



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el
personal operario de una empresa de Calzado en Lima,
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Navarro Pastor, Zulma Raquel (ORCID: 0000-0001-9401-6406)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A todos aquellos que incentivaron a concluir con esta etapa importante de mi vida y también a los que no creyeron en mí. En especial a mi familia, mis hijos mi motor para ser cada día mejor y a mi esposo que siempre me motiva a ser mejor.

Agradecimiento

A mis maestros de estudios, de quiénes aprendí y aportaron en mi crecimiento y desarrollo profesional; a la Universidad César Vallejo que me permitió la realización de la investigación y cumplir el objetivo de tener el título profesional.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población y muestra.....	12
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	29

Índice de Tablas

Tabla 3 Tabla cruzada entre reclutamiento vs Recursos de Líder.	14
Tabla 4 Tabla cruzada entre selección vs Recursos de Tarea.	15
Tabla 5 Tabla cruzada entre Capacitación vs Recursos de equipo.	16
Tabla 6 Tabla cruzada entre gestión del talento humano vs satisfacción laboral.	17
Anexo 01 Tabla 1 Variable Gestión del talento humano	29
Tabla 2 Variable Satisfacción Laboral	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021. El tipo de investigación fue aplicado, con un diseño descriptivo, cualitativo, correlacional, no experimental. La Población estuvo conformado por 300 y la muestra por 168 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables Gestión del talento Humano y Satisfacción Laboral; asimismo utilizamos como instrumento dos cuestionarios, con 18 interrogantes cada variable, de acuerdo a la escala de Likert de cinco alternativas y categorizadas. Para el procesamiento de datos se usó el Excel y software estadístico SPSS Vers-25, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluye la existencia de un grado de correlación altamente significativo, entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021, con un $r= 0,779$, a la vez, se obtuvo un Sig. Bilateral es 0,000, siendo inferior a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Palabras clave: Gestión del Talento humano, satisfacción laboral, trabajadores

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between the management of human talent and job satisfaction in the operating personnel of a footwear company in Lima, 2021. The type of research was applied, with a descriptive, qualitative design, correlational, not experimental. The Population was made up of 300 and it is sampled by 168 workers. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables Human talent Management and Job Satisfaction; We also used two questionnaires as an instrument, with 18 questions for each variable, according to the Likert scale of five alternatives and categorized. For data processing, Excel and SPSS Vers-25 statistical software were used, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency. The existence of a highly significant degree of correlation is concluded between the management of human talent and job satisfaction in the operating personnel of a footwear company in Lima, 2021, with an $r = 0.779$, at the same time, a Sig was obtained Bilateral is 0.000, being less than 0.05, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null one.

Keywords: Human Talent Management, job satisfaction, workers

I. INTRODUCCIÓN

Ramírez et al., (2019). Con su artículo cuyo propósito fue analizar la gestión del capital humano a través del enfoque estratégico del rubro minero de países como Venezuela, Colombia y Chile. Emplearon el método cuantitativo, asimismo su trabajo fue descriptiva empleando un diseño no experimental-transversal. A la vez, elaboraron su cuestionario de 09 interrogantes. El resultado evidencio una diferencia significativa, la misma que se consideran de forma moderada optima, en la que predomina la estrategia empresarial, posteriormente se encuentra el rasgo y tendencia actual, con errores en su modelo funcional.

Macias et al.,(2020). Con el estudio Talento humano y la satisfacción laboral en una organización de construcción civil - Ecuador. Se analiza la gestión talento humano en una empresa de construcción civil, examinando cada elemento que impacta en la satisfacción organizacional en los colaboradores. Concluye que la motivación y el reconocimiento son trascendentales en la satisfacción de los trabajadores con una buena comunicación en el desarrollo de las labores y sus logros, reconocimientos, mejora en la labor realizada

Castro et al., (2020). Administración del talento humano para la mejora organizacional en el banco solidario. El propósito primordial fue el diseño de un Modelo de gestión de talento humano, teniendo la intención alcanzar un óptimo desenvolvimiento de los empleados en la entidad objeto de estudio. El resultado arrojó un exceso de horas en su labor diaria, así como un bajo nivel remunerativo, a la vez, se encontró un exceso de rotación de trabajadores, el mismo que no estaría permitiendo un compromiso organizacional en la del rubro educación.

Bendezú, (2020) en el estudio Administración del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad educativa. El propósito fue determinar cómo se relacionan las dos variables. La metodología que empleo fue descriptiva-correlacional. En su selección de información se elaboró un instrumento por cada variable. El resultado indico que la administración de recursos humanos tiene una correlación significativa con la satisfacción del trabajador. Concluyeron una correlación significativa alcanzando un nivel de 0.892, correspondiente con una relación fuerte.

Duche, Gutiérrez y Paredes (2019). Con el estudio Satisfacción laboral y compromiso institucional del docente universitario peruano. Este trabajo tuvo

como propósito central establecer relación con las variables en estudio. Concluyeron que se sigue presentando una relación poco clara y con alta inestabilidad de las variables compromiso laboral y sociodemográficas, siendo necesario continuar el estudio al respecto, siendo preciso retomar la problemática de medición de la variable en estudio.

Sánchez y García, (2017) Con su artículo. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo - México. La finalidad del trabajo es ver la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción organizacional de los empleados del mismo rubro. Concluye que a las organizaciones no les resulta fácil mantener condiciones laborales que propicien la satisfacción”, en su planteamiento problemático distinguieron el grado de su condición laboral en relación con la satisfacción organizacional, determinado las percepciones y expectativas de los colaboradores de acuerdo a su ámbito de trabajo

El presente estudio se realizará en la empresa Calzado Chosica SAC ubicándose a km 40.5-carretera central del distrito de Lurigancho Chosica-Lima, que se dedica a la fabricación y prestación de servicios de calzados, se ha venido observando que la empresa no maneja de manera adecuada las políticas del talento humano causando insatisfacción entre los trabajadores, evidenciándose de forma reiterativa en los retrasos en el pago de remuneraciones al personal, en los relevos de puestos sin sustento o planificación registrando una mayor carga de trabajo para el empleado, además en los proceso de contratación de nuevo personal se evidencia la carencia de una inducción generando incompatibilidad de adaptación al equipo de trabajo, siendo la más relevante la falta de liderazgo, conlleva a una poca comunicación, esto influye en un bajo rendimiento laboral y desmotivación constante afectando a la productividad y eficiente lo que no permite llegar al objetivo.

Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021?

Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y los recursos del líder en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021?; ¿Qué relación existe entre la selección y los recursos de la tarea en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021?; ¿Qué relación

que existe entre la capacitación y los recursos del equipo en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021?

