenga motivados a los trabajadores en sus labores y en sus posibilidades de desarrollo.
5. Acompañar al personal de la empresa en el desarrollo de sus tareas, debe ser otra de las funciones que el área de Recursos Humanos debe fomentar, por ello se debe elaborar y ejecutar políticas que posibiliten su aplicación.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación* (sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Arias, G. (2020). *Proyecto de tesis - Guía para la elaboración*. Perú Biblioteca Nacional ISBN 978-612-00-5416-1
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M., & Traverso Holguin, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*.
- Basurco Zapata, G. F. (2021). *Percepción de la gestión del capital humano y su relación con la satisfacción laboral en los docentes en la Universidad de San Martín de Porres filial Sur Arequipa 2018*.
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Calderón, H., Félix. B., López. Z., y Márquez, N. (2016). *Metodología de la investigación social I – Presentación Prezi*.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Floril, P. R. P., & Villegas, J. J. B. (2021). *Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil*. *Journal of the Academy*, (5), 44-61.
- Castillo Martínez, D. Y. (2021). *La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el grupo ANSOID*.
- García González Luis Ángel. (2017, febrero 2). *Muestreo probabilístico y no probabilístico. Teoría*. <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). Metodología de la Investigación (sexta ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGrawHill Educativos.
- Lugo, Z. (2016). [www.diferenciador.com.](http://www.diferenciador.com/), de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2014). Metodología de investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Quinta Edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Natalia Angélica Boada Llerena* Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Peru
Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos (4a. ed.). Guadalajara: Limusa.
- Yadira Mariuxi Armas Ortega, Mónica del Pilar Llanos Encalda y Paola Alexandra Traverso Holguín, Mgs. (2017) Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales Universidad ECOTEC
- Olortegui Saavedra, J. J. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la municipalidad, distrital de Chancay, 2021.
- Pimentel Vargas, A. P. (2018). La satisfacción laboral en el personal operativo del área de carga nacional en una empresa aeroportuaria en el distrito del Callao, 2017..
- Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister, (26), 5-15.
- Zelada-Florez, E. A. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. CIENCIAMATRIA, 6(1), 793-809. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGIA |
|---|--|---|--|--|
| <p>General</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021?</p> | <p>General</p> <p>Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.</p> | <p>General</p> <p>Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.</p> | <p>VARIABLE N°1: Gestión del Talento Humano</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Admisión y Organización <input type="checkbox"/> Capacitación y Desarrollo <input type="checkbox"/> Mantenimiento y retención <input type="checkbox"/> Acompañamiento <p>VARIABLE N°2: Satisfacción Laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Significación de la tarea <input type="checkbox"/> Condiciones de Trabajo <input type="checkbox"/> Reconocimiento Personal y/o Social | <p>Tipo: Investigación aplicada</p> <p>Nivel: Investigación correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: todo el personal de ADEA. = 53</p> <p>Muestra: Tipo de muestra no probabilístico</p> |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS | OBJETIVOS ESPECIFICOS | HIPOTESIS ESPECIFICAS | | |
| <p>a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre admisión y organización en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021?</p> | <p>Determinar el nivel de relación existente entre admisión y organización en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.</p> | <p>Existe relación directa entre admisión y organización en la gestión del talento humano y la satisfacción del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.</p> | | |
| <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo</p> | <p>Determinar el nivel de relación existente entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac,</p> | <p>Existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en</p> | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021? | Andahuaylas – 2021. | Apurímac, Andahuaylas – 2021. | <input type="checkbox"/> Beneficios Económicos | Técnicas e instrumento de recolección de datos: Encuesta - cuestionario |
| ¿Cuál es el grado de relación que existe entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021? | Determinar el nivel de relación existente entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. | Existe relación directa entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. | | |
| ¿Cuál es el grado de relación que existe entre acompañamiento en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021? | Determinar el nivel de relación existente entre acompañamiento en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. | Existe relación directa entre acompañamiento en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. | | |

ANEXO 2: Operacionalización de variables

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|-----------------------------------|--|---|----------------------------------|------------------------------|---|--------------------|
| Gestión del Talento Humano | Definición: Cuestas (2015) definió como: “el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrolla y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos” (p. 276). | Para medir la gestión del talento humano en la organización se ha elaborado un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 26 preguntas con escala: Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Total acuerdo (5) | Admisión y organización | Reclutamiento | La difusión para atraer personal calificado es adecuada. | Ordinal |
| | | | | | Los jefes conocen la importancia de reclutar personal calificado. | |
| | | | | Selección | Se hace una selección de personal adecuada. | |
| | | | | | El personal seleccionado es calificado. | |
| | | | | Análisis de cargos | La necesidad de un puesto laboral es resultado una evaluación. | |
| | | | | | Los puestos laborales están acordes con las necesidades de la institución. | |
| | | | | Descripción de cargos | Los puestos laborales presentan sus funciones en el manual de organización y funciones. | |
| | | | | | El perfil del puesto laboral está acorde a las con las necesidades de la institución. | |
| | | | Capacitación y desarrollo | Entrenamiento | El jefe promueve la capacitación interna o externa del trabajador. | |
| | | | | | Se hace participar al trabajador en procesos de capacitación | |
| | | | | Programas de cambio | Se promueve la innovación del trabajador en el ejercicio de sus funciones. | |
| | | | | | Se acepta los cambios propuestos por el trabajador en el ejercicio de sus funciones. | |
| Desarrollo de carrera | Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|----------------------------------|------------------------------|---|----------------|
| | | | | Se le asesora para asegurar su desarrollo personal. | |
| | | Mantenimiento y retención | Clima organizacional | El jefe genera un ambiente de trabajo adecuado. | |
| | | | | Se siente como en su lugar de trabajo. | |
| | | | Plan de incentivos | Existe un buen sistema de evaluación del rendimiento del trabajador. | |
| | | | | Se reconoce económicamente el rendimiento del trabajador. | |
| | | | Motivación | La institución le reconoce su desempeño laboral. | |
| | | | | Te motiva trabajar de mejor manera en la institución. | |
| | | Acompañamiento | Empatía | El jefe atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna. | |
| | | | | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades | |
| | | | Accesibilidad | Tiene acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones | |
| | | | | Le facilitan materiales adecuados para el desempeño de sus funciones. | |
| | | | Comunicación asertiva | Los trabajadores conocen los objetivos de la institución | |
| | | | | El jefe promueve la comunicación entre trabajadores. | |
| | | Significación de la tarea | Ímpetu | Siento que el trabajo que realizo es de acuerdo a mi nivel de preparación. | Ordinal |
| | | | | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | |
| | | | Ejecución | Me siento útil con la labor que realizo. | |
| | | | Equilibrio | Me complace los resultados de mi trabajo. | |
| | | | | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|---|---|--|---|
| Satisfacción Laboral | Definición: Palma 2005 (citado por Boada, 2019), lo expone como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. | Para medir la satisfacción laboral en la organización se ha elaborado un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 23 preguntas con escala: Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Total acuerdo (5) | | | Me gusta el trabajo que realizo. | | |
| | | | | | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | |
| | | | Condiciones de Trabajo | Organización | Componentes | Conexión con la autoridad | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. |
| | | | | | | | El ambiente donde trabajo es confortable. |
| | | | | | | | Le agrada su horario laboral. |
| | | | | | | | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. |
| | | | | | | | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. |
| | | | | | | | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. |
| | | | | | | | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. |
| | | | Reconocimien to Personal y/o Social | Compromiso con los jefes | Compromiso con los compañeros | | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". |
| | | | | | | | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. |
| | | | | | | | Le doy importancia a las tareas que me asignan. |
| | | | | | | | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. |
| | | | | | | | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. |
| | | | | | | | |
| | | | Beneficios Económicos | Remuneraciones | | Me siento mal con lo que hago. | |
| | | | | | | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | |
| | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | | | | | | |
| | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | | |

ANEXO 3: Autorización por parte de la institución ADEA



ASOCIACIÓN
PARA EL DESARROLLO
EMPRESARIAL EN
APURÍMAC

Andahuaylas, 20 de setiembre del 2021

Señores:

Universidad Cesar Vallejo UCV

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA ELABORACIÓN DE TESIS

Mediante la presente, el suscrito Econ. Freddy Jesus Ugarte Aguilar, gerente de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, ADEA, con RUC 20527005745 y domicilio en la Av. Perú 363 de la ciudad de Andahuaylas de la Región Apurímac, comunica a la Universidad Cesar Vallejo, la autorización a las estudiantes Diaz Ortiz Mardelín con N°70517853 y Silvera Mondalgo Tania con N° 76329703, para que puedan desarrollar el trabajo de proyecto de investigación en la empresa 'ADEA' sobre el tema titulada "Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral del personal de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Atentamente:



ADEA - ANDAHUAYLAS
FREDDY JESUS UGARTE AGUILAR
GERENTE

...Promoviendo Empresa y Desarrollo

CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES
Av. Perú N° 363 Andahuaylas - Perú Telf. 51-083-421828 Fax. 51-083-422132 - adea@adea.org.pe
www.adea.org.pe

ANEXO 4: Instrumento De Recolección De Datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Conocer sobre Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas - 2021.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan las preguntas y afirmaciones con respuestas alternativas.

Por favor marcar con una "X" la letra que identifica la respuesta según la experiencia en su organización.

| Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
|------------------|---------------|----------|------------|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | |
|---|---|-------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|----------------------|
| N° | ÍTEMS | ESCALA VALORATIVA | | | | |
| Dimensión 1: Admisión y organización | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 1 | La difusión para atraer personal calificado es adecuada. | | | | | |
| 2 | Los jefes conocen la importancia de reclutar personal calificado. | | | | | |
| 3 | Se hace una selección de personal adecuada. | | | | | |
| 4 | El personal seleccionado es calificado. | | | | | |
| 5 | La necesidad de un puesto laboral es resultado una evaluación. | | | | | |
| 6 | Los puestos laborales están acordes con las necesidades de la institución. | | | | | |
| 7 | Los puestos laborales presentan sus funciones en el manual de organización y funciones. | | | | | |
| 8 | El perfil del puesto laboral está acorde a las con las necesidades de la institución. | | | | | |
| Dimensión 2: Capacitación y desarrollo | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 9 | El jefe promueve la capacitación interna o externa del trabajador. | | | | | |
| 10 | Se hace participar al trabajador en procesos de capacitación | | | | | |
| 11 | Se promueve la innovación del trabajador en el ejercicio de sus funciones. | | | | | |
| 12 | Se acepta los cambios propuestos por el trabajador en el ejercicio de sus funciones. | | | | | |
| 13 | Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución. | | | | | |
| 14 | Se le asesora para asegurar su desarrollo personal. | | | | | |
| Dimensión 3: Mantenimiento y retención | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 15 | El jefe genera un ambiente de trabajo adecuado. | | | | | |
| 16 | Se siente como en su lugar de trabajo. | | | | | |
| 17 | Existe un buen sistema de evaluación del rendimiento del trabajador. | | | | | |
| 18 | Se reconoce económicamente el rendimiento del trabajador. | | | | | |
| 19 | La institución le reconoce su desempeño laboral. | | | | | |
| 20 | Te motiva trabajar de mejor manera en la institución. | | | | | |
| Dimensión 4: Acompañamiento | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 21 | El jefe atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna. | | | | | |
| 22 | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades | | | | | |
| 23 | Tiene acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones | | | | | |
| 24 | Le facilitan materiales adecuados para el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| 25 | Los trabajadores conocen los objetivos de la institución | | | | | |
| 26 | El jefe promueve la comunicación entre trabajadores. | | | | | |
| SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | |
| N° | ÍTEMS | ESCALA VALORATIVA | | | | |
| Dimensión 1: Significación de la tarea | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 1 | Siento que el trabajo que realizo es de acuerdo a mi nivel de | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|-------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|----------------------|
| | preparación. | | | | | |
| 2 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 3 | Me siento útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 4 | Me complace los resultados de mi trabajo. | | | | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | | | | | |
| 6 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 7 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| Dimensión 2: Condiciones de Trabajo | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 8 | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 9 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 10 | Le agrada su horario laboral. | | | | | |
| 11 | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 12 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 13 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 14 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | | | | | |
| Dimensión 3: Reconocimiento Personal o Social | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 15 | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | | | | | |
| 16 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | | | | | |
| 17 | Le doy importancia a las tareas que me asignan. | | | | | |
| 18 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | | | | | |
| 19 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | | | | | |
| Dimensión 4: Beneficios Económicos | | Total desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
| 20 | Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 21 | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 22 | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | | | | | |
| 23 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACION

