

# **UNIVERSIDAD-SAN-PEDRO**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



“Gestión del Talento Humano y su asociación con la Satisfacción  
Laboral de la empresa Disein S.A.C., Chimbote - 2019”

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora:**

Espinoza Calvo, Glendy Melissa

**Asesora:**

Dra. Portales Pairazaman Manuela Inocenta

**CODIGO ORCID: 0000-0001-5882254X**

Chimbote-Perú

2019

**PALABRA CLAVE:**

**Español**

**Especialidad:** Administración

“Tema: Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral”

**KEY WORD**

**Spanish**

**Specialty: Administration**

“**Topic:** Human Talent Management and Job Satisfaction”

**LINEA DE INVESTIGACION**

**Universidad:** Universidad San Pedro

**Facultad:** Ciencias Económicas y administrativas

**Área OCDE:** 5. Ciencias sociales

**Sub área:** 5.2. Economía y negocios

**Disciplina:** Negocios y Management

## **TITULO**

**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU ASOCIACIÓN  
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA  
DISEIN S.A.C., CHIMBOTE - 2019”**

## **RESUMEN**

La productividad de una organización depende mucho de la Gestión del Talento Humano que se lleva dentro de la organización; esta variable está vinculada tanto a nuestra vida laboral como a la personal, es por eso que este tema tiene como finalidad de corroborar la asociación que tiene la Gestión del Talento Humano en la mejora de la Satisfacción Laboral de la Empresa DISEIN S.A.C., que permitirá obtener mejores datos y mejor clima organizacional.

La metodología del estudio se aplicó bajo el método tipo correlacional causal, con diseño no experimental – transversal; el propósito es corroborar la asociación que tiene una variable con la otra; por lo tanto, se aplicará a una población que está conformada por 20 empleados de la empresa DISEIN S.A.C, con el objetivo de examinar los efectos que causa una buena Gestión del Talento Humano de la empresa DISEIN S.A.C. en la Satisfacción Laboral. El instrumento empleado para recopilar los información de la variable Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral fue a través de la aplicación de dos cuestionarios, enfocados la problemática del estudio.

## **ABSTRACT**

As is known, the productivity of an organization depends a lot on the Human Talent Management that is carried out within a company; This variable is linked to both our work and personal life, which is why this topic has the purpose of demonstrating the relationship that Human Talent Management has in improving the Job Satisfaction of the Company DISEIN SAC, this will allow us to obtain better results in the company as well as higher yields and also a good organizational climate.

The study methodology was applied under the causal correlational type method, with a non-experimental - transversal design; the purpose is to corroborate the association that has one variable with the other; therefore, it will be applied to a population that is made up of 20 employees of the company DISEIN S.A.C, with the objective of analyzing the effects caused by a good Human Talent Management of the company DISEIN S.A.C. in Labor Satisfaction. The instrument used to gather the information of the variable Human Resource Management and Job Satisfaction was through the application of two questionnaires, focused on the study's problem.

## INDICE:

PALABRA CLAVE: .....	i
TITULO .....	ii
RESUMEN .....	iii
ABSTRACT.....	iv
1. INTRODUCCIÓN .....	1
1. Incorporar individuos .....	8
2. Justificación de la Investigación .....	24
3. Problema .....	24
4. Hipótesis .....	24
5. Objetivos.....	25
6. Metodología .....	26
7. Resultados.....	27
8. Análisis y Discusión .....	46
9. Conclusiones.....	52
10. Recomendaciones: .....	54
10. Referencias Bibliográficas .....	55
APÉNDICES Y ANEXOS .....	57

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Antecedentes y Fundamentación Científica

### 1.1.1 Antecedentes

En primer lugar, en el artículo científico de Santamaria et. At (2020) denominado “Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa Caribe colombiana” presentado por la revista Espacios. La investigación estuvo dirigida a determinar cuál es la influencia que tiene la Gestión estratégica de Talento Humano con respecto a la satisfacción laboral en el rubro de hotelería. La investigación según su finalidad fue aplicada, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental. La investigación tuvo una población de 35 trabajadores, y la metodología utilizada fue el método Crombach. Su confiabilidad fue de 0.95 y 1. Se obtuvo como resultado que la gestión estratégica si llega a influir sobre la satisfacción de sus trabajadores, por esto es necesario realizar actividades que alienten la atención a los trabajadores, de esta manera estos serán más productivos. En conclusión, se mencionó que hay una correlación positiva media, que es proporcional entre ambas, esto significa que las variables van a tener un incremento o un descenso de forma proporcional; es por ello que es necesario implantar criterios que mejoren la gestión de talento humano y de la misma forma la satisfacción laboral de los trabajadores.