Teniendo como justificación teórica constituida en teorías que avalen la gestión de personas y la satisfacción en los colaboradores de una compañía de calzado, a través de este análisis se puede determinar el nivel de motivación así como el compromiso individual y grupal de los colaboradores, ya que sin estos actores principales no existiría una organización, asimismo es un factor importante para potenciar los niveles operativos; Justificación práctica; esta investigación permitirá a la empresa conocer como la implementación de una alternativa de solución permitirá a la gestión de talento elevar la productividad de cada trabajador y por ende el de la empresa. Justificación social esta investigación pretende proporcionar datos que sean útiles ya sea a la organización como a la sociedad, mejorando su conocimiento sobre la problemática empresarial, así como las alternativas de cómo prevenirlo.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y los recursos del líder en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021; Determinar la relación que existe entre la selección y los recursos de la tarea en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021; Determinar la relación que existe entre la capacitación y los recursos del equipo en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021

Hipótesis General: H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021; H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021

Hipótesis Específicas: El reclutamiento se relaciona significativamente con los recursos de líder en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021; La selección se relaciona significativamente con los recursos de la tarea en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021; La capacitación se relaciona significativamente con los recursos del equipo en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Remache, (2021) Con el trabajo “Administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado” Riobamba – Ecuador. Su propósito central fue establecer la incidencia de la gestión del capital humano en el desenvolvimiento de cada trabajador. El método aplicado fue deductivo, descriptivo, no experimental. El resultado mostrado que de acuerdo al comprobar el chi-cuadrado, donde el valor de nuestra X^2 fue de 4.325, siendo mayor al valor X^2 3.84, de acuerdo a ello rechazaron la hipótesis nula, aceptando la alterna indicando que una gestión del capital humano, posee una incidencia en el desempeño organizacional de los empleados de una entidad en estudio. Llego a concluir que la falta de estrategias que no permiten a las empresas a una mejora de la gestión administrativa, la misma que posee una incide de forma negativa en el desempeño de los colaboradores, lo que origina que la empresa no cumpla con el objetivo y meta propuesto.

González et al., (2021) con el trabajo: “La gestión de talento humano e influencia en la satisfacción y productividad en las empresas privadas” Ecuador. Su propósito central fue conocer la influencia entre las variables en estudio en instituciones del ámbito privado. La metodología aplicada fue no experimental, transeccional, descriptiva. El resultado presentado fue una correlación, con un resultado 0,186 y un nivel significativo de 0,055, el cual de acuerdo a los autores posee un rango de correlación positivo muy bajo, lo cual demuestra una existente relación entre cada variable. Llego a concluir que los factores que permiten predecir la satisfacción, pueden alcanzar a los individuos en su trabajo, el mismo que le permitirá ocupar algún cargo de acuerdo a su destreza e interés.

Gaspar, (2021). En el trabajo “La gestión de talento humano y su relación en el desempeño laboral para el éxito de las empresas” Ecuador. El objetivo central fue analizar el desarrollo de ambas variables. La metodología aplicada fue documental, descriptiva, no experimental. La información obtenida mostró de acuerdo al autor que se le considera como la gestión, aprovechamiento y desarrollo de cada cualidad humana, designada a la ejecución de su asignación laboral y destacan lo importante que es tener una eficiente administración del talento y de esa forma obtener un éxito organizacional. Se concluye el los recursos humanos son el recurso principal para el desarrollo organizacional, del cual las empresas se están percatando de ello, y de acuerdo a ello actualmente

es de su importancia el capacitar y desarrollar las cualidades de los colaboradores con el que cuenta cada organización.

Berrospi, (2019) Con el trabajo Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Novoliz S.A., Ica. El propósito primordial del trabajo fue la determinación de la relación entre cada variable estudiada en la entidad descrita. Su método de trabajo fue de tipo cuantitativo, baso un enfoque básico, asimismo el estudio elaborado se dedicó a recabar, procesar y analizar cierto datos cuantitativos o numéricos de acuerdo a cada variable establecida en el estudio; a la vez posee un corte transeccional o transversal. Finalmente, el trabajo concluye que una gestión de personas, está relacionada de forma directa y significativa con la satisfacción organizacional en los colaboradores de la entidad en estudiada, alcanzando un $p= 0.000$ inferior a 0.05, asimismo obtuvo un Rho de Spearman = 0.811 existiendo una correlacional altamente positiva. De acuerdo a lo antes descrito, una gestión del capital humanos genera una óptima significación de sus tareas, lo que favorece su labor y de esta forma la satisfacción organizacional en la institución estudiada.

Chagua, (2019). Con el trabajo Gestión del talento humano y la satisfacción de los colaboradores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín. El estudio posee con fin primordial determinar correlación existente entra la incorporación de personal y la satisfacción de los colaboradores. El método a estudiar fue básico y empleando el enfoque cuantitativo, estableciendo un estudio descriptivo-transversal correlacional, de acuerdo a ello utilizaron una encuesta (Técnica) y un instrumento por cada variable de investigación a través de una prueba empírica, así como la prueba no paramétrica de Spearman. Concluyeron una relación significativa de la gestión del capital y la satisfacción organizacional de los colaboradores en la entidad objeto de estudio, dado que obtuvieron una correlación de forma positiva y alta, de acuerdo al Rho de Spearman de 0,782, con un $p = 0.000$ inferior al 0.05 de significancia.

Oliva, (2018). Con el trabajo Gestión del capital humano y satisfacción organizacional de los colaboradores de la Dirección de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín. El presente estudio, determino como propósito primordial el establecimiento de una correlación de cada variable en estudio de los empleados en la entidad en estudio. Asimismo, el presente trabajo empleó un diseño no experimental, descriptivo–correlacional, que se desarrolló a través

de un cuestionario (instrumento), el cual midieron cada variable en estudio. El resultado encontrado, fue que los niveles de gestión del capital humano son “Regulares” con 85.4% establecido por los encuestados. Su nivel de satisfacción de los colaboradores, se calificó como “Insatisfechos” obteniendo un valor de 77.1% del personal encuestado. El autor concluyo afirmando una correlación positiva media de cada variable hayo una valoración de Pearson de 0,6058.

Escobar, (2019). En el trabajo Gestión del talento humano y satisfacción organizacional del trabajador administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Lurigancho. Su propósito primordial fue la determinación de la correlación existente de las variables, en la entidad estudiada. El método de trabajo fue de tipo correlacional, el mismo que se desarrollaron de acuerdo a la muestra probabilística contando con 179 colaboradores, a la vez se aplicó un cuestionario validado por especialistas en la temática a través del conocido como juicio de expertos, asimismo conto una buena fiabilidad, determinado a través del Alfa de Cronbach. Finalmente, el autor llego a concluir en el presente trabajo una relación directa y significativa en la población estudiada, contando con un $p < 0,05$ Rho de Spearman de 0,869, estableciendo una relación positiva alta.