ANEXO 5: Base de datos SPSS

| | V1 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V2 | V2D1 | V2D2 | V2D3 | V2D4 | SUMA 1 | SUMA 6 | SUMA 2 | SUMA 3 | SUMA 4 | SUMA 5 | SUMA 7 | SUMA 8 | SUMA 9 | SUMA 10 |
|----|-----|------|------|------|------|----|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 1 | 80 | 25 | 17 | 16 | 22 | 77 | 28 | 24 | 14 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 87 | 29 | 19 | 19 | 20 | 75 | 28 | 25 | 14 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 100 | 32 | 25 | 21 | 22 | 81 | 28 | 25 | 18 | 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 81 | 32 | 14 | 13 | 22 | 87 | 33 | 23 | 16 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 77 | 25 | 18 | 16 | 18 | 74 | 27 | 23 | 15 | 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 6 | 108 | 33 | 28 | 23 | 24 | 83 | 34 | 28 | 11 | 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 71 | 24 | 10 | 16 | 21 | 86 | 33 | 28 | 15 | 10 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 8 | 72 | 25 | 18 | 13 | 16 | 85 | 34 | 20 | 19 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 9 | 63 | 20 | 13 | 13 | 17 | 44 | 11 | 11 | 14 | 8 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 10 | 112 | 36 | 24 | 24 | 28 | 88 | 34 | 26 | 15 | 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 11 | 97 | 31 | 22 | 21 | 23 | 77 | 28 | 26 | 12 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 12 | 92 | 30 | 22 | 19 | 21 | 83 | 31 | 24 | 17 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 91 | 31 | 22 | 21 | 17 | 85 | 32 | 25 | 17 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | 94 | 31 | 20 | 24 | 19 | 83 | 33 | 21 | 16 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 15 | 108 | 33 | 28 | 23 | 24 | 83 | 34 | 28 | 11 | 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 16 | 71 | 24 | 10 | 16 | 21 | 86 | 33 | 28 | 15 | 10 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 17 | 72 | 25 | 18 | 13 | 16 | 85 | 34 | 20 | 19 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 112 | 36 | 24 | 24 | 28 | 88 | 34 | 26 | 15 | 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 19 | 97 | 31 | 22 | 21 | 23 | 77 | 28 | 26 | 12 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 20 | 92 | 30 | 22 | 19 | 21 | 83 | 31 | 24 | 17 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 21 | 91 | 31 | 22 | 21 | 17 | 82 | 29 | 25 | 17 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 77 | 25 | 18 | 16 | 18 | 74 | 27 | 23 | 15 | 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 23 | 108 | 33 | 28 | 23 | 24 | 83 | 34 | 28 | 11 | 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 24 | 71 | 24 | 10 | 16 | 21 | 86 | 33 | 28 | 15 | 10 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 25 | 72 | 25 | 18 | 13 | 16 | 85 | 34 | 20 | 19 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 26 | 63 | 20 | 13 | 13 | 17 | 44 | 11 | 11 | 14 | 8 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 27 | 112 | 36 | 24 | 24 | 28 | 88 | 34 | 26 | 15 | 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 28 | 97 | 31 | 22 | 21 | 23 | 77 | 28 | 26 | 12 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 29 | 92 | 30 | 22 | 19 | 21 | 83 | 31 | 24 | 17 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 30 | 91 | 31 | 22 | 21 | 17 | 83 | 30 | 25 | 17 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 31 | 94 | 31 | 20 | 24 | 19 | 83 | 33 | 21 | 16 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 80 | 25 | 17 | 16 | 22 | 77 | 28 | 24 | 14 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 33 | 87 | 29 | 19 | 19 | 20 | 75 | 28 | 25 | 14 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 34 | 100 | 32 | 25 | 21 | 22 | 81 | 28 | 25 | 18 | 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 35 | 81 | 32 | 14 | 13 | 22 | 87 | 33 | 23 | 16 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 77 | 25 | 18 | 16 | 18 | 74 | 27 | 23 | 15 | 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 37 | 103 | 33 | 23 | 23 | 24 | 80 | 31 | 28 | 11 | 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 38 | 71 | 24 | 10 | 16 | 21 | 82 | 29 | 28 | 15 | 10 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 39 | 80 | 25 | 17 | 16 | 22 | 77 | 28 | 24 | 14 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 40 | 87 | 29 | 19 | 19 | 20 | 74 | 27 | 25 | 14 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 41 | 100 | 32 | 25 | 21 | 22 | 79 | 26 | 25 | 18 | 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 42 | 81 | 32 | 14 | 13 | 22 | 87 | 33 | 23 | 16 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 77 | 25 | 18 | 16 | 18 | 74 | 27 | 23 | 15 | 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 44 | 108 | 33 | 28 | 23 | 24 | 82 | 33 | 28 | 11 | 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 45 | 72 | 25 | 10 | 16 | 21 | 85 | 32 | 28 | 15 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 46 | 72 | 25 | 18 | 13 | 16 | 85 | 34 | 20 | 19 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 47 | 65 | 22 | 13 | 13 | 17 | 44 | 11 | 11 | 14 | 8 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 48 | 111 | 35 | 24 | 24 | 28 | 88 | 34 | 26 | 15 | 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 49 | 97 | 31 | 22 | 21 | 23 | 77 | 28 | 26 | 12 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 50 | 92 | 30 | 22 | 19 | 21 | 83 | 31 | 24 | 17 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 51 | 100 | 32 | 25 | 21 | 22 | 81 | 28 | 25 | 18 | 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 52 | 81 | 32 | 14 | 13 | 22 | 87 | 33 | 23 | 16 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 101 | 35 | 22 | 23 | 21 | 88 | 32 | 28 | 18 | 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |

ANEXO 6: Instrumento de Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN APURÍMAC, ANDAHUAYLAS - 2021".

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 | | | | | | | |
| 1 | ADMISIÓN Y ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| a | La difusión para atraer personal calificado es adecuado. | x | | x | | x | | |
| b | Los jefes conocen la importancia de reclutar personal calificado. | x | | x | | x | | |
| c | Se hace una selección de personal adecuada. | x | | x | | x | | |
| d | El personal seleccionado es calificado. | x | | x | | x | | |
| e | La necesidad de un puesto laboral es resultado una evaluación. | x | | x | | x | | |
| f | Los puestos laborales están acordes con las necesidades de la institución. | x | | x | | x | | |
| g | Los puestos laborales presentan sus funciones en el manual de organización y funciones. | x | | x | | x | | |
| h | El perfil del puesto laboral está acorde a las con las necesidades de la institución. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2 | | | | | | | |
| 2 | CAPACITACIÓN Y DESARROLLO | | | | | | | |
| a | El jefe promueve la capacitación interna o externa del trabajador. | x | | x | | x | | |
| b | Se hace participar al trabajador en procesos de capacitación | x | | x | | x | | |
| c | Se promueve la innovación del trabajador en el ejercicio de sus funciones. | x | | x | | x | | |
| d | Se acepta los cambios propuestos por el trabajador en el ejercicio de sus funciones. | x | | x | | x | | |
| e | Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución. | x | | x | | x | | |
| f | Se le asesora para asegurar su desarrollo personal. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3 | | | | | | | |
| 3 | MANTENIMIENTO Y RETENCIÓN | | | | | | | |
| a | El jefe genera un ambiente de trabajo adecuado. | x | | x | | x | | |
| b | Se siente como en su lugar de trabajo. | x | | x | | x | | |
| c | Existe un buen sistema de evaluación del rendimiento del trabajador. | x | | x | | x | | |
| d | Se reconoce económicamente el rendimiento del trabajador. | x | | x | | x | | |
| e | La institución le reconoce su desempeño laboral. | x | | x | | x | | |
| f | Te motiva trabajar de mejor manera en la institución. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 4 | | | | | | | |
| 4 | ACOMPANAMIENTO | | | | | | | |
| a | El jefe atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna. | x | | x | | x | | |
| b | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades | x | | x | | x | | |
| c | Tiene acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones | x | | x | | x | | |
| d | Le facilitan materiales adecuados para el desempeño de sus funciones. | x | | x | | x | | |
| e | Los trabajadores conocen los objetivos de la institución | x | | x | | x | | |
| f | El jefe promueve la comunicación entre trabajadores. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 5 | | | | | | | |
| 5 | SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA | | | | | | | |
| a | Siento que el trabajo que realizo es de acuerdo a mi nivel de preparación. | x | | x | | x | | |
| b | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | x | | x | | x | | |
| c | Me siento útil con la labor que realizo. | x | | x | | x | | |
| d | Me complace los resultados de mi trabajo. | x | | x | | x | | |
| e | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | x | | x | | x | | |
| f | Me gusta el trabajo que realizo. | x | | x | | x | | |
| g | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 6 | | | | | | | |
| 6 | CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | |
| a | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | x | | x | | x | | |
| b | El ambiente donde trabajo es confortable. | x | | x | | x | | |
| c | Le agrada su horario laboral. | x | | x | | x | | |
| d | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | x | | x | | x | | |
| e | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | x | | x | | x | | |
| f | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | x | | x | | x | | |
| g | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 7 | | | | | | | |
| 7 | RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL | | | | | | | |
| a | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | x | | x | | x | | |
| b | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | x | | x | | x | | |

Activ
Ve a C

Activ
Ve a C

| | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| c | Le doy importancia a las tareas que me asignan. | x | | x | | x | |
| d | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | x | | x | | x | |
| e | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 8 | | | | | | | |
| 8 BENEFICIOS ECONÓMICOS | | | | | | | |
| a | Me siento mal con lo que hago. | x | | x | | x | |
| b | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | x | | x | | x | |
| c | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | x | | x | | x | |
| d | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | x | | x | | x | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg./Dr. Eliana Perez Ruibal Regalado. DNI: ...15427987.....