En el artículo científico de Bendezú (2020) denominado “Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Privada” publicado por la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en Perú. Tuvo como objetivo principal determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los empleados de la I.E.P. “Mave School” en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019. La investigación fue de nivel descriptiva correlacional. Los instrumentos utilizados para recolectar la información necesaria de las dos variables fueron tomadas de la Escala

de Satisfacción Laboral SL / SPC – por Sonia Palma, a la muestra de 6 administrativos y 18 docentes. Se obtuvo como resultado que la gestión de talento humano si está relacionado de manera significativa con la satisfacción laboral de los empleados de la I.E.P. Mave School, por lo tanto, se llegó a la conclusión que la correlación de ambas variables alcanzó un nivel de 0.892 esto quiere decir que la correlación es bastante sólida.

En el artículo científico de Álvarez et.al (2019) denominado “Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil” publicado por la Revista Podium de Ecuador. La finalidad de la investigación fue mostrar cuales son los factores de más importancia en la variable satisfacción laboral de los empleados de una comercializadora de la zona mercantil en la había de Guayaquil. La investigación tuvo un diseño no experimental de tipo transversal. El instrumento utilizado para la investigación fue el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 de Melía y Peiró, a una muestra de 201 trabajadores, en el año 2018. Encontrándose como resultado que las condiciones físicas, el salario y la participación al momento de tomar decisiones son causas de la insatisfacción laboral. Concluyéndose entonces que la remuneración y las condiciones en las que se trabaja influye mucho en la satisfacción de los empleados.

En la tesis de Chagua (2019) titulado “La gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria Santa Ana de Junín – 2018” presentado a la Universidad Peruana de Ciencias e informática, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación de sumar personas y la satisfacción laboral de la Estación Experimental Agraria. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de diseño transversal correlacional, y un alcance descriptivo. La población del estudio fue de 125 empleados, con una muestra por conveniencia de 100 empleados. La conclusión de la investigación fue que existe una conexión significativa de la satisfacción laboral con la gestión de talento humano en



los empleados de la estación Experimental Agraria, ya que los resultados obtenidos fueron una relación positiva y alta, Rho de Spearman =.782”, con un  $p = 0.000 < 0.05$  de significancia.

En la tesis de Cervantes (2018) titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018” perteneciente a la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo hallar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de talento humano en la empresa Cottons Jeans. La investigación fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, y un enfoque cuantitativo. El estudio tuvo como población 50 trabajadores de la empresa, el instrumento para recolectar los datos necesarios fue el cuestionario con la escala de Likert, el cual consta de 30 preguntas para las diferentes variables. Para hallar el análisis inferencial se utilizó el programa SPSS versión 25. Se tuvo como resultado un 86.0% con respecto a la gestión de talento humano, y un 14% de la satisfacción laboral, y para la constatación de hipótesis haciendo uso de la prueba Rho de Spearman un 0.688\*\* de correlación moderada. Se concluyó en la investigación que para mantener la satisfacción laboral es necesario una mayor capacitación, mayores beneficios, desarrollo profesional y personal, compensaciones y compromiso organizacional del personal.

En el estudio de Condori (2018) titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017” presentado por la Universidad Nacional del Altiplano en Perú. La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. El estudio fue de investigación hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional transaccional y diseño no experimental. El instrumento utilizado en la investigación fue

el cuestionario por ende la técnica fue la encuesta. La investigación tuvo una población de 122 empleados con una muestra de 46 de estos. El resultado obtenido fue la relación significativa que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, el desempeño laboral se da en un 34.8% con lo que se entiende que el desempeño laboral es regular. Concluyéndose así que la gestión de talento humano representa una correlación moderada de 0.528\*\* con el desempeño laboral.

Ávila (2018) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo, 2018” presentado a la universidad José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, Perú. Tuvo como objetivo hallar como se relaciona la gestión de talento humano con la satisfacción laboral de los trabajadores asistenciales de salud. El estudio fue de tipo transversal correlacional casual, y de nivel descriptivo explicativo. Con una población de 326 trabajadores y una muestra de 176 trabajadores de asistencia de salud. La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta por ende el instrumento utilizado fue el cuestionario. Como resultado se obtuvo que el 49.9% de trabajadores manifiestan que el hospital no se preocupa por el desarrollo profesional de sus empleados y el 39.8% señala que el ambiente que se le brinda no es seguro. Con respecto a la satisfacción laboral, 50% de los empleados manifiestan que no existe políticas adecuadas, y el 47% señalan no sentir que hayan logrado logros importantes dentro del hospital y el 37.5% manifestaron que no se sienten cómodos con las responsabilidades que manejan dentro del centro que laboran. Se concluyó que la gestión de talento humano tiene una relación significativa con respecto a la satisfacción laboral del personal.