Zelada, (2018) Con la disertación: Gestión del talento humano y la Satisfacción organizacional en los Docentes de la UTP – Lima. Su propósito fue establecer como se relaciona cada variable en estudio. La metodología aplicada fue deductiva y de tipo correlacional. Los resultados mostraron que una de las dimensiones denominada proyección laboral la mayor parte de los trabajadores (102), presentaron un nivel “Regular” de 60.4%, a la vez en referencia a la Gestión del Cambio la mayor para de trabajadores (106) presentaron un nivel “Regular de 62.7%, por otra parte el factor Infraestructura Organizacional la mayor parte de trabajadores (100) presentaron un nivel “Regular con un 59.2%, asimismo en el factor Liderazgo personal, la mayor parte de trabajadores (102) también presentaron un nivel “Regular de 60.4%, asimismo en relación al factor Responsabilidad Social la mayor parte de trabajadores (112) presentaron un nivel “Regular de 66.3%. Finalmente, el autor llego a concluir a través del $Rho = 0,707$; el mismo que obtuvo una valoración de $p = 0,000$ por debajo de 0.05), indicando una existente relación entre cada variable, en los docentes universitarios de la entidad estudiada.

Alarcon & Neyram, (2018) Con el trabajo Gestión del talento humano y satisfacción organizacional en los empleados de una entidad financiera Interbank- Lima. El trabajo estudiado, establecido el propósito primordial fue establecer una existente relación. Asimismo, el trabajo descrito conto con un método de estudio correspondiente a un estudio descriptivo, estableciendo el diseño no experimental - correlacional. A la vez, contaron con el aporte de 76 colaboradores, los mismos que permitió medir nuestra variable uno y dos de través de dos cuestionarios por cada variable en estudio. Finalmente, los autores concluyeron que el 55,3 % de los colaboradores, indican que con frecuencia la gestión de recursos humanos es adecuada, asimismo un 59,2%, manifestó que se encuentra de acuerdo con la actual satisfacción organizacional.

A continuación, detallaremos las teorías de nuestra primera variable

Gestión del talento humano: Comprende la planificación, organización, dirección y control, en tal sentido estas ayudarán al cumplimiento de las tareas y al buen desempeño con el fin de cumplir con los objetivos de las empresas (Castro et al., 2020).

Consiste en la contratación, capacitación, evaluación y remunerar a los trabajadores, a la vez atiende su relación laboral, así como la salud y seguridad, y aquellos aspectos de equidad (Dessler & Varela, 2017). Sin embargo, se agrega, que gestionar personas en una empresa está destinada a consecución del adecuado direccionamiento ya sea en dotar personal en el tiempo, es decir, analizando, reflexionado y desarrollando alguna política destinada a la disposición de personal competente. (Pantoja, 2019).

Así mismo es fundamental se desarrollen tácticas, equipos y elementos referentes y que logren una segura competencia en la globalización que se demarca (Vera & Blanco, 2019).

Objetivos del talento humano: Gestionar personas implican acercar al trabajador, identificando su actitud, lo que permite modificar y formar alguna conducta, para lograr el objetivo y mejorando su actuación laboral. (Larrarte & Bogotá, 2018). Como son de organizar, conservar y desarrollar un contingente de sujetos con destrezas, estimulación y satisfacción buscando alcanzar los propósitos de la empresa y el objetivo individual, logrando una eficiencia y eficacia a través de individuos que agregan valor a la empresa, desarrollando un capital humano con habilidad y competencia, el mismo que genera cada

competencia básica, para el aumento de nuestra ventaja y asegurando una fuerte competitividad organizacional. (Chiavenato, 2019).

Importancia: De importante relevancia generando excelentes relaciones entre empleador y empleado, permitiendo lograr el objetivo requeridos por estos dos últimos. La gestión de personas es fundamental al generar un ambiente laboral ideal, fomentando la productividad a través de compromiso y motivación, identificando cada necesidad de los individuos, encaminándolo al objetivo y meta organizacional, Facilitando las capacitaciones, con la finalidad de mantener y lograr desarrollar a cada colaborador, favoreciendo el diseño e implementación de algún programa de bienestar para el trabajador, facultando a la resolución de conflictos que salgan en la institución, así como el fortalecimiento de una buena relación interpersonal (Guzmán, 2017)

Dimensiones: Agudelo (2019) el autor manifiesta que se centra en una visión holística, es decir participa de la toma de decisiones de una media estratégica y de su implementación, además ejerce la función tradicional ya sea reclutar, seleccionar, contratar, inducción, socialización, capacitación y desarrollo de los trabajadores. En la investigación utilizaremos el reclutamiento, selección y capacitación, que serán las dimensiones, y serán sujetos de estudio.

Reclutamiento: El autor menciona que consiste en captar trabajadores que poseen habilidades apropiadas que generen un valor a la organización, considerando que la remuneración a cancelar sea aceptable y factible de cancelar, reduciendo costos. Por lo que se debe considerar que trabajadores seleccionar para las mejoras de las entidades (Camacho, 2021). Así mismo, se considera al conjunto de técnicas o procedimiento que busca la tracción de diversos candidatos, los mismo que estén calificados y que tengan la capacidad de manejar algún cargo en la institución. (Delgado, 2017).

Selección: Es un proceso que selecciona al mejor postulante para el puesto, considerando los indicadores para seleccionar al sujeto con el mejor perfil para el puesto. (Peña, 2017). Portuondo, (2018) menciona que se puede indicar que la selección de personas es un procedimiento donde una empresa o compañía a través del departamento de talento humano, tiene el encargo de elegir al candidato ideal que requieren las áreas, asimismo es un proceso complejo que permite la identificación del candidato potencial, el mismo que se

debe elegir entre una lista de postulantes, los que deben ajustarse a lo demandado en cada puesto o cargo, para finalmente pasar a la fase de evaluación.

Capacitación Procedimiento de formación a corto plazo, el cual se emplea de forma metodológica y organizada, a través del cual los individuos obtienen el conocimiento y desarrollo de alguna habilidad o competencia de acuerdo al objetivo establecido. (Chiavenato, 2019). Jaureguiberry, (2020) la define como: un proceso que se hace posible al adquirir algún conocimiento, capaz de modificar el comportamiento de cada persona y por ende de la compañía a la que pertenece.