Especialidad del validador:Investigación de Operaciones.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

26 de septiembre del 2021

Nota: Suficiencia, 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: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN APURIMAC, ANDAHUAYLAS - 2021".

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | | |
| 1 | ADMISIÓN Y ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| a | La difusión para atraer personal calificado es adecuado. | x | | x | | x | | |
| b | Los jefes conocen la importancia de reclutar personal calificado. | x | | x | | x | | |
| c | Se hace una selección de personal adecuada. | x | | x | | x | | |
| d | El personal seleccionado es calificado. | x | | x | | x | | |
| e | La necesidad de un puesto laboral es resultado una evaluación. | x | | x | | x | | |
| f | Los puestos laborales están acordes con las necesidades de la institución. | x | | x | | x | | |
| g | Los puestos laborales presentan sus funciones en el manual de organización y funciones. | x | | x | | x | | |
| h | El perfil del puesto laboral está acorde a las con las necesidades de la institución. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | | | |
| 2 | CAPACITACIÓN Y DESARROLLO | | | | | | | |
| a | El jefe promueve la capacitación interna o externa del trabajador. | x | | x | | x | | |
| b | Se hace participar al trabajador en procesos de capacitación | x | | x | | x | | |
| c | Se promueve la innovación del trabajador en el ejercicio de sus funciones. | x | | x | | x | | |
| d | Se acepta los cambios propuestos por el trabajador en el ejercicio de sus funciones. | x | | x | | x | | |
| e | Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución. | x | | x | | x | | |
| f | Se le asesora para asegurar su desarrollo personal. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 3 | | | | | | | | |
| 3 | MANTENIMIENTO Y RETENCIÓN | | | | | | | |
| a | El jefe genera un ambiente de trabajo adecuado. | x | | x | | x | | |
| b | Se siente como en su lugar de trabajo. | x | | x | | x | | |
| c | Existe un buen sistema de evaluación del rendimiento del trabajador. | x | | x | | x | | |
| d | Se reconoce económicamente el rendimiento del trabajador. | x | | x | | x | | |
| e | La institución le reconoce su desempeño laboral. | x | | x | | x | | |

Activ
Ve a C

| | | | | | | | |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| f | Te motiva trabajar de mejor manera en la institución. | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 4 | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 4 ACOMPAÑAMIENTO | | | | | | | |
| a | El jefe atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna. | x | | x | | x | |
| b | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades | x | | x | | x | |
| c | Tiene acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones | x | | x | | x | |
| d | Le facilitan materiales adecuados para el desempeño de sus funciones. | x | | x | | x | |
| e | Los trabajadores conocen los objetivos de la institución | x | | x | | x | |
| f | El jefe promueve la comunicación entre trabajadores. | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 5 | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 5 SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA | | | | | | | |
| a | Siento que el trabajo que realizo es de acuerdo a mi nivel de preparación. | x | | x | | x | |
| b | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | x | | x | | x | |
| c | Me siento útil con la labor que realizo. | x | | x | | x | |
| d | Me complace los resultados de mi trabajo. | x | | x | | x | |
| e | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | x | | x | | x | |
| f | Me gusta el trabajo que realizo. | x | | x | | x | |
| g | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 6 | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 6 CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | |
| a | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | x | | x | | x | |
| b | El ambiente donde trabajo es confortable. | x | | x | | x | |
| c | Le agrada su horario laboral. | x | | x | | x | |
| d | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | x | | x | | x | |
| e | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | x | | x | | x | |
| f | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | x | | x | | x | |
| g | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 7 | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 7 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL | | | | | | | |
| a | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | x | | x | | x | |
| b | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | x | | x | | x | |
| c | Le doy importancia a las tareas que me asignan. | x | | x | | x | |
| d | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | x | | x | | x | |
| e | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 8 | | | | | | | |
| 8 BENEFICIOS ECONÓMICOS | | | | | | | |
| a | Me siento mal con lo que hago. | x | | x | | x | |
| b | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | x | | x | | x | |
| c | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | x | | x | | x | |
| d | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | x | | x | | x | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg./Dr. Dios Zárate, Luis Enrique.**

DNI: 07909441

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

26 de septiembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Acti
Ve a C

Acti

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN APURÍMAC, ANDAHUAYLAS - 2021".

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 | | | | | | | |
| | 1 ADMISIÓN Y ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| a | La difusión para atraer personal calificado es adecuado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| b | Los jefes conocen la importancia de reclutar personal calificado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| c | Se hace una selección de personal adecuada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| d | El personal seleccionado es calificado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| e | La necesidad de un puesto laboral es resultado una evaluación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| f | Los puestos laborales están acordes con las necesidades de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| g | Los puestos laborales presentan sus funciones en el manual de organización y funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| h | El perfil del puesto laboral está acorde a las con las necesidades de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 | | | | | | | |
| | 2 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO | | | | | | | |
| a | El jefe promueve la capacitación interna o externa del trabajador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| b | Se hace participar al trabajador en procesos de capacitación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| c | Se promueve la innovación del trabajador en el ejercicio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| d | Se acepta los cambios propuestos por el trabajador en el ejercicio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| e | Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| f | Se le asesora para asegurar su desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3 | | | | | | | |
| | 3 MANTENIMIENTO Y RETENCIÓN | | | | | | | |
| a | El jefe genera un ambiente de trabajo adecuado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| b | Se siente como en su lugar de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| c | Existe un buen sistema de evaluación del rendimiento del trabajador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| d | Se reconoce económicamente el rendimiento del trabajador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| e | La institución le reconoce su desempeño laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| f | Te motiva trabajar de mejor manera en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4 | | | | | | | |
| | 4 ACOMPAÑAMIENTO | | | | | | | |
| a | El jefe atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| b | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| c | Tiene acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| d | Le facilitan materiales adecuados para el desempeño de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| e | Los trabajadores conocen los objetivos de la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| f | El jefe promueve la comunicación entre trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 5 | | | | | | | |
| | 5 SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA | | | | | | | |
| a | Siento que el trabajo que realizo es de acuerdo a mi nivel de preparación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| b | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| c | Me siento útil con la labor que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| d | Me complace los resultados de mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| e | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| f | Me gusta el trabajo que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| g | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 6 | | | | | | | |
| | 6 CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | |
| a | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| b | El ambiente donde trabajo es confortable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| c | Le agrada su horario laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| d | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| e | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| f | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| g | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 7 | | | | | | | |
| | 7 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL | | | | | | | |
| a | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| b | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| c | Le doy importancia a las tareas que me asignan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Ar

| | | | | | | | |
|--------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| d | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | √ | | √ | | √ | |
| e | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | √ | | √ | | √ | |
| DIMENSIÓN 8 | | | | | | | |
| 8 | BENEFICIOS ECONÓMICOS | √ | | √ | | √ | |
| a | Me siento mal con lo que hago. | √ | | √ | | √ | |
| b | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | √ | | √ | | √ | |
| c | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | √ | | √ | | √ | |
| d | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | √ | | √ | | √ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg./Dr. *Rafael Arturo López Landauro*.

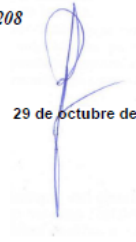
DNI: 08273208

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de octubre del 2021



Activar
 Web Cam



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la
Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas
– 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORAS:

Diaz Ortiz Mardelin (ORCID: 0000-0002-7153-4902)

Silvera Mondalgo Tania (ORCID: 0000-0003-4442-6284)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

I. INTRODUCCIÓN

Estamos ante la presencia de eventos cambiantes que se presentan en el mundo moderno, obligan a las organizaciones a adecuar cambios en su forma de gestionar al personal que labora, por lo general es una gestión tradicional o clásica con un estereotipo rígido de imposición de las decisiones; sin embargo, se debe implementar nuevas formas de gestión flexibles y adaptivas a las exigencias de la realidad actual.

Las personas que laboran en las organizaciones son el elemento fundamental para el desarrollo de ventajas competitivas producto de un buen desempeño; aunque las personas pueden llamárseles como recursos que poseen habilidades, capacidades, conocimientos, etc.; por lo que, debe ser dirigido de manera adecuada, para que estos se desempeñen de manera óptima, condición que se asocia a su grado de satisfacción.

En palabras de Olortegui (2021), quien manifiesta que tanto los gerentes como los trabajadores deben considerar que lo más adecuado para lograr lo propuesto por la organización y el bienestar de cada integrante, se logra gestionando bien al personal donde promuevan estrategias que permitan aumentar el rendimiento, la productividad y el compromiso de cada miembro y de este modo sentirse satisfecho con su trabajo.

Encontramos entonces que estudiar la manera como se gestiona al personal y su complacencia ante las labores encomendadas que desarrollan es fundamental para su competitividad organizacional, en ese contexto la investigación permite conocer aquellas acciones realizadas en la institución elegida, sobre el personal que labora allí, los cuales orientan su esfuerzo para cumplir con la finalidad institucional (créditos, micro seguros, etc.) para fomentar el progreso de las empresas en Andahuaylas provincia, con lo que aporta al progreso de la localidad.

Del mismo modo Floril & Villegas (2021), donde a partir de su investigación nos explican que gestionar correctamente al personal que realiza actividades en empresa es fundamental, nos ayuda a tomar decisiones con propuestas viables y efectivas esto promueve que exista en la empresa satisfacción.

La Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac ubicado en la localidad de Andahuaylas, también conocido como ADEA, por el trabajo que realiza se encarga de promover el desarrollo dentro de su área de influencia en la región, por medio del otorgamiento de financiamiento a los emprendimientos empresariales, destacando así la relevancia del estudio realizado por el conocimiento obtenido que incidirían en su gestión organizacional.

Al observar la gestión de ADEA que es una institución con años ya de funcionamiento, encontramos que presenta ciertos defectos en la gestión de su personal y satisfacción de los mismos, situaciones desventajosas que son resultado de una mala admisión y organización; mínima capacitación y desarrollo; del personal; y finalmente no hay políticas para mantener, retener y acompañar al trabajador.

De las consideraciones vertidas se asocia que estas se relacionan con la satisfacción del trabajador de ADEA, encontrando que este manifiesta que no se reconoce su trabajo, condiciones de trabajo no satisfactorias, la existencia de relaciones interpersonales disfuncionales, entre otros aspectos que determinan cierto grado de insatisfacción laboral.

En la redacción de problemas, objetivos e hipótesis y otros se utilizó siglas, las letras iniciales de las palabras con las que se escriben las variables, gestión del talento humano, como: GTH y satisfacción laboral como: SL. Asimismo, cuando se necesita referirse a la unidad de análisis se expresa como: ADEA.