En el artículo de investigación de Xianyin et.al (2017) denominado “The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early – career employees as an example” publicado por la Revista Científica Canales de Psicología en España. El objetivo

principal fue determinar cuáles son los factores que intervienen en la satisfacción laboral y las bajas laborales. Para la población se trabajó con los empleados que recién empiezan a trabajar y un muestreo aleatorio. El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario. En los resultados se determinó que, los trabajadores que recién inician, la satisfacción del trabajo se divide en 6 factores, iniciando con la influencia del desarrollo personal con un path de 918, y la competencia laboral que tuvo un efecto bastante bajo con respecto a la satisfacción en el trabajo, con un coeficiente path de tan solo 214. Concluyéndose así que los trabajadores que recién inician se concentran más en el espacio de desarrollo y el desarrollo personal.

Finalmente, en el artículo científico de Miranda (2016) denominado “Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa” publicado por la Revista Investigación y Negocios de Bolivia, tiene el objetivo de interpretar la importancia que tiene la gestión del talento humano con respecto a la retención del capital humano en las empresas, el estudio mantuvo una metodología descriptiva. En los resultados, se examinaron diversas series de motivación que influyen en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores, los cuáles influyen en la productividad, y la satisfacción entre otros resultados de la empresa. La relación que tiene la gestión del talento humano y los resultados de la empresa, los procedimientos de gestión humana tienen un papel importante ya que permiten adquirir, retener y desarrollar a los trabajadores de manera eficiente para contribuir al desempeño de la organización. En conclusión, debido a su amplitud se ha decidido centrar el artículo, fundamentalmente, en el ámbito de la retención y motivación del talento humano y su relación con la satisfacción o bienestar laboral con ejemplos específicos.

## **1.1.2 Fundamentación Científica**

### **A. Gestión del Talento Humano**

#### **Conceptualización**

Chiavenato (2009), lo conceptualiza que se basa en políticas y prácticas vitales para direccionar elementos de posiciones de control asociadas con humanos o fuentes, junto con convocatoria, selección, capacitación, recompensas y examinación general del desempeño. Estos procesos juegan un papel importante para poder lograr que el personal cumpla con el perfil requerido para el puesto donde se desempeña.

Dessler (2006), La gestión de fuentes humanas se expresa a las prácticas y políticas vitales para conducir temas que deberían tener asociación con las asociaciones no públicas de la función de control; específicamente, se trata mencionados en líneas superiores y proporcionar un entorno certero, con ética y de manera honesta para los trabajadores de la empresa comercial. Dicho método y reglas abarca la realización de un análisis de trabajo (decidir el carácter de la función de cada trabajador), planificar los deseos de personal y reclutar solicitantes para cada función, elegir personas idóneas para cada función, emplear planes de acompañamiento y capacitaciones para los trabajadores que recién se integren a la empresa, evalúe el rendimiento general, administre remuneraciones (pago), ofrezca incentivos y beneficios, hable (entreviste, defienda, tema), capacite y desarrolle personal actual, inspire el compromiso de los colaboradores. Es importante que los empleados respeten las políticas de la organización y las conozcan para que no caigan en infracciones.

Alfaro (2012), la sociedad informa constantemente modificaciones, enfrenta situaciones exigentes (sociales, culturales, políticas, financieras, entre otras), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder sin demora. En el sector del control de las fuentes humanas está muy contemplado, por lo que es gratificante su propósito, que es aplicar

los recursos de manera correcta y efectiva en cada organización social. Los mecanismos que favorecen al desarrollo de estrategias se deben realizar tomando en cuenta las estrategias de la empresa.

### **“Importancia de la gestión del Talento Humano”**

Chiavenato (2009), los individuos y su información, habilidades y capacidades resultan ser la base esencial de la nueva compañía. La antigua gestión de recursos humanos nos lleva a un nuevo enfoque: la gestión de las capacidades humanas. Con conceptos nuevos, los seres humanos dejan de ser fuentes organizativas (humanas) fáciles y son calificados como personas inteligentes, con personalidad, conocimiento, ingenio, aspiraciones y percepciones precisas. Son los amigos nuevos de la corporación. La educación organizacional tiene amplio efecto desde el exterior internacional, y ahora privilegia el cambio y la innovación dirigidos al destino y el futuro de la empresa. Las alteraciones llegan a ser rápidas, sin continuar con el más allá, esto produce un ambiente de turbulencias e impredecible. Los individuos tienen que encontrarse preparados para afrontar las situaciones exigentes de vanguardia y ayudar a la compañía a superarlas. El autor menciona la importancia que tiene los aspectos organizacionales para mejorar las relaciones del personal y su desempeño en el área donde se desempeña.