A continuación, nuestra segunda variable Satisfacción laboral

Definición: Palabra que es definida por el apropiado liderazgo gerencial. En donde la plana directiva en transmitir las metas de la organización, incidiendo de forma directa en la productividad (Morales & Estefania., 2019)

explica que se le conoce a la satisfacción, al conjunto de sensaciones y afirmaciones que tienen los colaboradores con respecto a su entidad laboral. La construcción de sensaciones solo se puede construir luego que el personal de una empresa obtiene un tiempo significativo de laborar dentro de una organización. Luego que el colaborador obtiene datos comparativos para evaluar situaciones laborales, se puede construir un concepto de satisfacción laboral. (Ramos & Michelle., 2018).

Los autores abordan la satisfacción laboral desde un punto de vista más cualitativo, y se indica que la satisfacción laboral es una actitud que se construye al individuo frente a ciertas características que presenta el trabajo, estas características pueden ser, horarios laborales, documentos de normalización, tipo de trabajo, capacidades para lograr ascender dentro de la empresa, etc. (Castillo et al., 2019).

Objetivo: el autor indica que ayuda a las empresas a lograr su misión, objetivo, proporcionando una competitividad empresarial, logrando obtener trabajadores idóneos y motivados, incrementando su satisfacción laboral, desarrollando y manteniendo la calidad de vida laboral, administrando y generando algún cambio, de acuerdo a ética, transparencia, sinergia, políticas, así como el diseño en equipo e individual. (Vallejo, 2016).

Importancia: Bizneo, (2021). En autor indica, que es una garantía que manifiesta el bienestar organizacional de los empleados, el mismo que tiene una repercusión en el rendimiento y productividad. Los trabajadores contentos rendirán más y estarán comprometidos con las empresas, a la vez hace hincapié que cuando el trabajador no está comprometido, genera todo lo negativo y no suma a la organización. Asimismo, aquí también se reflejaría, en la disminución de rotación, absentismo, así como no permitir que el trabajador competente se vaya, reteniéndolo en la organización.

Dimensiones: el autor indica a los Recursos del líder, Recursos de la tarea, Recursos del equipo. (Spontón et al., (2019). **Recursos del líder:** El recurso del líder, se le conoce a alguna habilidad específica que posee el individuo, como saber comunicarse, poseer una motivación y flexibilidad, etc. La eficacia de un líder se logra medir por la cantidad de resultados logrados o por la cantidad de individuos de la consiguen. **Recursos de la tarea:** se refiere a la disposición que un trabajador tiene con su centro de trabajo en las tareas que se asigne. Cuando las tareas son más significativas, esto quiere decir que el desarrollo de ellas, obtiene una mejora en las competencias laborales de los colaboradores.

Recursos del equipo. Se refiere a las funciones que se desarrollan dentro de un equipo de personas, las cuales son consideradas importantes y que dan cumplimiento a los objetivos institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo: Fue aplicado. Murillo, (2011), la investigación se centra en brindar alguna solución a una problemática debidamente identificada; esto quiere decir, que se hará uso de los conocimientos ya existentes en las diversas áreas con el propósito de ponerlos en práctica (p. 123).

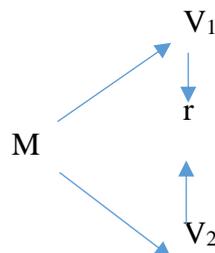
A la vez, el estudio tuvo un nivel correlacional. afirma: “este tipo de estudio tiene por objetivo dar conocer el grado de relación existente de las definiciones, categorías o variable con un determinado aspecto particular”. Gallardo,(2017).

Diseño: Este fue no experimental. El autor especifica la no manipulación de variables o la asignación de sujetos al azar o las consideraciones de la investigación, analizándose y estudiando fenómenos que se dan en la realidad problemática. Gallardo, (2017).

El estudio investigado, buscó relacionar las variables de estudio.

En dónde:

- M = Trabajadores
- V₁ = Gestión del talento humano
- V₂ = Satisfacción laboral
- r = Relación.



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión del talento humano

Variable 2. Satisfacción laboral

3.3. Población y muestra

Población: Sánchez et al.,(2018) Se le conoce a la totalidad de cierta población estudiada, las mismas que posee alguna característica en común de acuerdo a lo requerido por el investigador. La población se consideró para la tesis en estudio una población de 300 colaboradores de la empresa de calzado.

Muestra: Sánchez et al.,(2018) la describe a las cantidades que se necesitan y que son parte representativa de la población, las mismas que serán de ayuda para el estudio.

Dónde:

Z: Nivel de confianza 96%

P: proporción de aciertos: 0.5

Q: Proporción de desaciertos: 0.5

N: Población 300

E: error del 5%

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Z^2 pq + E^2 N}$$
$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 300}{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 + 0.05^2 \times 300}$$
$$n = 168.45$$

Remplazando tenemos

Asimismo, la muestra estará integrada por 168 trabajadores que vendrían hacer el personal operario de la empresa de calzado.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Técnica: Utilizamos una la encuesta. Permite la estructuración sistémica de las preguntas plasmadas para recolectar los datos del talento humano y satisfacción. Asimismo, en la mayor parte de estudios se aplican diversas encuestas ya que se consideran métodos para obtener la información. Cohen & Gómez, (2019)

Instrumento Fue el cuestionario. Zárate et al., (2017). Los autores indica que permiten la recolección de datos, las mismas que son necesarias al realizar los resultados, contribuyendo al conocimiento científico analizando las diversas percepciones de la muestra. Conto con 36 ítems para ambas variables en estudio, y será aplicado al personal operario de la empresa de calzado.

Validación de expertos: se requirió la valoración de tres especialistas en a la temática de acuerdo a nuestra formación, quienes revisar el estudio y dieron su visto bueno para la aplicación de las encuestas.

Fiabilidad: Se reviso a través de un programa el mismo que tuvo una valoración del alfa de Cronbach de 0.927, y de acuerdo a ello, los autores indican que

cuando es mayor al 0.7 tiene una buena y excelente fiabilidad y puede ser aplicado. (Pimienta, 2017).

3.5. Procedimiento

Arias (2020) está referida a la organización de algún procedimiento para recabar información o recurso empleado. Se aplicó un instrumento para la variable gestión del talento humano, que tiene 03 dimensiones: Reclutamiento, selección y capacitación, con 09 indicadores; se realizó una muestra piloto a 15 trabajadores aplicando el alfa de Cronbach, con una valoración establecido de 0.927. asimismo, los autores Campo, Arias y Oviedo, (2008), la describe como una valoración aceptable cuando esta entre .70 y .90, y de acuerdo a ello posee un rango de excelente confiabilidad. Asimismo, fue validado por juicio de expertos dando su visto para poder aplicarlas.