Frente a esta realidad generamos las siguientes preguntas en el ámbito donde se desenvuelve la ADEA: problema principal, ¿cuál es el grado de relación que existe entre GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021?; problemas específicos: a) ¿cuál es el grado de relación que existe entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021?, b) ¿cuál es el grado de relación que existe entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021?, c) ¿cuál es el grado de relación que existe entre

mantenimiento y retención en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021? y d) ¿cuál es el grado de relación que existe entre acompañamiento en la GTH y SL, Andahuaylas – 2021?

En el presente trabajo se realizó justificaciones como:

Justificación teórica, acerca del direccionamiento que se hace del talento del personal y de las acciones por satisfacerlos, es importante para obtener un excelente comportamiento de las personas que laboran en las organizaciones públicas y privadas, para conseguir que la fuerza laboral se mantenga por mucho tiempo en la institución, que estos se sientan conformes por los esfuerzos que hacen sus directivos por ofrecerles las condiciones convenientes que les permitan desempeñar sus funciones con responsabilidad; en ese sentido, encontramos la gran necesidad que se destaca de la investigación propuesta por indagar sobre estas teorías con el propósito de acrecentarlas o actualizarlas.

Justificación práctica, la relevancia del estudio a realizar es para conocer la situación real del o los fenómenos a estudiar en el contexto de los trabajos que realiza el personal de la ADEA, los resultados obtenidos permitirán elaborar recomendaciones para mejorar la gestión de la institución considerando a los trabajadores como el baluarte que hace posible alcanzar los objetivos organizacionales.

Justificación metodológica, este aspecto refiere que en el cumplimiento de los objetivos enunciados para realizar en la indagación se requiere utilizar técnicas e instrumentos para recojo de datos, evaluando la relación entre GTH y SL, los cuales fueron elaborados y posteriormente se validó bajo el sustento de la metodología científica, para poder ser utilizados en otras investigaciones similares.

De la misma forma, se puede indicar la razón del desarrollo de la investigación es por la existencia de un vacío en la investigación científica en la unidad de análisis (ADEA) para el periodo elegido.

En la investigación realizada en ADEA se propuso varios objetivos, siendo el general el que refiere de establecer el grado de relación que existe entre GTH

y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021; los objetivos específicos refieren: a) Determinar el nivel de relación existente entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, b) Determinar el nivel de relación existente entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, c) Determinar el nivel de relación existente entre mantenimiento y retención en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021 y d) Determinar el nivel de relación existente entre acompañamiento en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021.

En el mismo marco de la ADEA se plantearon las hipótesis que se debían comprobar: hipótesis principal o general: Existe relación directa entre GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021; hipótesis secundarias o específicas: a) Existe relación directa entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, b) Existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021, c) Existe relación directa entre mantenimiento y retención en la GTH SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021 y d) Existe relación directa entre acompañamiento en la GTH SL del personal en la ADEA, Andahuaylas – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios en el ámbito internacional como: Floril & Villegas (2021), quienes lograron establecer la alianza que prima entre gestión de talento humano y satisfacción laboral en las instituciones (bancos) con la característica de poseer el mayor capital financiero en el área geográfica que cubre Guayaquil.

Cuantitativa es la investigación que realizaron, utilizando el método inferencial, corresponde al diseño de investigación que se encuadra al de describir y correlacional, fue el cuestionario el instrumento de coger datos utilizado, en escala medición de Likert, la prueba que permitió corroborar las correlaciones propuestas en las hipótesis fue la Chi-Cuadrado; donde concluyeron, existe asociación positiva entre gestión de talento humano y satisfacción laboral de quienes laboran en los bancos que poseen un alto capital financiero en la jurisdicción de Guayaquil.

Macías-Quiroz, Cedeño & Guerra (2020), plantearon analizar la gestión talento humano en una organización de construcción civil en el Ecuador, esta se dirigió a revisar aquellos elementos influyentes en cierto grado para satisfacer a los empleados, utilizó el método analítico-sintético de la bibliografía; además se aplicó una encuesta a los jefes de área, y al personal que labora.

Los resultados identificaron algunos errores en los procesos al gestionar al talento humano, por no poseer programas motivacionales, incidiendo en la insatisfacción del personal, mostrando bajo compromiso con la organización por cumplir con las asignaciones encomendadas, por otro lado, se pudo evidenciar que el colaborador de la empresa no sabe lo que la empresa espera del desempeño eficiente de sus funciones, es evidente que esto ocasiono perder el tiempo al cumplir con las tareas asignadas.

Vaca, Vaca & Quintero (2015), es un artículo que propone como objetivo analizar la conexión existente del clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones que ofrecen servicios sanitarios (hospital).

Se observo que em

pleo la metodología cuantitativa con rigor analizando por medio de aplicar métodos matemáticos que confirmen y comprueben el modelo con el instrumento a utilizar; asimismo, por medio de Ecuaciones Estructurales se analizó la relación. Los resultados del estudio corroboraron la asociación directa entre los constructos seleccionados utilizando un instrumento nuevo de aplicación muy sencilla.

Existen estudios en el ámbito nacional como:

Castillo (2021), se plantea determinar la asociación de gestionar al personal y su estado de satisfacción de los que laboran en el Grupo ANSOID, el supuesto investigativo evaluado nos indica que encontraron asociación directa y muy significativa, su muestra es del tipo censal, compuesto por 30 colaboradores; el diseño corresponde al no experimental-transaccional del tipo descriptivo y de correlación, la encuesta y cuestionario se usaron para recoger la información.

Asimismo, se puede observar que el resultado que corresponde al grado asociación fue de $r = 0.635$ con un p valor < 0.05 , con esto llegó a afirmar que hay una fuerte asociación.

Basurco (2021), la indagación pretendió comprobar la asociación entre gestión del capital humano y su satisfacción en su centro de labores en los profesores de una universidad privada ubicada en la ciudad de Arequipa, para alcanzar los propósitos investigativos, se usó la metodología descriptiva-correlacional, cuantitativo-aplicado, diseño no experimental, del mismo modo, 80 docentes fue la muestra.

Los resultados encontrados con software estadístico, en concordancia al objetivo fundamental dio el resultado rho de Spearman de $0,644^{**}$ con p -valor entre $0,01$ y $0,05$. El significado confirma la unión entre gestión y satisfacción con el centro de trabajo de los profesores universitarios (asociación positiva media).

Bendezú (2020), en su investigación estableció el objetivo para la

determinación de si gestionar a los trabajadores se asocia a su satisfacción frente a las labores que realizan. Es un estudio descriptivo correlacional, recogió los datos por medio de 2 instrumentos (uno por variable), la muestra fue de 18 docentes junto a 06 administrativos. Los hallazgos nos indican sobre la unión significativa que existe en el contexto de la I.E.P. "Mave School", en la ciudad de Lima (San Juan de Lurigancho).

Los aspectos teóricos y conceptos relacionados a la investigación GTH se inician con la definición sobre gestionar al personal de una organización para un mejor desempeño; en ese sentido Chiavenato (2009) establece que Gestionar al talento humano consiste en las políticas y acciones fundamentales en jerarquía de los puestos gerenciales asociados al personal o recursos, donde se incluye la planificación del personal, reclutamiento, selección, capacitación y compensaciones (p. 24).

También tenemos lo manifestado por:

Abril (2018), quien nos indica al respecto como el conjunto de políticas y procesos básicos para la dirección de los responsables de conducir a las personas que realizan trabajos en la organización, abarcan proceso como la admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal.

Tenemos también a Armas et al. (2017), la gestión humana se concibe en relación a la calidad de cada uno de sus procedimientos, ante ello el trabajador de la organización debe saber y hacer sus tareas con excelencia.

Pero fundamentalmente debemos precisar que en el estudio se tomó en consideración como una definición relevante base y es la que propone Cuestas (2015) quien lo define como ese conjunto de actividades que coadyuvan al perfecto funcionamiento de las personas, los desarrollan y movilizan dentro de una organización encaminada a realizar acciones que permitan cumplir con sus objetivos" (p. 276).

Las dimensiones de la GTH tomados en cuenta para ejecutar la investigación corresponden a la propuesta realizada por Armas et al. (2017).

La primera dimensión es la Admisión y organización, esto es la consideración de los procesos cuyo fin es captar nuevo personal para la organización, se puede denominar como la fase de previsión y suministro de personas para la empresa, este proceso de captación incluye enlistar y escoger al personal correcto. Dentro del proceso de organización toman en cuenta el diseño de las actividades que el personal a elegir y seleccionar tiene que desempeñar, también se le puede llamar diseño organizacional donde se describen y analizan los puestos de una organización.

La segunda dimensión es la Capacitación y desarrollo, como su nombre indica incluye aquellos procesos que implica capacitar para aumentar o lograr el crecimiento personal y profesional, se toma en cuenta el entrenamiento y el desarrollo del personal.

La tercera dimensión es el Mantenimiento y retención; esto se debe aplicar aun cuando los procesos de seleccionar al personal, aseguren contratar a el o los más idóneos; o la pertinente capacitación que potencialice las mejores competencias y habilidades del trabajador, se hace necesario mantener y retener al colaborador que trabaja, es fundamental custodiar esa relación por medio de estrategias, es decir debe haber un cuidado especial por mantener esa armonía (relación armoniosa empresa-trabajador).

La última dimensión se refiere al Acompañamiento, el cual es la base de todas las otras actividades desarrolladas hacia el personal de la empresa, se hace vitalmente necesario establecer procedimientos que permitan el acompañamiento y la evaluación, estos se deben realizar de manera sistemática, con el objetivo de permitir obtener las alertas necesarias en pos de implementar las acciones para la mejora permanente y prudente en la organización.

En lo concerniente a Satisfacción laboral, tenemos lo manifestado Palma 2005 (citado por Boada, 2019), lo expone como esa inclinación por desarrollar un buen desempeño frente a las actividades encomendadas en la empresa, se fundamenta en costumbres y valores positivos, estos se originaron por la convivencia y hábitos laborales.

Los estudiosos Hulin y Dalal (2012, citado por Pecino, et al., 2015, p. 660) expusieron que un trabajador satisfecho con su centro de labores, se pone de manifiesto como producto de una buena percepción psicológica y multidimensional de la institución donde labora, esto toma en cuenta diversos componentes como los cognitivos, las emociones, etc.

De modo similar Márquez (2001, citado por Amaro, Gonzales y Perez, 2015) nos describe que se consigue que los trabajadores estén satisfechos laboralmente, cuando poseen un conjunto de actitudes positivas frente a lo que realizan en el trabajo, tales actitudes son el resultado de sus percepciones; es decir, que las actitudes mostradas por los colaboradores están asociadas con las particularidades y la manera como percibe el trabajador acerca del ambiente de su centro de labores.