### **“Planeación de la gestión del Talento Humano”**

Uno de los temas más esenciales sobre las estrategias de recursos humanos es la alineación de la posición de la gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional. Es vital interpretar las estrategias y los objetivos de la empresa al igual que los de la administración de recursos humanos, por medio de la planificación estratégica. Los estratégicos de recursos humanos deben ser una parte esencial de las estratégicas del empleador. Casi constantemente, el esencial busca una forma de integrar responsabilidad de la Administración de Recursos Humanos a los objetivos mundiales de la empresa. A todo método organizativo determinado le

pertenece la planificación de estrategias respecto a Recursos Humanos, perfectamente incorporada y preocupada. También se resalta que cuando se habla de planear s hace mención a contar con el personal eficaz que tenga la capacidad de mejorar la gestión que se tiene en la organización.

### **“Administración Estratégica de Recursos Humanos”**

“Dessler (2009), la gestión estratégica de recursos humanos involucra la enunciación y ejecución de políticas y prácticas de fuentes humanas que producen empleados con las capacidades y conductas que la organización desea para lograr sus sueños estratégicos. Cuando se administra el personal se debe tener varios aspectos en lo profesional y la emocional dentro la organización.

### **Los procesos de la gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2009), el manejo actual de las fuentes humanas consiste en numerosos deportes integrados con la causa de adquirir datos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las agencias como para los humanos que operan en ellos.

### **Los seis procesos de la gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2009) lo resume en seis (6) estrategias fundamentales reconocidas como admisión de individuos, solicitud, reembolso, mejora, mantenimiento y seguimiento, siendo esos procesos únicos para cada agencia o empresa; estudió de acuerdo con la situación de cada organización, porque depende de los componentes junto con la forma de vida, los rasgos del contexto ambiental, la empresa, la era utilizada, los enfoques internos y otras variables cruciales.

### **“Dimensiones de la Gestión del Talento Humano”**

#### **1. Incorporar individuos**

“Chiavenato (2009), la admisión de humanos es el método para atraer candidatos calificados para un papel; Se asocia con elementos clave:”

“**El reclutamiento:** la selección interna actúa con pretendientes que trabajan dentro de la empresa comercial y, además, con trabajadores para venderlos o cambiarlos a otras tareas más complicadas o impulsadoras. El reclutamiento externo, son los aspirantes que se encuentran fuera de la corporación para someterse a una técnica de elección de personal, una buena manera de centrarse en la búsqueda de talentos externos.

“**Selección del personal.** - La selección de empleados funciona como un claro, que es lo más efectivo que permite que algunos individuos ingresen al empleador, quienes deberían tener rasgos preferidos. En frases más amplias, diremos que la elección del personal busca, entre numerosos solicitantes, las individuos más adecuadas para las vacantes existentes dentro de la empresa o para las capacidades que la organización desea, y la técnica de elección, por lo tanto, pretende mantener o Auge de la eficiencia y el rendimiento humano. Tan adecuadamente como la efectividad que la organización podría tener.”

## **2. Colocación de individuos**

Chiavenato (2009), conceptualiza el software de los seres humanos como tácticas utilizadas con el propósito de diseñar los deportes que los seres humanos llevarán a cabo dentro del empleador; También para guiar y acompañar su actuación. Incluyen el diseño del trabajo y el evaluar general del desempeño.

**Orientación de individuos.** - enfoque de orientación que determina la ubicación de una persona basándose esencialmente en los puntos cardinales; es guiar, hacer manual o involucrar el camino de una persona, reconocer dónde está el lugar donde está para hacerlo de manera manual. Cuando ingresan a la organización, o cuando hace ajustes, los humanos tienen que tener conocimiento de la situación en la que se encuentran y hacia donde deberían dirigirse sus esfuerzos y aportes. Algunas medidas directivas que la corporación debería ofrecer a su gente es hacerle llegar los instrumentos e instrucciones, conceptualizar su comportar, sus

acciones e implantarles sueños y efectos que deberán ser adquiridos.

**Diseño de cargos.** - incorpora las especificaciones del comprendido de cada función dentro de la empresa, la evaluación del participante para la colaboración, el premio por cada función para satisfacer los deseos de cada empleado y la corporación; constituyendo la manera en que cada función está establecida y dimensionada (Chiavenato, ob.cit).

**La evaluación del desempeño.** - Es una evaluación o estimación sistemática del desempeño general de cada empleado, esto de acuerdo con las tareas de las que son responsables, los sueños y datos que deben cosechar, las competencias que brindan y su capacidad de mejora dentro de la entidad. Es una manera que sirve para calificar o apreciar el precio, la excelencia y las capacidades de alguien, pero esencialmente la contribución que se puede hacer a la organización o entidad.

### **3. Compensación de Individuos**

Chiavenato (2009), destaca que "el reembolso es uno de los enfoques empleados para promover a los individuos y lograr la satisfacción de sus ansiedades personales máximas, que incluyen el reembolso, los beneficios y las ofertas sociales que obtienen".

**Remuneración.** - Nadie trabaja sin costo. Como socio de la corporación, cada trabajador tiene un pasatiempo al hacer una inversión en su tarea, esfuerzo y dedicación, cada que obtengan un reembolso conveniente.