3.6. Método de análisis de datos

La metodología utilizada se dio al aplicar cada instrumento de nuestro objeto de estudio; se estableció recurriendo a los trabajadores, las mismas que se ordenaron y tabularon para posteriormente analizar el trabajo respectivo. Este método ya ordenado previamente fue examinado por medio de la estadística descriptiva, en la que se utilizó tablas, gráficos y frecuencias, logrando manifestar de forma adecuada los resultados de acuerdo a cada interrogante.

3.7. Aspectos éticos

En primer lugar, se respetó el derecho a la propiedad intelectual, respetando a cada uno de los autores del estudio citados según las Normas APA, además se respecto los principios éticos que avalan un trato humanizado, descrito a continuación: Respeto hacia la dignidad Humana: La voluntad o no de participar de los colaboradores en el estudio fue respetada, Autonomía: Al saber cuál fue la decisión de los colaboradores no fue cuestionada ni irrespetada, Equidad: El trato que se brindó hacia los participantes fue igualitaria y justa, Veracidad: Antes que los colaboradores respondiesen al instrumento se les dio a conocer las razones por las cuales se les era solicitado su apoyo, además fueron expuestos los fines de la información recolectada, Confidencialidad: La información que fue recolectada ha sido usada solo con fines académicos.

IV. RESULTADOS

A continuación, se procede a describir cada resultado encontrado de acuerdo a los sujetos de estudio, a través, del instrumento.

Objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y los recursos del líder en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021.

Tabla 1

Tabla reclutamiento vs Recursos de Líder.

		Recursos de Líder			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Reclutamiento	Deficiente	8,3%	3,0%	0,0%	11,3%	Rho de Spearman 0,582** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	22,0%	63,1%	1,8%	86,9%	
	Óptimo	0,0%	0,6%	1,2%	1,8%	
Total		30,4%	66,7%	3,0%	100,0%	

En relación a nuestra tabla 03, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la dimensión reclutamiento y recursos del líder con el $r = 0,582$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces el reclutamiento influye directamente con los recursos del líder.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 01, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que el reclutamiento influye de forma regular con los recursos del líder con un 63.1%.

En relación a nuestro análisis inferencial en la empresa de calzado, debería poner énfasis en el proceso de reclutamiento y de esa manera mejorar los recursos del líder.

Objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre la selección y los recursos de la tarea en el personal operativo de una empresa de calzado en Lima, 2021.

Tabla 2

Tabla cruzada entre selección vs Recursos de Tarea.

		Recursos de Tarea			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Selección	Deficiente	4,8%	3,6%	0,0%	8,3%	Rho de Spearman 0,583** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	6,0%	82,1%	2,4%	90,5%	
	Optimo	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%	
Total		10,7%	85,7%	3,6%	100,0%	

En relación a nuestra tabla 04, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de las dimensiones selección y recursos de tarea con el $r = 0,583$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces la selección influye directamente en los recursos de la tarea.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 02, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la selección influye de forma regular con los recursos de la tarea con un 82.1%.

En relación a nuestro análisis inferencial en la empresa de Calzado, debería poner énfasis en mejorar su proceso de selección y de esa manera mejorar los recursos de la tarea

Objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre la capacitación y los recursos del equipo en el personal operativo de una empresa de calzado en Lima, 2021.

Tabla 3

Tabla cruzada entre Capacitación vs Recursos de equipo.

		Recursos de Equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Capacitación	Deficiente	16,7%	14,3%	0,0%	31,0%	Rho de Spearman 0,759** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	12,5%	53,0%	1,8%	67,3%	
	Optimo	0,0%	0,6%	1,2%	1,8%	
Total		29,2%	67,9%	3,0%	100,0%	

En relación a nuestra tabla 05, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de las dimensiones capacitación y recursos de equipo con el $r= 0,759$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces la capacitación influye directamente en los recursos del equipo.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 03, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la capacitación influye de forma regular con los recursos del equipo con un 53.0%.

En relación a nuestro inferencial en la empresa de Calzado Chosica SAC Chosica- Lima, debería poner énfasis en mejorar su nivel de capacitación y de esa forma mejorar los recursos del equipo

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021.

Tabla 4

Tabla cruzada entre gestión del talento humano vs satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Gestión del talento humano	Deficiente	4,8%	1,8%	0,0%	6,5%	Rho de Spearman 0,779** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	3,6%	86,9%	1,2%	91,7%	
	Optimo	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%	
Total		8,3%	88,7%	3,0%	100,0%	

En relación a la tabla 06 empleamos el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de nuestra variable gestión de talento humano y satisfacción laboral con un $r = 0,779$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces la gestión del talento humano posee una influencia directa con la satisfacción laboral.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis general, se empleó Rho de Spearman, donde obtuvimos el Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, indicando una existente relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la gestión del talento humano influye de forma regular con la satisfacción laboral con un 86,9%.

En relación a nuestro análisis inferencial en la empresa de Calzado Chosica SAC Chosica- Lima, debería poner énfasis en la aplicación de una mejora de la gestión del talento humano y de esa forma mejorar la satisfacción laboral

V. DISCUSIÓN

A continuación, se discute cada hallazgo principal encontrado después de aplicar el instrumento, el cual tuvo como hipótesis general: H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021; H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021.

De acuerdo al objetivo general empleamos el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de nuestra variable gestión de talento humano y satisfacción laboral con un $r = 0,779$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces la gestión del talento humano posee una influencia directa con la satisfacción laboral. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis general, se empleó Rho de Spearman, donde obtuvimos el Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, indicando una existente relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la gestión del talento humano influye de forma regular con la satisfacción laboral con un 86,9%. Los resultados encontrados se contrastan con los estudios del autor Remache, (2021) Con su estudio "La gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado" Riobamba – Ecuador. Su propósito central fue determinar cómo incide la gestión del capital humano en el desempeño de cada trabajador. El método aplicado fue deductivo, descriptivo, no experimental. El resultado mostrado que de acuerdo al comprobar el chi-cuadrado, donde el valor de nuestra X^2 fue de 4.325, siendo mayor al valor X^2 3.84, de acuerdo a ello rechazaron hipótesis nula, aceptando la alterna indicando que una gestión del capital humano, incide en el desempeño organizacional de los colaboradores de la entidad en estudio. Llego a concluir que la falta de estrategias que no permiten a las empresas a una mejora de la gestión administrativa, la misma que posee una incide de forma negativa en el desempeño de los colaboradores, lo que origina que la empresa no cumpla con el objetivo y meta propuesto.