Las dimensiones de SL son tomados en cuenta y extraídos de Palma 2005 (citado por Pimentel, 2018), quien propuso la Escala de Opiniones SL-SPC que mide la predisposición frente al trabajo, tomando como base sus creencias y valores positivos, las mismas que se clasifican en: a) significación de la tarea, refiere a la disposición positiva para las tareas encomendadas en la empresa basados en el esfuerzo, equidad, etc., b) condiciones de trabajo, se expresa a través de la asociación existente entre la efectividad laboral y la disposición de los elementos necesarios para la actividad laboral, c) reconocimiento personal y/o social, corresponde al valor por el personal que otorga la organización por el trabajo que realiza, y d) beneficios económicos, es la inclinación de trabajador por las tareas que realiza asociado a la ventaja remunerativa o incentivo económico que se le asigna.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Por su fin, la pesquisa ejecutada es aplicado:

En palabras de Creswell & Creswell (2017), esta indagación se da cuando la investigación se esfuerza en su metodología por conseguir nuevos conocimientos, los cuales permitirán determinar ciertas soluciones a problemas en un ámbito práctico.

Las investigaciones del prototipo aplicado, como la desarrollada, se ubica muy relacionado con investigaciones básicas, dado que hay dependencia de los resultados y sus avances, en tal sentido, el interés del investigador que realiza la investigación empírica son las consecuencias prácticas, de donde se observa directamente la realidad (Hernández et al., 2014).

El nivel de esta investigación es descriptivo – correlacional.

Hernández et al. (2014). menciona: que una investigación es descriptiva porque tiene por objetivo establecer la relación que existe entre dos o más variable.

El enfoque de estudio es cuantitativo considerado así por ser un conocimiento objetivo, el cual se crea como resultado de un proceso deductivo, que por medio de la evaluación numérica y el análisis a través del uso de la estadística para la comprobación de las hipótesis formuladas (Hernández et al., 2014).

El estudio se considera como no experimental, estos diseños se proceden a realizar, resguardando el estado inicial o natural de lo sucedido durante el periodo de estudio de las variables, no existiendo influencia alguna para estas. Todo el estudio y examen del fenómeno cierto, es ulterior a su ocurrencia (Carrasco. 2016).

En la investigación concluida, se procedió a estudiar a las variables: GTH y SL, constructos evaluados en el ente estudiado sin ejercer ningún tipo de influencia; es decir, solo se observó en su ambiente natural, para poder

hacer las mediciones programadas y proceder con su análisis.

Dentro de los estudios sin manipulación, se clasifica como diseño no experimental transversal, en función de que se recolecto la data en un periodo específico (único) (Liu, 2008 y Tucker, 2004), su fin es detallar las variables para posteriormente analizarla en su interrelación durante un periodo. Se asocia a una fotografía de los hechos ocurridos (Hernández, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

En el estudio se realizó un análisis de variables cuantitativas, las cuales por el procedimiento aplicado se pudo identificar propiedades del individuo u objeto que fue susceptible de medida o conteo.

Variable Gestión del talento humano - GTH

Definición Conceptual

Cuestas (2015) definió como: “Cumulo de acciones que ponen a funcionar, desarrollar y movilizar al personal que una organización necesita para conseguir sus objetivos” (p. 276).

Definición Operacional

Para medir la GTH en la organización se ha elaborado un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 26 preguntas con escala: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indeciso (3), De acuerdo (4) y Total acuerdo (5).

Sus dimensiones recogidas de Armas et al. (2017)

Dimensión Admisión y organización

Es provisionar y suministrar trabajadores, además del diseño de tareas a realizar en la organización.

Indicador

- Reclutamiento

- Selección
- Análisis de cargos
- Descripción de cargos

Dimensión Capacitación y desarrollo

Actividad que se desarrolla para acrecentar los conocimientos del trabajador y para el desarrollo profesional y personal.

Indicador

- Entrenamiento
- Programas de cambio
- Desarrollo de carrera

Dimensión Mantenimiento y retención

Actividad que tiene a motivar al personal de la organización para quedarse en ella por un período de tiempo extenso.

Indicador

- Clima Organizacional
- Plan de incentivos
- Motivación

Dimensión Acompañamiento

Procesos que permite entender la relación entre el jefe superior y el trabajador y entre trabajadores donde se brinda ayuda y orientación.

Indicador

- Empatía
- Accesibilidad
- Comunicación asertiva

Variable Satisfacción laboral - SL

Definición Conceptual

Palma 2005 (citado en Boada, 2019), Es la propensión positiva acerca de las actividades que desempeña en su centro de trabajo, se basan creencias y valores, los que se generan por la usanza.

Definición Operacional

Se mide la SL en la organización por medio de un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 23 preguntas con escala: Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Total acuerdo (5).

Las dimensiones consideradas fueron seleccionadas de Palma 2005 (citado por Pimentel, 2018)

Dimensión Significación de la tarea

Refiere a la disposición positiva para las tareas encomendadas en la empresa basados en el esfuerzo, equidad, etc.

Indicador

- Ímpetu
- Ejecución
- Equilibrio

Dimensión Condiciones de trabajo

Se expresa a través de la asociación existente entre la efectividad laboral y la disposición de los elementos necesarios para la actividad laboral.

Indicador

- Organización
- Componentes
- Conexión con la autoridad

Dimensión Reconocimiento personal o social

Corresponde al valor por el personal que otorga la organización por el trabajo que realiza.

Indicador

- Compromiso con los jefes
- Compromiso con los compañeros

Dimensión Beneficios económicos

Es la inclinación de trabajador por las tareas que realiza asociado a la ventaja remunerativa o incentivo económico que se le asigna.

Indicador

- Remuneraciones

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Al respecto se recoge lo planteado por Hernández et al. (2010), son el todo de los hechos por investigar, aquellos quienes tienen las particularidades comunes.

Como criterios de inclusión del estudio se está considerando a todo el personal operativo de la ADEA quienes se encargan de ofertar los servicios que ofrece la entidad y por estar inmersos en la gestión que realiza el área de personal respecto a las políticas que del área se dictaminan para mantener a los trabajadores satisfechos con la institución.

Asimismo, se excluyen de la investigación al personal que desarrollen tareas ajenas al giro principal de la organización que son los servicios de financiamiento y asesoría, por ser un personal que se aplican otro tipo de motivaciones.

Entonces podemos indicar que la investigación considero al total de todos los colaboradores del área operativa que trabajan dentro de la organización, haciendo un total de 53 empleados.

Recalcando que la entidad donde se realizó el estudio, que involucra indagar sobre los estudios sociales a las personas, organizaciones sociales, etc.; en este caso, la investigación es en la institución ya descrita en la introducción, pero en el ámbito de Andahuaylas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Losada y López-Feal (2003) describen que la encuesta es aquella técnica o herramienta que se utiliza para obtener información y conocimiento, el cual debe ser concordante con la metodología asignada.

Como instrumento se usó el cuestionario con escala de Likert, para recoger información acerca de gestión del talento humano utilizando 26 ítems para el cuestionario y 23 ítems para el cuestionario de satisfacción laboral, precisando que esto nos permite obtener respuestas a los indicadores, dimensiones.

El cuestionario expone una serie de ítems que se relacionan para estudiar acerca de una o más variables, tomando en cuenta sus indicadores (Brace, 2008; citado por Hernández et al., 2010).

Validez

Para la validación del instrumento se sometió al cotejo y consulta de juicio de 3 expertos donde se dan a conocer si es aplicable o no aplicable el instrumento a través de criterios esenciales.

Tabla 1. Validación de juicio de expertos

| Experto | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Calificación |
|------------------------------|-------------|------------|----------|--------------|
| Mg. Dios Zarate Luis E. | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. López Landauro Rafael A. | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. Pérez Ruibal Regalado E. | Si | Si | Si | Aplicable |

Fuente: Formatos resueltos por especialistas

Confiabilidad

Se obtuvo la confiabilidad del cuestionario, por medio del valor Alfa de Cronbach, aplicando el cuestionario en una prueba piloto de 10 personales de la institución, obteniéndose como resultado para GTH de 0.929, y para SL de 0.877; el cual significa que el instrumento tiene una fiabilidad de bueno tomando en cuenta la valoración establecida.

Tabla 2. Alfa de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad en 53 casos validos | | | |
|--|-----------------|----------------------|-----------------|
| GTH | | SL | |
| α de Cronbach | N° de elementos | α de Cronbach | N° de elementos |
| 0,909 | 26 | 0,822 | 23 |

Fuente: Procesamiento del SPSS 25

Tabla 3. Valoración del Alfa de Cronbach

| Intervalos | Valoración de la fiabilidad |
|--------------|-----------------------------|
| [0 ; 0,5[| Inaceptable |
| [0,5 ; 0,6 [| Pobre |
| [0,6 ; 0,7[| Débil |
| [0,7 ; 0,8[| Aceptable |
| [0,8 ; 0,9[| Bueno |
| [0,9 ; 1] | Excelente |

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se recogieron los datos previo permiso solicitado al gerente de la institución, para luego coordinar la aplicación con el jefe de personal se aplicó en campo y de manera presencial, el cual se procedió a ejecutar del 10 al 20 de octubre.

Una vez se concluyó con recolectar los datos, se procedió a elaborar tablas para ser procesados con el software Excel 2013, se creó matriz

de datos conforme a la puntuación de cada ítem del cuestionario llenado para su inserción en el estadígrafo SPSS 25.

3.6. Método de análisis de datos

El analítico, porque permite descomponer los constructos a evaluar en sus partes o elementos para observar conocer sus características por medio de los cuestionarios, para realizar el examen del hecho en particular.

Como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2014), el método analítico se puede comprender, como aquel que fracciona al todo en partes, para permitir evaluar hechos o fenómenos de la naturaleza; además, se consideró el método para procesar y analizar datos pero de fuente secundaria.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración de la pesquisa, se eligieron contenidos y postulados teóricos de terceros, los cuales fueron reconocidos en las citas y referencias bibliográficas, se hicieron interpretaciones y aseveraciones como resultado del análisis realizado; asimismo, se debe resaltar que el trabajo investigativo se realizó siguiendo los parámetros de la reglamentación de la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable 1: Gestión del Talento Humano

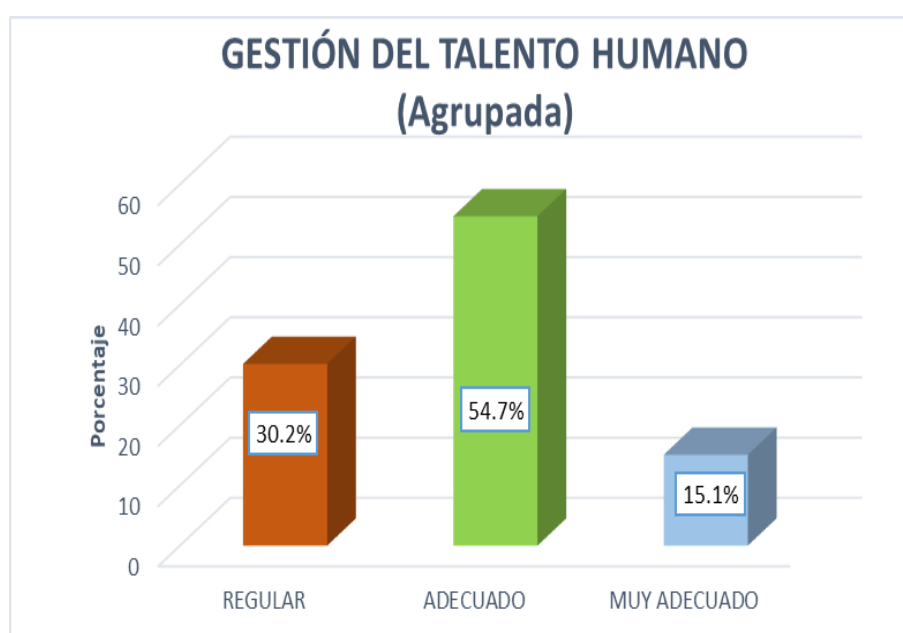
Tabla 4. Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano

| | | (fi) | % |
|--------|--------------|------|-------|
| Válido | REGULAR | 16 | 30.2 |
| | ADECUADO | 29 | 54.7 |
| | MUY ADECUADO | 8 | 15.1 |
| | Total | 53 | 100.0 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se entiende de la tabla 4 y figura 1 que el trabajador de ADEA Andahuaylas perciben a la GTH como: adecuado en 54,7%, regular en 30,2% y muy adecuado en 15,1%.