**Programa de incentivos.** - La máquina de recompensas debe tener un software de incentivos capaz de hacer crecer las asociaciones comerciales entre los individuos y la organización. Las nuevas técnicas de remuneración requieren una remuneración variable para datos de crecimiento, creatividad, innovación, emprendimiento e iniciativa. Algunas de las estrategias de remuneración variable son: las estrategias de bonificación anuales, la distribución de acciones de los distintos empleados, la opción de comprar las acciones de la empresa, la



participación en los datos calculados, el pago oposición y el reparto de los beneficios entre los empleados. La preferencia del enfoque máximo adecuado se basa en primera mano en los deseos de la agencia y los individuos.

**Prestaciones y servicios.** - Las bendiciones y los servicios de los empleados son tipos indirectos de compensación general. Las ganancias pagadas por el puesto ocupado conforman un fragmento más eficaz del conjunto de elogios que las empresas brinda a su grupo de empleados. Una gran parte de la remuneración toma la forma de los beneficios y las ofertas sociales que ofrecen al personal. Además, las ventajas y las ofertas que la organización presenta a su personal impactan sustancialmente el estilo de vida agradable dentro de la organización. Los beneficios son facturas económicas indirectas proporcionadas a los empleados y consisten en salud y protección, becas para educación, pensiones, vacaciones, reducciones en productos de la agencia, etc.

#### **4. Desarrollo de las Individuos**

La mejora de los humanos no solo les proporciona datos para aprender nuevos conocimientos, habilidades y talentos, con el motivo de que emergen como extra verdes en lo que hacen, sino también para ofrecerles datos primarios para examinar nuevas actitudes, soluciones, pensamientos e ideas que regulan sus hábitos y comportamientos con el fin de permitirles ser más poderosos en lo que hacen, dado que la escolarización va más allá de informar, lo que significa el perfeccionar de la persona.

**Capacitación.** - Es el método educativo del período de tiempo rápido, donde se implementa de forma organizada y sistematizada, lo que posibilita a los humanos examinar los conocimientos, las actitudes y las capacidades basadas en objetivos previamente definidos.

**Desarrollo de las individuos y organización.** - Existen estrategias de desarrollo de individuos asociadas con la posición contemporánea y fuera

de la ubicación, así como la mejora de las carreras y las solicitudes de formación. Sin embargo, el capacitar a los empleados y lograr que se desarrollen refiere de grandes esfuerzos por parte de la empresa. El método de desarrollo organizacional involucra pronóstico, refuerzo, intervención. Existe una gran variedad de procedimientos para mejora organizacional con niveles extraordinarios de intervención.

## **5. Mantenimiento de Individuos**

Nos dice que el mantenimiento de los humanos se utiliza para crear situaciones ambientales y mentales de primera clase para los deportes de los seres humanos. Consiste en la administración de la disciplina de seguridad, higiene y gran estilo al vivir del trabajo.

**Asociaciones con los empleados.** - Una porción del proceso de los jefes de carreteras es inspeccionar a sus trabajadores. Ya que estos demandan del interés y el seguimiento, ya que se confronta a numerosas eventualidades tanto externas como internas, y también son un desafío para los no públicos, el círculo de familiares, los problemas económicos y de acondicionamiento físico, numerosos problemas, dificultades para transportar o atender compromisos, problemas con el alcohol, pastillas o con el tabaco. Son varias las situaciones que puede afectar el desempeño de un trabajador. Algunos controlan para lidiar con tales problemas en su vida personal, otros ya no lo hacen y se convierten en empleados difíciles.

**Higiene, seguridad y calidad de vida.** - Scope (1996), se expresa a la higiene ocupacional, es una guía rápida y rápida de pautas y procesos que indaga a cuidar la integridad mental y física del trabajador, protegiéndolo de los peligros para la salud inherentes a las actividades de su rol y el entorno físico donde juega. Asimismo, es el análisis y prevención de enfermedades profesionales, basado en el examen y manejo de variables, el hombre y su entorno laboral.

## **6. Monitoreo de individuos**

Chiavenato (2009), tiene una importante especial en este fragmento, esto es, cumplir, acompañar, guiar y preservar el comportar de los humanos dentro de los límites positivos de la variante. El seguimiento de individuos se basa esencialmente en el banco de bases de datos y en el uso de un sistema de estadísticas correcto.

**El banco de datos.** - se califica como la base de cualquier máquina de estadísticas, funciona como un gadget de garaje, la acumulación de hechos que para obtener una mayor admisión puede estar encriptada, puede estar disponible para procesar y obtener información, en particular: lista empleados, lista de tarifas, lista de remuneración, registro de ganancias, lista de educación, registro de candidatos y diferentes registros de acuerdo con las ansiedades de la organización.