En referencia a nuestro primer objetivo específico, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la dimensión

reclutamiento y recursos del líder con el $r = 0,582$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces el reclutamiento influye directamente con los recursos del líder. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 01, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que el reclutamiento influye de forma regular con los recursos del líder con un 63.1%. De acuerdo a lo indicado en los resultados encontrados, se contrastan con el estudio correlacional del autor Zelada, (2018) Con la disertación: Gestión del talento humano y la Satisfacción organizacional en los Docentes de la UTP – Lima. Su propósito fue establecer una existente relación de la Gestión del talento humano y la satisfacción. La metodología aplicada fue deductiva y de tipo correlacional. Los resultados mostraron que entre una de las dimensiones denominada factor Liderazgo personal, la mayor parte de trabajadores (102) también presentaron un nivel Regular representado por un 60.4%. Finalmente, el autor llegó a concluir a través del $Rho = 0,707$; el mismo que obtuvo un valor de $p = 0,000$ inferior a 0.05), indicando una existente relación de la variable Gestión del talento humano y la Satisfacción de los docentes universitarios de la entidad estudiada. De acuerdo a lo descrito por el autor y en referencia a la dimensión liderazgo, se puede indicar la importancia que es para a organización que las personas que tienen personal a cargo posean ciertas competencias técnicas y blandas, el mismo que se corroboró con el autor Spontón et al., (2019) en donde indica que El recurso del líder, se le conoce a alguna habilidad específica que posee el individuo, como saber comunicarse, poseer una motivación y flexibilidad, etc. La eficacia de un líder se logra medir por la cantidad de resultados logrados o por la cantidad de individuos de la consiguen.

En referencia a nuestro segundo objetivo específico, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de las dimensiones selección y recursos de tarea con el $r = 0,583$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces la selección influye directamente en los recursos de la tarea. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 02, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig.

Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la selección influye de forma regular con los recursos de la tarea con un 82.1%. Los resultados encontrados en este objetivo se corroboran con los estudios de Berrospi, (2019) Con el trabajo Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Novoliz S.A., Ica. El propósito primordial del estudio fue la determinación de la relación de Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en la entidad descrita. El método de trabajo fue de tipo cuantitativo, baso un enfoque básico, asimismo el estudio elaborado se dedicó a recabar, procesar y analizar cierto datos cuantitativos o numéricos de acuerdo a cada variable establecida en el estudio; a la vez posee un corte transeccional o transversal. Finalmente, el trabajo concluye que una gestión de personas, está relacionada de forma directa y significativa con la satisfacción organizacional de los trabajadores de la entidad en estudiada, alcanzando un $p= 0.000$ inferior a 0.05, asimismo obtuvo un Rho de Spearman = 0.811 existiendo una correlacional altamente positiva. De acuerdo a lo antes descrito, una gestión del capital humanos genera una óptima significación de sus tareas, lo que favorece su labor y de esta forma la satisfacción organizacional en la institución estudiada.

En referencia a nuestro tercer objetivo específico, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de las dimensiones capacitación y recursos de equipo con el $r= 0,759$, aseverando que existe una correlación altamente significativa de ambas, entonces la capacitación influye directamente en los recursos del equipo. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 03, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una relación altamente significativa, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la capacitación influye de forma regular con los recursos del equipo con un 53.0%. Los resultados antes descritos se contrastar con el autor Gaspar, (2021) en su investigación: “La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño organizacional para el éxito empresarial” Ecuador. El propósito central, fue el análisis de la importancia de la gestión del capital humano y su

influencia en el desempeño organizacional. Los resultados mostraron que la gestión de personas es considerada como la gestión que aprovecha y desarrolla cualidades humanas, asignando ejecuciones laborales. Las entidades actualmente tienen un interés en la capacitación y desarrollo del talento humano, debido que juega un papel muy importante para conseguir y lograr los objetivos, destacando lo importante de poseer una eficiente gestión del capital humano de acuerdo al objetivo planteado influyendo en un éxito organizacional. Llego a concluir que el recurso humano, es uno de los recursos fundamentales para desarrollar cada organización o empresa, por lo que actualmente es de gran interés el desarrollo de cualidades del trabajador de acuerdo a las funciones de su cargo. La gestión del talento humano es uno de los elementos funcionales de la empresa, por lo que un eficiente y óptimo tratamiento del capital humano promoverá un mejor desempeño organizacional, comprometiéndolo en función a su objetivo, misión, cultura y política organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se llegó a concluir una existente correlación altamente significativa de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de calzado en Lima, 2021, con un $r= 0,779$, asimismo, obtuvimos un Sig. Bilateral es 0,000, menor a 0.05, permitiendo aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula., la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la gestión del talento humano influye de forma regular con la satisfacción laboral en un 86.9%.
2. En relación al objetivo 01, se llegó a concluir una existente correlación altamente significativo, entre el reclutamiento y recurso de líder en la empresa de calzado en Lima, 2021, obteniendo una valoración de un $r= 0,582$, asimismo, obtuvimos un Sig. Bilateral de 0,000, menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula., la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, afirmando que el reclutamiento influye de forma regular con el recursos de líder en un 63.1%.
3. En relación al objetivo 02, se llegó a concluir un existente grado de correlación altamente significativo, entre la selección y los recursos de tarea en la empresa de calzado en Lima, 2021, con un $r= 0,583$, asimismo, obtuvimos un Sig. Bilateral es 0,000, menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, sustentada por el cruce de porcentajes, afirmando que la selección influye de forma regular con los recursos de tarea con un 82.1%.
4. Finalmente, en relación al objetivo 03, se llegó a concluir un grado de correlación altamente significativo, entre la capacitación y los recursos de equipo en la empresa de calzado en Lima, 2021, con un $r= 0,759$, asimismo, se obtuvo un Sig. Bilateral es 0,000, siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, afirmando que la capacitación influye regularmente con los recursos de equipo con un 53.0%.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia al objetivo general y debido a la existente correlación altamente significativa, entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa de calzado en Lima, 2021, se recomienda la implementación de planes estratégicos para la gestión del talento humano estableciendo procedimientos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, la cual permitirá mejorar la satisfacción laboral de los miembros de la organización.

Se recomienda a los responsables de la empresa de calzado en Lima, 2021, la aplicación de políticas de gestión del talento humano, estableciendo proceso para atraer personal competente, abasteciéndonos de acuerdo al perfil del puesto, a través del banco de competencias, trayendo como consecuencia una satisfacción institucional, coordinación y reconocimiento.