Figura 1. Porcentajes de frecuencia Gestión del talento humano



Fuente: Elaboración SPSS 25

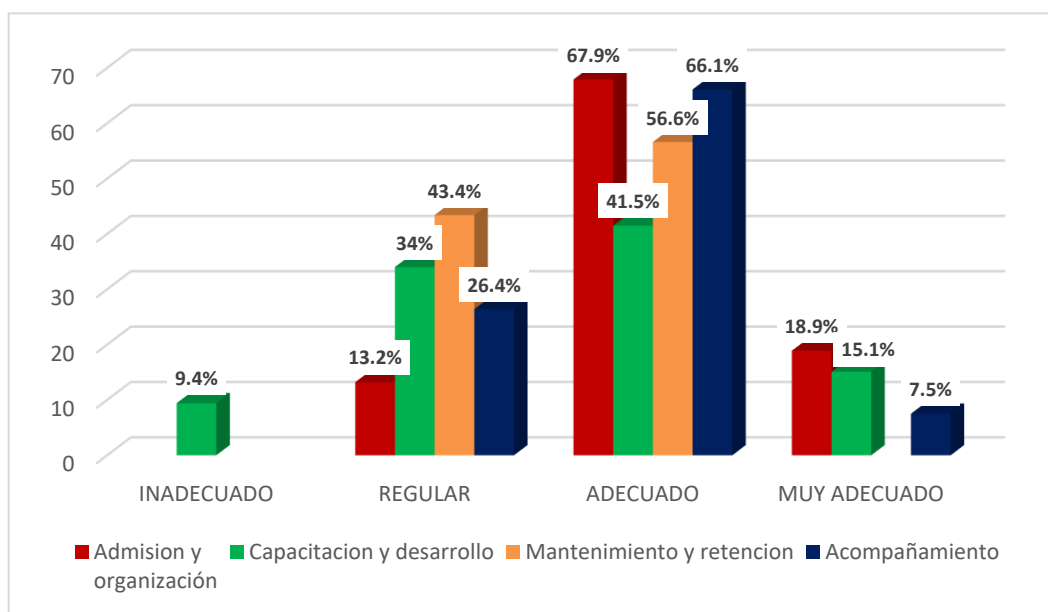
Dimensiones de Variable Gestión del Talento Humano: admisión y organización, mantenimiento y desarrollo, capacitación y desarrollo y acompañamiento

Tabla 5. Frecuencia de las dimensiones de Gestión del Talento Humano

| | Admisión y organización | | Capacitación y desarrollo | | Mantenimiento y retención | | Acompañamiento | |
|--------------|-------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|----------------|------|
| | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % |
| INADECUADO | | | 5 | 9.4 | | | | |
| REGULAR | 7 | 13.2 | 18 | 34 | 23 | 43.4 | 14 | 26.4 |
| ADECUADO | 36 | 67.9 | 22 | 41.5 | 30 | 56.6 | 35 | 66.1 |
| MUY ADECUADO | 10 | 18.9 | 8 | 15.1 | | | 4 | 7.5 |
| TOTAL | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Figura 2. Porcentajes de las dimensiones de Gestión del Talento Humano



Fuente: Elaboración SPSS 25

Se traduce de la tabla 5 y figura 2 alusivo a las respuestas sobre las dimensiones de GTH, que el trabajador de ADEA Andahuaylas considera a D1V1 como: regular en un 13.2%, adecuado en un 67.9% y muy adecuado en un 18.9%; a la D2V1 como: inadecuado en un 9.4%, regular en un 34%, adecuado en un 41.5% y muy adecuado en un 15.1%, a la D3V1 como: adecuado en un 43.4% y muy adecuado en un 56.6%; finalmente considera a la D4V1 como: regular en un 26.4%, adecuado en

un 66.1% y el 7.5% indican que es muy adecuado.

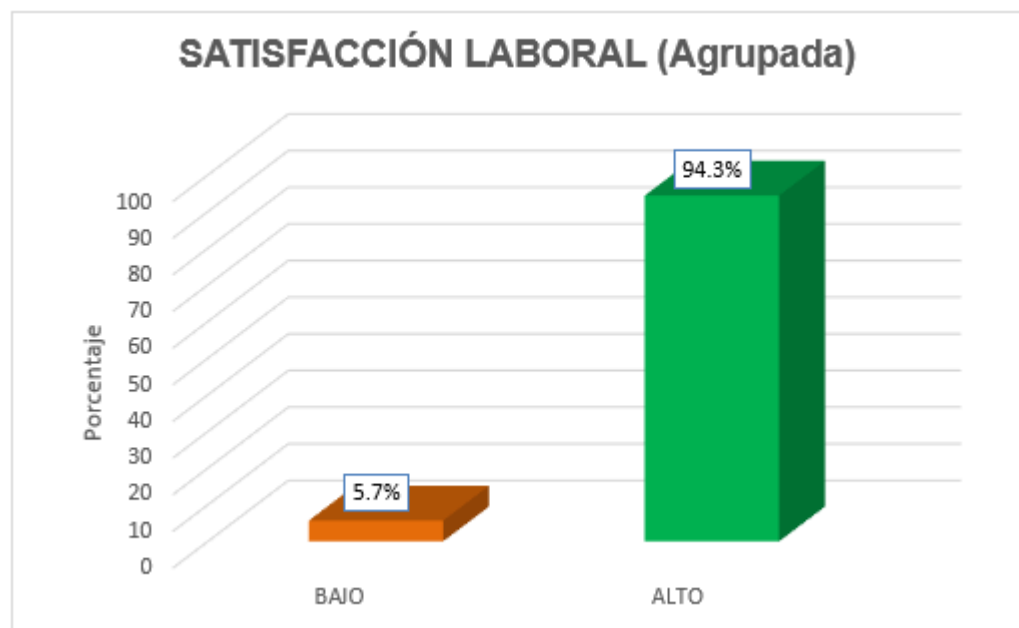
Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla 6. Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral

| | | (fi) | % |
|--------|-------|------|-------|
| | BAJO | 3 | 5.7 |
| Válido | ALTO | 50 | 94.3 |
| | Total | 53 | 100.0 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Figura 3. Porcentajes de frecuencias de Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración SPSS 25

Se entiende de la tabla 6 y figura 3 que el trabajador de ADEA Andahuaylas perciben a la satisfacción laboral como: bajo en un 5.79% y alto en un 94.3%.

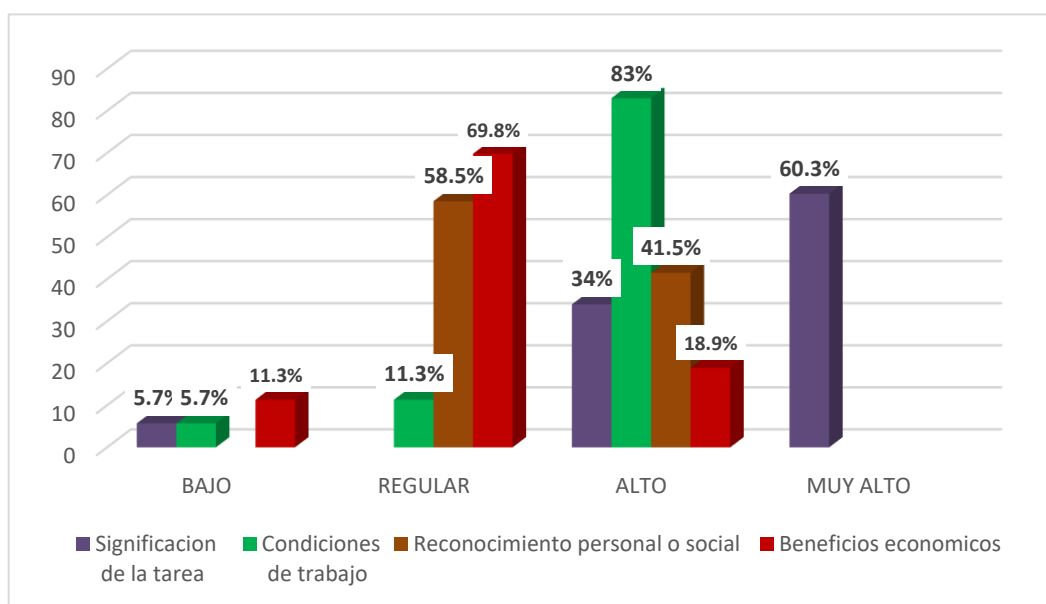
Dimensiones de Variable Satisfacción Laboral: Significación de la tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal o Social y Beneficios Económicos

Tabla 7. Frecuencia de las dimensiones de Satisfacción Laboral

| | Significación de la tarea | | Condiciones de trabajo | | Reconocimiento personal o social | | Beneficios económicos | |
|----------|---------------------------|------|------------------------|------|----------------------------------|------|-----------------------|------|
| | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % | (fi) | % |
| BAJO | 3 | 5.7 | 3 | 5.7 | | | 6 | 11.3 |
| REGULAR | | | 6 | 11.3 | 31 | 58.5 | 37 | 69.8 |
| ALTO | 18 | 34 | 44 | 83 | 22 | 41.5 | 10 | 18.9 |
| MUY ALTO | 32 | 60.3 | | | | | | |
| TOTAL | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 | 53 | 100 |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Figura 4. Porcentajes de las dimensiones de Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración SPSS 25

Se traduce de la tabla 7 y figura 4 alusivo a las respuestas de las dimensiones de SL que el trabajador de ADEA Andahuaylas, considera a la D1V2 como: bajo en un 5.7%, alto en un 34% y muy alto en un 60.3%; a la D2V2 como: bajo en un 5.7%, regular en un 11.3% y alto en un 83%, a la D3V2 como: regular en un 58.5% y alto en un 41.5%; por último a la D4V2 como: bajo el 11.3%, regular el 69.8% y el 18.9% indican que es alto.