### **B. Satisfacción Laboral**

#### **Conceptualización**

Alles (2011), conceptualiza la satisfacción de la actividad debido al grado de placer de los empleados sobre el tema de las pinturas; eso se mide en ciertos dispositivos preenganchados. Menciona a otros, que la satisfacción o ahora no con las pinturas proviene de muchas ocasiones, de no público a otras que pueden estar asociadas con la asignación, jefes, colegas, la vecindad en la que se desarrollan las actividades de los diferentes factores.

Garrido (2006), continúa Satisfacción laboral; es la poderosa reacción que se alejamiento de una valorización maravillosa o terrible del compromiso que se está llevando a cabo; Este es el resultado de las situaciones meta de trabajo que actúa como un precedente para la conducta de las personas dentro de la organización. Debería hablarse de que los humanos únicos en su tipo muestran o expresan grados únicos de satisfacción debido al hecho de que la naturaleza subjetiva del deleite no dependerá completamente de las situaciones objetivas, sino también de la valorización de que el

individuo se desempeña en dichas condiciones mediante características privadas, deseos, características sociodemográficas, etc.

Herzberg (1967), afirma que las causas que ocasionan incomodidad en los empleados son de naturaleza única de los elementos que generan deleite. "El principio de los dos elementos" de Herzberg (1967), propone que los elementos que ocasionan incomodidad en los individuos son de una naturaleza en su totalidad se diferencian de los elementos que generan deleite. La teoría es que la persona tiene un doble dispositivo de requerimientos: el deseo de mantenerse alejado del dolor o las posiciones feas y el deseo de desarrollarse intelectualmente y emocionalmente. Al ser cualitativamente diferente, cada tipo de ansiedad, dentro del mundo laboral, requiere incentivos especiales.

### **Teorías de Satisfacción Laboral**

Teoría bifactorial de Herzberg, reconocida como la "Teoría de los dos elementos" (1959) planteó la denominada teoría de los dos factores para fundamentar la mejor conducta de los individuos en circunstancias de pintura. Este creador eleva la vida de dos agentes que establecen la conducta del individuo.

- Satisfacción esto es frecuentemente el resultante de factores motivacionales. Estos factores ayudan al orgullo de la persona en auge, no cuentan con mucho impacto en poca satisfacción.
- La insatisfacción es especialmente el resultante de elementos de higiene. Si esos elementos no se encuentran o son insuficientes, motivan la insatisfacción, sin embargo, su aparición no tiene mayor impacto en la satisfacción del período de tiempo prolongado.

Teoría de la Jerarquía de Ansiedades de Maslow, donde Maslow dispone la "Teoría de la Motivación Humana", que se ocupa la jerarquización de deseos y elementos que alientan a los individuos; Esta jerarquía asemeja 5 condiciones de deseos y califica una estructura jerárquica ascendente

acorde con su relevancia para la supervivencia y el talento de inspirar. Las 5 categorías de deseos son: fisiológica, protección, amor y pertenencia, estima y autoconciencia. ; los deseos fisiológicos son el nivel más bajo. Maslow también distingue esos deseos en "déficits" (fisiológicos, seguridad, estima, pertenencia y amor) y "mejora del ser" (auto-atención). La distinción única entre uno y lo opuesto se debe a la verdad de que los "déficits" consultan con una ausencia, incluso cuando los del "desarrollo del ser" buscan el consejo del trabajo del hombre o la mujer.

- Ansiedades fisiológicas: son de base biológica y hablan de la supervivencia del hombre; pensar en los deseos fundamentales e incluir cosas como: ansiedad de respirar, beber agua, dormir, devorar, tener asociaciones sexuales, refugio seguro.
- Ansiedades de seguridad: si bien los deseos fisiológicos se satisfacen en gran medida, surge un segundo paso de los deseos que se centra en la protección privada, el orden, el equilibrio y la protección. Aquí hay cosas como: seguridad corporal, empleo, ingresos y activos, familia propia, salud y hacia el delito de pertenencias privadas.
- Requerimientos de amor, afecto y pertenencia: cuando los requerimientos anteriores son moderadamente alegres, los siguientes tipos de deseos incluyen amor, pertenencia y afecto a un grupo social positivo y buscar superar las emociones de estar solos. Estos deseos están continuamente presentes en los estilos de vida cotidianos, cuando la persona indica el deseo de casarse, tener un círculo de parientes, pertenecer a una red, pertenecer a la iglesia o acudir a una membresía social.
- Ansiedades de estima: cuando los primeros 3 deseos son moderadamente felices, surgen los deseos de estima que se expresan a la autoestima, popularidad más cercana al hombre o mujer, logros específicos y admiración por los demás; Al satisfacer estas ansiedades, los seres humanos generalmente tienden a sentirse seguros y preciosos

dentro de una sociedad; Cuando esos deseos no se cumplen, los individuos sienten que son inferiores e inútiles.