Asimismo, se recomienda a los responsables de la empresa de calzado en Lima, 2021, la ejecución de una efectiva selección de personal, mediante a creación de nuevas competencias acordes al mercado laboral actual y de acuerdo a cada puesto de trabajo, mejorando así los recursos de tareas, ya sea en la mejora del tiempo y optimización de recursos utilizados

Finalmente, se recomienda a los responsables de la empresa de calzado en Lima, 2021, el desarrollo de planes de capacitación acorde a cada área de trabajo, puesto laboral y necesidad, la misma que permitirá mejorar los recursos del equipo, a través de la colaboración mutua, generando creatividad y reconociendo los logros de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-
- Alarcon, F., & Neyram, W. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del banco internacional del Perú – Interbank, red de tiendas lima, zona 4, 2017. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2016). Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento. In *Revista Publicando* (Vol. 3, Issue 7).
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577
- Bernal, C. y Sierra, H. . (2013). *Proceso administrative para las organizaciones del siglo XXI* . Pearson.
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*.
- Berrosipi, D. (2019). Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en colaboradores de la Empresa Novoliz S.A., Ica. *Universidad Nacional De Educación Enrique Guzman Y Valle*, 1–118. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4568>
- Bizneo. (2021). *5 factores que influyen en la satisfacción laboral*. 1–17.
- Castillo, D., Reyes, J., & Vasquez, E. (2019). Satisfacción Laboral en las Microempresas Productoras de Derivados Lácteos del Cantón Cañar. *Killkana Social*, 3(1), 25–32. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.283
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Castillo, D. C., Reinoso, J. R., & Hugo, E. S. (2019). *Satisfacción laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del Cantón Cañar*. Recuperado el 6 de 10 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7019210>
- Chagua, Y. (2019). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los

- trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018. *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*. http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/25/CHAGUA_YOLANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. Pearson
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación*. Pearson
- Delgado, J. (2017). Gestión Del Talento Humano Como Herramienta De Competitividad En Las Empresas. *COODES Revista de Cooperativismo y Desarrollo*, 18(479), 9.
- Duche, A. Gutiérrez, O. & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 25 de agosto de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson
- Escobar, M. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Repositorio Institucional Digital – UNE.*, 177. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2651>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. *Universidad Continental*, 1, 98.
- Gaspar, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresa*. 6(99), 2007–2007. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- González, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada*. 7, 1175–1185.
- Guzmán, C. (2017). ¿Por qué es importante la gestión del talento? *Pqs.Pe*, 1–8. <https://www.pqs.pe/capacitacion/gestion-del-talento-importancia>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quita edic).
- Jaureguiberry, M. (2020). *Capacitación*. 72–78.

- Larrarte, P., & Bogotá, D. C. (2018). *Fundamentos de la administración*.
- Macias, M. M., Ruiz, S. del M., & Valdivieso, P. del A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Ingeniería Industrial, XLI*(September), 1–9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>
- Morales, P., & Estefania., C. (2019). *Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores de aguapen-ep*. recuperado el 6 de 10 de 2021, de <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/3082>
- Murillo, F. (2011). Hacer de la educación un ámbito basado en evidencias científicas. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 9(3), 3–12.
- Oliva, Z. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018. *Universidad César Vallejo*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30471>
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 13–26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pérez, O. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* 1–10.
- Peña, s. (2017). *modelo de seleccion de personal en base a perfil de competencias*. recuperado el 7 de 10 de 2021, de <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/30>
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación. pág. 71.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176.
- Ramos, f., & michelle., j. (2018). *evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los colaboradores de empresas constructoras*. recuperado el 6 de 10 de 2021, de <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/3071>
- Remache, B. (2021). *La gestión de administración del talento humano y el*

- desempeño laboral en industrias Alvarado.*
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2000). *Método Científico. Planificación de la investigación. In Diseños de Investigación.*
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335. Recuperado el 6 de 10 de 2021, de <http://psicothema.com/pdf/31.pdf>
- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., Morera, L., & Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*, 26(1), 1–13. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.8>
- Uchuya, R. (2021). Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021. In *Tesis Para Obtener Título Profesional* (Vol. 1). file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing digital 2.pdf
- Valderrama, S. . (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44.
- Yauricasa, D. (2020). *Nivel de influencia de la capacitación en la productividad de los trabajadores de la empresa Energigas S.A.C, sede chincha, en el segundo trimestre del año 2020* (Vol. 3, Issue 2017). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Zárate, C., Carbajal, Y., Figueredo, C., & Robles, H. (2017). Metodología de la Investigación. *Perspectivas*. file:///C:/Users/PC-UNO/Documents/23356.pdf
- Zelada, E. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017*. Universidad César

Vallejo.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de Calzado Chosica SAC Chosica- Lima 2021”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021	H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021 H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021	Gestión del talento humano	Reclutamiento Selección Capacitación	Atracción de postulantes Abastecimiento de selección Banco de competencias Sumar competencias Incrementar el capital humano Sumar competencias necesarias Desarrollo de competencias Creación de las competencias Personas con competencias	Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental correlacional Población: 300 Muestra: 168 Técnicas: Encuesta Instrumento: cuestionario
¿Qué relación existe entre el reclutamiento y los recursos del líder en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021? ¿Qué relación existe entre la selección y los recursos de la tarea en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021?; ¿Qué relación que existe entre la capacitación y los recursos del equipo en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y los recursos del líder en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021 Determinar la relación que existe entre la selección y los recursos de la tarea en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021 Determinar la relación que existe entre la capacitación y los recursos del equipo en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021	El reclutamiento se relaciona significativamente con los recursos de líder en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021 La selección se relaciona significativamente con los recursos de la tarea en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021 La capacitación se relaciona significativamente con los recursos del equipo en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021	Satisfacción laboral	Recursos del líder Recursos de la tarea Recursos del equipo	Satisfacción con la institución Buena coordinación Reconocimiento Tareas Tiempo Recursos materiales Colaboración Creatividad Coordinación de logros	

Anexo 02

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el presente instrumento se incluye una serie de factores (vertical) que permiten evaluar de manera integral a los colaboradores de su organización; por otro lado (horizontal) se incluye una escala valorada de 5 a 1 que evalúa el grado de Siempre a Nunca de los encuestados respecto a los reactivos incluidos; por lo tanto, debe marcar solo una de ellas por cada factor evaluado.

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

N°	DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO	5	4	3	2	1
	Atracción de postulantes					
1	¿La institución tiene procesos establecidos para el reclutamiento y selección de personal?					
2	¿Considera usted que la empresa de Calzado atrae a candidatos competentes?					
	Abastecimiento de selección					
3	¿Cree que la empresa se abastece del proceso de selección con candidatos que cuentan con el perfil adecuado?					
4	¿Usted tiene conocimiento de los avisos de captación de personal que hace la empresa?					
	Banco de competencias					
5	¿La empresa considera en su proceso de reclutamiento las competencias de cada puesto de acuerdo al perfil?					
6	¿La empresa tiene un banco de file donde explican las competencias internas y externas?					
DIMENSIÓN: SELECCIÓN						
	Competencias genéricas					
7	¿Usted busca sumar sus competencias individuales?					
8	¿En el manual de perfiles de puesto se encuentra descrito las competencias de cada puesto de trabajo?					
	Incrementar el capital humano					
9	¿La empresa incrementa constantemente el capital humano en la organización?					