4.2. Análisis Inferencial

Se hizo la comprobación de hipótesis con la prueba de correlación de Chi cuadrado, que muestra niveles de relación sobre las variables y dimensiones-variable; si los resultados obtenidos se acercan a 1 esta es fuerte, pero además su significación debe ser menor a 0,05.

El criterio para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación es: Si el Chi cuadrado calculado: X^2c , es mayor que el Chi cuadrado tabular: X^2t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); si por el contrario, el X^2t es mayor que el X^2c , se acepta H_0 y se rechaza H_a .

El grado de significación en el Chi cuadrado de Pearson, se asocia a que el valor obtenido sea menor a 0,05.

Tabla 8. *Tabla de contingencia de la hipótesis general*

| | | SATISFACCION LABORAL | | | |
|----------------------------------|-----------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | Bajo | Alto | Total | |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Regular | Frecuencia | 3 | 13 | 16 |
| | | Porcentaje | 18.8% | 81.3% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 29 | 29 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 8 | 8 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 |
| | | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% |

Fuente: *Elaboración SPSS 25*

Se comprende de tabla 8 la afirmación de que la GTH del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 18.8% y alto en 81.3%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%. Del 100% de nivel “muy adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 9. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis general

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 7,354 ^a | 2 | 0.025 |
| Razón de verosimilitud | 7.614 | 2 | 0.022 |
| Asociación lineal por lineal | 5.230 | 1 | 0.022 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Comprobación de la hipótesis general

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021

Se expone en la tabla 9 y figura 5 el $X^2c = 7,354$ y el $X^2t = 5,9915$, con nivel de confianza de 95% y 2 gl, se demuestra que: $X^2c > X^2t$ en efecto aceptamos la hipótesis alterna (Ha) y rechazamos la hipótesis nula (Ho). Se concluye, en la existencia de la relación directa entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.025 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica la asociación significativa de las variables de estudio.

Figura 5. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (V1-V2)

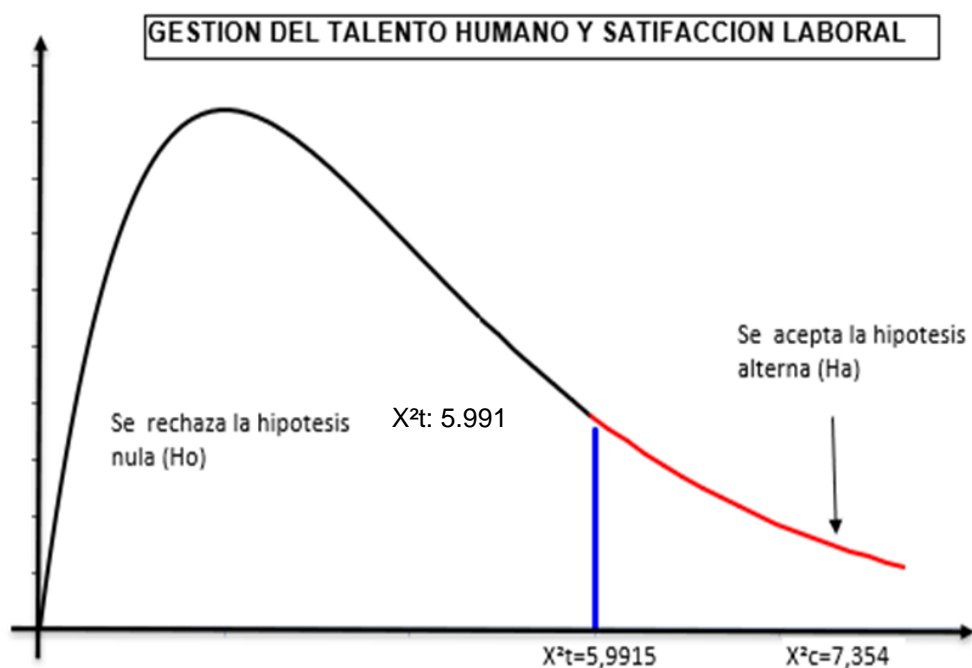


Tabla 10. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 1

| | | SATISFACCIÓN LABORAL | | | |
|-------------------------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | Bajo | Alto | Total | |
| ADMISIÓN Y ORGANIZACIÓN | Regular | Frecuencia | 3 | 4 | 7 |
| | | Porcentaje | 42.9% | 57.1% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 36 | 36 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 10 | 10 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 10, la afirmación de admisión y organización que del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 42,9% y alto en 57,1%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%. Del 100% de nivel “muy adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 11. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 1

| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 20,897 ^a | 2 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 13.496 | 2 | 0.001 |
| Asociación lineal por lineal | 10.969 | 1 | 0.001 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Comprobación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre admisión y organización en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre admisión y organización en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 11 y figura 6 el $X^2_c = 20,897$, y el $X^2_t = 5,9915$, con nivel de confianza de 95% y 2 gl donde se demuestra que: $X^2_c > X^2_t$ por ende aceptamos la Ha y se rechaza la Ho. Se concluye, en la existencia de relación directa entre admisión y organización en la GTH y SL del personal en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.000 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

Figura 6. Zona de aceptación probabilística en Chi² (D1V1-V2)



Tabla 12. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 2

| | | | SATISFACCIÓN LABORAL | | Total |
|---------------------------|--------------|------------|----------------------|--------|--------|
| | | | BAJO | ALTO | |
| Capacitación y desarrollo | Inadecuado | Frecuencia | 0 | 5 | 5 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Regular | Frecuencia | 3 | 15 | 18 |
| | | Porcentaje | 16.7% | 83.3% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 22 | 22 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 8 | 8 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 12, la afirmación de capacitación y desarrollo que del 100% de nivel "inadecuado", revela un nivel de SL alto en 100%. Del 100% de nivel "regular", revela un nivel de SL bajo en 16.7% y alto en 83.3%. Del 100% de nivel "adecuado", revela un nivel de SL alto en 100%; finalmente del 100% de nivel "muy adecuado", revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 13. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 2

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,183 ^a | 3 | 0.103 |
| Razón de verosimilitud | 6.837 | 3 | 0.077 |
| Asociación lineal por lineal | 1.667 | 1 | 0.197 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Comprobación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 13 y figura 7 el $X^2c = 6,183$, y el $X^{2t} = 7,8147$, con nivel de confianza del 95% y 3 gl; donde se demuestra que: $X^2c > X^{2t}$ por ende aceptamos Ho y se rechaza la Ha. Concluyendo en la inexistencia de relación directa entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL en ADEA.

Figura 7. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D2V1-V2)



Tabla 14. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 3

| | | | SATISFACCIÓN LABORAL | | Total |
|---------------------------|------------|------------|----------------------|--------|--------|
| | | | BAJO | ALTO | |
| Mantenimiento y retención | Regular | Frecuencia | 3 | 20 | 23 |
| | | Porcentaje | 13.0% | 87.0% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 30 | 30 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 14, la afirmación de capacitación y desarrollo de la GTH que del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 13% y alto en un 87%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 15. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 3

| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|--|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,148 ^a | 1 | 0.042 |
| Corrección de continuidad ^b | 2.065 | 1 | 0.151 |
| Razón de verosimilitud | 5.245 | 1 | 0.022 |
| Prueba exacta de Fisher | | | |
| Asociación lineal por lineal | 4.070 | 1 | 0.044 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25.

Comprobación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 15 y figura el $X^2c = 4,148$, y el $X^2t = 3,8415$, con de nivel de confianza del 95% y 1 gl, demostrando que: $X^2c > X^2t$; por ende, se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Concluimos que existe relación directa entre mantenimiento y retención en la GTH y SL en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.042 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica la asociación significativa de la dimensión y variable de estudio.

Figura 8. Zona de aceptación probabilística en χ^2 (D3V1-V2)

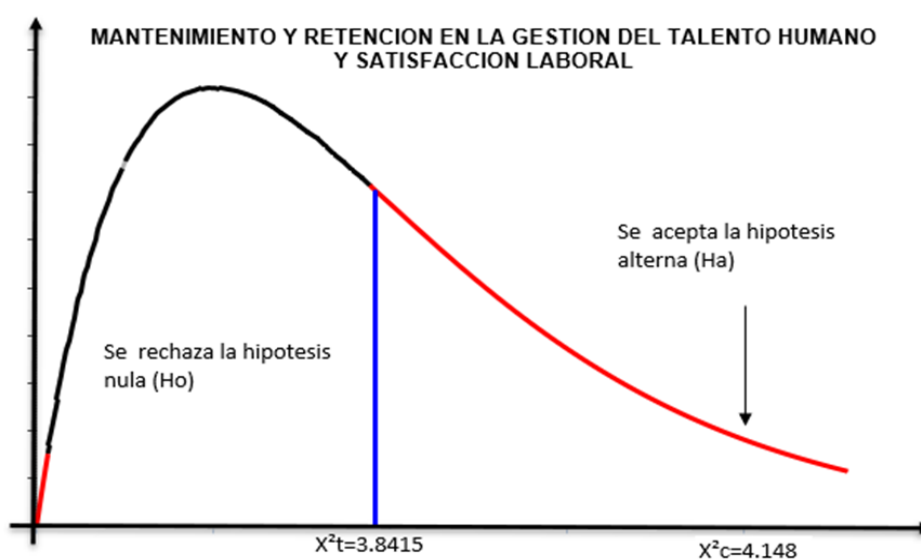


Tabla 16. Tabla de contingencia de la hipótesis específica 4

| | | SATISFACCIÓN LABORAL | | Total | |
|----------------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | BAJO | ALTO | | |
| Acompañamiento | Regular | Frecuencia | 3 | 11 | 14 |
| | | Porcentaje | 21.4% | 78.6% | 100.0% |
| | Adecuado | Frecuencia | 0 | 35 | 35 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| | Muy adecuado | Frecuencia | 0 | 4 | 4 |
| | | Porcentaje | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 50 | 53 | |
| | Porcentaje | 5.7% | 94.3% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración SPSS 25

Se comprende de la tabla 16 la afirmación de acompañamiento que del 100% de nivel “regular”, revela un nivel de SL bajo en 21.4% y alto en 78.6%. Del 100% de nivel “adecuado”, revela un nivel SL alto en 100%. Del 100% de nivel “muy adecuado”, revela un nivel de SL alto en 100%.

Tabla 17. Prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 4

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,859 ^a | 2 | 0.012 |
| Razón de verosimilitud | 8.509 | 2 | 0.014 |
| Asociación lineal por lineal | 6.755 | 1 | 0.009 |
| N de casos válidos | 53 | | |

Fuente: Elaboración SPSS 25.