- Maslow planteó dos ansiedades de estima: una menor que adjunta apreciar a los demás, la ansiedad de reputación, reputación, gloria, reputación, atención, reconocimiento y dignidad; y otro superior, que determina la ansiedad de autoestima, que incluye las emociones junto con la creencia, la competencia, el éxito, el dominio, la independencia y la libertad.

Maslow propuso dos ansiedades de estima: uno por debajo que consiste en admirar a los demás, requerimientos de fama, reputación, gloria, reconocimiento, interés, popularidad y dignidad; y todos los demás avanzados, que determinan la ansiedad de autoestima, junto con las emociones que incluyen calificación, competencia, éxito, dominio, independencia y libertad.

**Ansiedades de auto-realización:** son el mejor ser en el pináculo de la jerarquía; brinda respuesta a los requerimientos de un trabajador de ser y hacer lo que el ser humano "nació para hacer", se puede mencionar, el logro de la capacidad personal por medio de un pasatiempo seleccionado; De esta manera, una persona que es estimulada para la canción debe hacer melodía, un profesional debe actuar y seguir su capacidad profesional para desarrollar actividades (Quintero, 2007).

### **Teoría de las ansiedades de McClelland**

McClelland (1994), ofrece una forma completamente especial de incorporar los requerimientos. Desde sus inicios buscaron la explicación del relativo cumplimiento empresarial de las naciones positivas, como ejemplo, ¿por qué Estados Unidos es más un éxito a comparación que los demás países? El autor y su grupo atribuyen su éxito a la ansiedad de realización que muchos directores en las naciones industrializadas manifestaron. Posteriormente, su investigación se extendió a unos pocos

deseos: la ansiedad de éxito, la ansiedad de afiliación y el requerimiento de energía.

- Ansiedad de logro: se expresa al intento de sobresalir, el éxito en términos de estándares duros y rápidos, el conflicto por el éxito.
- Ansiedad de poder: se expresa a la ansiedad de hacer que otros seres humanos se comporten de una manera que no podrían, es decir, se expresa a la elección de tener un efecto, influir y manipular a los demás.
- Ansiedad de afiliación: se expresa a la opción de asociarse con otros humanos, es decir, establecer asociaciones interpersonales amistosas y cercanas con los otros miembros del empleador.

McClelland en su estudio logro identificar 3 particularidades de los individuos que manifiestan gran ansiedad de logro:

- Eligen actividades en los que logran superar obligaciones para solucionar problemas y les facilitan posicionar su iniciativa. Eligen tener control sobre su desempeño y ahora no dependen del riesgo o la suerte.
- Tiende a tomar riesgos calculados y establece objetivos leves, como problemas medios.

Necesitan comentarios, sin parar y claros sobre su desarrollo (felicitaciones, agradecimientos).

Nash cree que el incentivo para la realización del individuo es mayor, en corporaciones y países con realización financiera, además, aunque se desarrolla en algún momento de la infancia de la capacitación, existe el temor a la educación, hay algunas pruebas que indican que los adultos pueden alcanzar para ampliar el deseo por medio de la escolarización.

En la moda, el principio consiste en factores que pueden ser resueltos, de manera similar, no todos los datos de los estudios lo corroboran, pero es bastante beneficioso y proporciona una racionalización creíble del

incentivo de unos pocos miembros del personal.

### **Teoría de la equidad Stacy Adams**

El principio de equidad es uno de los más Resaltantes con respecto a lo que hace que los individuos sean productivos, y eso ha sido más útil para los gerentes, incluyendo una serie de ideas asociadas con la forma en que se percibe la justicia. Mediante este principio, la esencial fuerza motivadora es el conflicto por lo que se califica honesto. Intente dar una explicación de las asociaciones entre individuos y empresas, y los datos que la desigualdad percibida puede tener en estas asociaciones.

Adams (1963-1965), al diseñar esto, afirma que los seres humanos tienden a elegir la justicia mediante la comparación de sus aportes y contribuciones en el trabajador, con los premios que obtienen comparando con las de los diferentes humanos dentro de su organización. y en la sociedad. Los individuos hacen comparaciones de su trabajo, si un profesional más joven puede obtener una tarea certificada y obtener ganancias superiores a lo previsto en su primer trabajo, puede visitar el trabajo con entusiasmo y satisfacción.

El problema ahora es la recompensa relativa por concluir que los empleados examinan lo que entregan y lo que obtienen de sus trabajos a otros, y que las desigualdades pueden tener un impacto en sus esfuerzos.

El concepto especifica las situaciones bajo las cuales un empleado percibirá que los beneficios de la colocación son honestos.