10	¿considera que la empresa se encuentra abastecida de personal para todas las áreas?					
Competencias específicas						
11	¿considera que el personal encargado del proceso de selección realizado en la empresa es el más eficiente?					
12	¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?					
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN						
Desarrollo de competencias						
12	¿Los trabajadores tienen suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida?					
13	¿La empresa ofrece programas de capacitación de acuerdo al puesto para desarrollar eficientemente sus actividades?					
Crear competencias						
14	¿La empresa actualiza constantemente las competencias por cada puesto de trabajo?					
15	¿la empresa brinda facilidades en la capacitación para el aumento de competencias?					
Personas competentes						
17	¿Las personas que colaboran en la empresa están dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio?					
18	¿la institución incentiva y promueve al personal competente?					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

En el presente instrumento se incluye una serie de factores (vertical) que permiten evaluar de manera integral a los colaboradores de su organización; por otro lado (horizontal) se incluye una escala valorada desde, 5 = totalmente de acuerdo hasta 1 = totalmente en desacuerdo que evalúa el grado de Siempre a Nunca de los encuestados respecto a los reactivos incluidos; por lo tanto, debe marcar solo una de ellas por cada factor evaluado.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca

N°	DIMENSIÓN: Recursos de Líder	5	4	3	2	1
	Satisfacción con la institución					
1	¿Estoy satisfecho con la claridad de la instrucción que recibo de mi jefe inmediato/supervisor?					
2	¿Existe buena comunicación entre su jefe inmediato y usted?					
	Buena coordinación					
3	¿Estoy satisfecho con la (Información sobre trabajo) que recibo de mi jefe inmediato/supervisor?					
4	¿Los jefes promueven o propician el trabajo en equipo y la comunicación entre el personal?					
	reconocimiento					
5	¿La empresa posee un programa de reconocimiento para los trabajadores competentes?					
6	¿Estoy satisfecho con el nivel salarial que me ofrecen por las tareas desarrolladas en la empresa?					
	DIMENSIÓN: Recursos de Tarea					
	Tarea					
7	¿Estoy satisfecho con el nivel de desafío que se presentan en las tareas que realizo?					
8	¿Estoy satisfecho por realizar tareas que aumentan mis habilidades?					
	Tiempo					
9	¿Estoy satisfecho por tener el tiempo necesario para realizar mis tareas?					
10	¿Estoy seguro de seguir trabajando por largo tiempo en la organización?					
	Recursos materiales					

11	¿La empresa tiene la infraestructura adecuada, las herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?					
12	¿Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo?					
DIMENSIÓN: Recursos de Equipo						
	colaboración					
13	¿Estoy satisfecho con la colaboración lograda en los grupos/equipos de trabajo en los que participo?					
14	¿Se cumplen con los objetivos y metas planteadas en el trabajo?					
	Creatividad					
15	¿Estoy satisfecho con el nivel de creatividad alcanzado en los grupos/equipos de trabajo en los que participo?					
16	¿Me toman en cuenta para tomar decisiones en mi área de trabajo?					
	Logros					
17	¿Estoy satisfecho con la coordinación lograda en los proyectos y tareas realizadas?					
18	¿Tengo posibilidades de ser promovido de acuerdo a los resultados de mi trabajo?					

Anexo 03

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Dónde:

- Margen: 5%
- Probabilidad de Éxito: 50%
- Probabilidad de fracaso: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Población:300
- N: 168

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de Calzado Chosica SAC Chosica- Lima 2021"

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Navarro Pastor Zulma Raquel

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

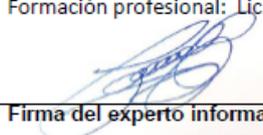
4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


Firma del experto informante

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de Calzado Chosica SAC Chosica- Lima 2021"

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Navarro Pastor Zulma Raquel

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


Firma del experto informante

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de Calzado Chosica SAC Chosica- Lima 2021"

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Navarro Pastor Zulma Raquel

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Emma Verónica Ramos Farroñan

Grado académico: Dra.

Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



.....
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
CUBA 15065 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de Calzado Chosica SAC Chosica- Lima 2021”

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Navarro Pastor Zulma Raquel

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Emma Verónica Ramos Farroñan

Grado académico: Dra.

Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



.....
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
CLUB 15065 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de Calzado Chosica- Lima 2021”

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Zulma Raquel Navarro Pastor

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera

DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 01 de octubre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de Calzado Chosica- Lima 2021”

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Zulma Raquel Navarro Pastor

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera

DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 01 de octubre de 2021

FIABILIDAD

VARIABLE: TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	168	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	168	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	18

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	168	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	168	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	18

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIMENSIÓN: SELECCIÓN	,182	168	,000	,824	168	,000
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN	,127	168	,000	,930	168	,000
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,174	168	,000	,832	168	,000
DIMENSIÓN: Recursos de Líder	,158	168	,000	,907	168	,000
DIMENSIÓN: Recursos de Tarea	,159	168	,000	,868	168	,000
DIMENSIÓN: Recursos de Equipo	,135	168	,000	,933	168	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,181	168	,000	,867	168	,000

Lima, 22 de octubre de 2021

SEÑOR(A)

CASTILLO SANCHEZ NANCY CARMELA

Apoderada de empresa Calzado Chosica

Lima

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de octubre de 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la empresa a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima -Norte, tiene los programas de Pregrado y Maestría, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de licenciado según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres del estudiante : Navarro Pastor Zulma Raquel
- 2) Programa de estudios : Gestión de Organizaciones
- 3) Mención : Gestión de Organizaciones
- 4) Título de la investigación : Gestión del Talento humano y satisfacción laboral en los operarios de Calzado Chosica S.A.C
- 5) Asesor : Dr. García Yovera Abraham José

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la empresa donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva a autorizar la realización de la investigación en la empresa que usted dirige.

Atentamente,

CALZADO CHOSICA SAC



NANCY CARMELA CASTILLO SANCHEZ

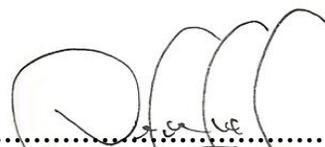
DNI: 89889665



Yo, **Dr. Abraham José García Yovera**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor de la tesis titulada: **“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal operario de una empresa de Calzado en Lima, 2021”**, del estudiante Navarro Pastor Zulma Raquel, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, **19** de **abril** del 2022



.....
Dr. Abraham José García Yovera

DNI: **80270538**

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	------------------