Comprobación de hipótesis específica 4

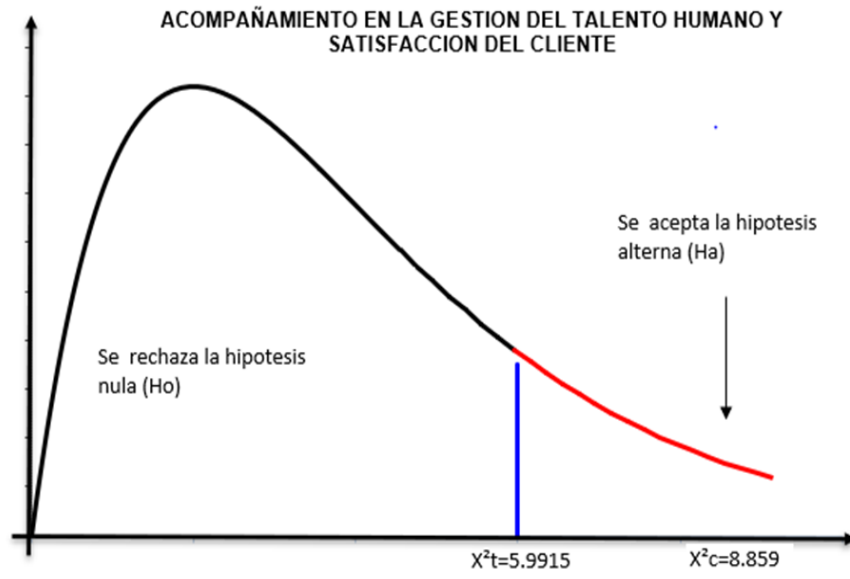
Ha: Existe relación directa entre acompañamiento en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Ho: No existe relación directa entre acompañamiento en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021.

Se expone en la tabla 17 y figura 9 el $X^2_c = 8,859$ y el $X^2_t = 5,9915$, con nivel de confianza del 95% y 2 gl, demostrando que: $X^2_c > X^2_t$ por ende se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Concluimos en la existencia de relación directa entre acompañamiento en la GTH y SL en ADEA.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.012 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación significativa de la dimensión y variable de estudio.

Figura 9: Zona de aceptación probabilística en Chi² (D4V1-V2)



V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, sobre la existencia de relación directa entre la GTH y la SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, confirmado por el $X^2c = 7,354$, y el $X^2t = 5,9915$, con 95% de nivel de confianza y 2 gl, donde se demuestra que $X^2c > X^2t$, esta condición confirma la aceptación de la H_a y el rechazo de la H_o , concluyendo hay asociación, conforme a la hipótesis formulada.

Significación concordante con el P-valor = $0.025 < 0.05$, con $\alpha = 0.05$, concluyendo en que la asociación significativa de las variables de estudio.

El resultado concuerda con Bendezú (2020), en su investigación intitulada “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada”, sus hallazgos nos indican que hay una unión significativa de sus variables en la I.E.P. “Mave School” de San Juan de Lurigancho - Lima.

De igual manera con Castillo (2021), que desarrolló la investigación que lleva por título: “La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el grupo ANSOID” indicando que la gestión del personal se relaciona directamente y significativamente con su satisfacción en el trabajo, Asimismo, se puede observar que el resultado que corresponde al grado de correlación que existe es fuerte por ser $r = 0.635$ con un p valor < 0.05 .

Considerando la hipótesis específica 1, señala la existencia de relación directa entre admisión y organización en la GTH y la SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, esto se comprueba por el $X^2c = 20,897$, y el $X^2t = 5,9915$, con 95% de nivel de confianza y 2 gl, demostrando que: $X^2c > X^2t$ por tanto se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Concluyendo en la relación directa propuesta.

Significación concordante con el P-valor = $0.000 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, lo que obliga a afirmar que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

Muy similar al resultado obtenido por Basurco (2021), en su estudio titulado:

“Percepción de la gestión del capital humano y su relación con la satisfacción laboral en los docentes en la universidad de san martín de porres filial sur Arequipa 2018”, con valor de rho de Spearman de 0,644** y un p-valor de 0,01 < p < 0,05. El significado confirma que hay relación positiva mediana entre la gestión de las personas que laboran en la organización y su satisfacción en el trabajo con los profesores universitarios, sabiendo que la gestión del capital humano abarca diversas funciones como la admisión y organización del personal de la institución.

En cuanto a las hipótesis específica 2, donde se aceptó la hipótesis nula sobre la inexistencia de relación directa entre capacitación y desarrollo en la GTH y SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, esto es por el $X^2c = 6,183$, y el $X^{2t} = 7,8147$, con 95% de nivel de confianza y 3 gl; Demostrando que: $X^2c > X^{2t}$ por ello se aceptó la H_0 y se rechazó la H_a .

Se puede justificar con lo establecido por Márquez (2001, citado por Amaro, Gonzales y Perez, 2015) que indica que los trabajadores estén satisfechos laboralmente, cuando poseen un conjunto de actitudes positivas por las actividades que realizan en el trabajo; es decir, que las actitudes mostradas por los colaboradores están asociadas con las particularidades y la manera como percibe el trabajador acerca del ambiente de su centro de labores.

Basados en la hipótesis específica 3, donde hay relación directa entre mantenimiento y retención en la GTH y SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, concordante con el resultado obtenido del $X^2c = 4,148$, y el $X^{2t} = 3,8415$, con 95% de nivel de confianza y 1 gl, donde se cumple que: $X^2c > X^{2t}$ por ende aceptamos la H_a y se rechazó la H_0 . Entonces hay relación directa conforme a lo planteado.

Significación en relación al P-valor = 0.042 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto conlleva afirmar que la asociación de dimensión y variable de estudio es significativa.

Esto es coincidente con Floril & Villegas (2021), con su investigación: “Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil”, quienes concluyeron que existe una asociación positiva entre gestionar a los

trabajadores de la organización y si estos se sienten satisfecho ante esto en los colaboradores de los bancos de capital financiero alto en la jurisdicción de Guayaquil, reconocen que un plan de carrera es importante para la institución y para el personal.

Finalmente, conforme a la hipótesis específica 4, donde: Existe relación directa entre acompañamiento en la GTH y SL del personal en ADEA, Andahuaylas – 2021, concordante con el $X^2c = 8,859$ y el $X^2t = 5,9915$, con 95% de nivel de confianza y 2 gl, donde se cumple que: $X^2c > X^2t$ por ende se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Concluyendo en la confirmación de la relación directa propuesta.

Significación según el P-valor = $0.012 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, en base a esto decimos que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

Confirmado por la investigación titulada: “Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil” realizada por Macías-Quiroz, Cedeño & Guerra, sus resultados identificaron errores en los procesos al gestionar al talento humano, por no poseer programas motivacionales, incidiendo en la insatisfacción del personal, mostrando bajo compromiso con la organización por cumplir con las asignaciones encomendadas, por otro lado, se pudo evidenciar que el colaborador de la empresa no sabe lo que la empresa espera del desempeño eficiente de sus funciones, todo esto por falta de acompañamiento al personal cuando desarrollan sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

En esta sección de la investigación desarrollada, se describen el significado de los resultados que se obtuvieron y están centrados en los objetivos alcanzados, en contraste con las investigaciones y teorías del tema tratado, descrito en los párrafos siguientes.

1. En atención al resultado general, se determina que existe relación directa entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto es concordante con el $X^2c = 7,354$ y el $X^2t = 5,9915$, con un nivel de confianza del 95% y 2 grados de libertad; donde $X^2c > X^2t$ por ende se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.025 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación de las variables de estudio es significativa.

2. En atención al resultado específico 1, se determina que existe relación directa entre admisión y organización en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto es conforme al $X^2c = 20,897$ y al $X^2t = 5,9915$ con nivel de confianza del 95% y 2 grados de libertad; donde $X^2c > X^2t$ por tanto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Significación en función del P-valor = $0.000 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

3. En atención al resultado específico 2, se determina que no existe relación directa entre capacitación y desarrollo en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto en relación al $X^2c = 6,183$, y al $X^2t = 7,8147$, con nivel de confianza del 95% y 3 grados de libertad; donde $X^2c > X^2t$ por lo consiguiente se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

4. En atención al resultado específico 3, se determina que existe relación

directa entre mantenimiento y retención en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto en relación al $X^2c = 4,148$ y el $X^{2t} = 3,8415$ con nivel de confianza del 95% y 1 grado de libertad; donde $X^2c > X^{2t}$ por tanto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Significación en concordancia con el P-valor = $0.042 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

5. En atención al resultado específico 4, se determina que existe relación directa entre acompañamiento en la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas – 2021. Esto en función del $X^2c = 8,859$ y el $X^{2t} = 5,9915$ con nivel de confianza del 95% y 2 grados de libertad; donde, $X^2c > X^{2t}$ por ende se aceptó la hipótesis alterna se rechazó la hipótesis nula.

Significación por el resultado de P-valor = $0.012 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, esto nos explica que la asociación de la dimensión y variable de estudio es significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Concluido el análisis de los resultados, se hace la propuesta de algunas recomendaciones:

1. Los directores de ADEA deben reunirse para establecer políticas y estrategias que encaminen una eficiente gestión del personal, deben dirigir estos esfuerzos para fortalecer la motivación de los trabajadores con el reconocimiento de sus necesidades personales y profesionales para lograr la satisfacción de los mismos.
2. El gerente de Recursos Humanos en el proceso de admisión del personal debe evaluar con información confiable acerca de la experiencia del candidato para no caer en la sobredimensión de sus éxitos. Del mismo debe conformar una base de datos para organizar al personal según sus capacidades laborales.
3. Los directores de ADEA deben elaborar y ejecutar un plan de capacitación permanente para el personal, para el mejor desempeño del trabajador, para la optimización de los procesos del trabajo, para mejorar los canales de comunicación, para el desarrollo de nuevas habilidades, etc.
4. Las actividades desarrolladas en el trabajo deben fomentar un ambiente para la comunicación abierta y el diálogo permanente, eso es tarea del área de Recursos Humanos y el o los responsables deben procurar ello; asimismo, se debe ejecutar un plan de carrera que mantenga motivados a los trabajadores en sus labores y en sus posibilidades de desarrollo.
5. Acompañar al personal de la empresa en el desarrollo de sus tareas, debe ser otra de las funciones que el área de Recursos Humanos debe fomentar, por ello se debe elaborar y ejecutar políticas que posibiliten su aplicación.

REFERENCIAS



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZÁRATE LUIS ENRIQUE, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración, Programa académico Administración de la Universidad César Vallejo – Callao (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:


“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN APURÍMAC, ANDAHUAYLAS -2021”

del (los) autor (autores) DIAZ ORTIZ MARDELIN, SILVERA MONDALGO TANIA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha, Callao, 31 de enero 2022

| | |
|---|---|
| Apellidos y Nombres del Asesor: Dios Zárate Luis Enrique | |
| DNI 07909441 | Firma  |
| ORCID 0000-0001-5728-3871 | |