### **Dimensiones**

Mediante la idea de Herzberg, es factible propone una agrupación de dimensiones o aspectos a evaluar en un dispositivo que logra proponer el placer del proceso a través de 9 dimensiones: (1) obligación laboral, (2) situaciones de trabajo, (tres) capacitación, (4) asociación con los superiores, (cinco) cortejo con colegas, (6) imaginativo y profético de la



agencia, (7) cortejo con la propia familia, (8) situaciones corporales y (9) desplazamiento.

**Primera dimensión**, responsabilidad laboral: se encuentra dentro del lugar de negocios, dentro del lugar de negocios, la responsabilidad le ofrece la seguridad de sí mismo para hacer el trabajo, en cambio es la motivación del empleado. Hace referencia al cumplimiento de las tareas asignadas al personal, pariendo de la inducción que deben recibir y como lo manejan dentro de la organización.

**Segunda dimensión**, condiciones laborales: se expresa a la realidad de que el trabajador está administrado por medio de una política empresarial, que en el máximo de los casos es crucial para el logro del objetivo de la organización. Se basa en el entorno laboral, como realizan sus estrategias que favorezcan a que el personal mejore su rendimiento laboral y se comprometa con las metas de la institución.

**Tercera dimensión**, capacidad, educación y logros: esto se expresa a su mejora en la organización, se lo promueve y aumenta su posición, cada uno de los cuales contribuye a la organización y la forma en que ha sido su desempeño general, esto no se puede controlar con ayuda del empleado, por lo tanto, se considera importante que la gerencia de la organización se involucre en realizar las capacitaciones necesarias para que el personal se involucre y se mejore la percepción que se tiene de la gestión que se realiza.

**Cuarta dimensión**, Asociación con los superiores: cuando puede haber una persona que observa todo su sistema en algún momento de la jornada laboral, para algunos seres humanos esto podría ser el resultado final de la insatisfacción. Es importante que los jefes dentro de la organización mantengan comunicación con el personal que tiene a su cargo con el objetivo de tener una mejor comunicación y mayor confianza con su personal.

**Quinta dimensión,** Asociaciones con colegas: el trabajador generalmente estará en un entorno de piezas, por lo que continuamente habrá asociaciones con colegas, ya que el día comienza sin demora y de manera indirecta. Es resaltante que la empresa genere talleres de integración en donde el personal se relacione con los demás con la finalidad de que la comunicación que presenta sea articulada y genere mejores percepciones.

**Sexta dimensión,** Visión de la empresa: como facilitador se indaga continuamente un proceso para tener un seguro en el interior de la actividad, ya no es más simple que eso, sino también una institución financiera de ahorro, una motivación que lo permite.

**Séptima dimensión,** Asociación con el círculo de familiares: la estabilidad de la existencia laboral como el cumplimiento de las mejores experiencias en todas las regiones de estilos de vida, que requiere activos no públicos, junto con energía, tiempo y dedicación, que deben asignarse bien.

**Octava dimensión,** Condiciones físicas: la región, ya sea en una oficina, una cocina, un lugar de producción, en el que se realiza el trabajo del trabajador o colaborador. El ambiente laboral, como tamaño de la oficina y ubicación juegan un papel importante para el desenvolvimiento del personal.

**Novena dimensión,** Desplazamiento: se considera a la forma para moverse de un lugar a otro, o sustituir a un individuo dentro de la posición, rol o ubicación que ocupa.

### **Causas de la Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral ya no se basa simplemente en los rangos de ingresos, sino que también significa que el empleado cumple con sus obligaciones en el trabajo. El trabajo puede ser la razón de bienestar y prosperidad del ser humano, o todo lo contrario. La satisfacción profesional genera dependencia de muchos factores (congruencia con valores de la persona, grado de obligación, experiencia de éxito experto,

rangos de aspiración, etapas de libertad que busca la pintura, entre otros) Cuanto mejor sea la multa de la existencia experta, mayores serán las satisfacciones la búsqueda del trabajador y el grado de absentismo podrían reducirse. Por otro lado, algunos buscan reputación o participación en el trabajo; Como alternativa, otros buscan socialización y estimulación. Está listo para ayudar al individuo a obtener la mayor satisfacción posible y eso significa lo más posible del trabajo.

### **Consecuencias de la satisfacción laboral**

La satisfacción con las pinturas tiene una ramificación de datos para el individuo, podría afectar las actitudes hacia los estilos de vida, su familia y él mismo, el estado físico y la duración de su vida. Puede estar asociado (no directamente) a la salud intelectual, y desempeña una función causal en el absentismo y la rotación, en situaciones seguras, puede afectar otros comportamientos laborales antes de la empresa. Uno de los datos más vitales del orgullo del proceso es el absentismo, los factores de oportunidad organizacional pueden ser el motivo de la insatisfacción del proceso. Los esenciales datos del orgullo de las actividades según la organización son:

- Inhibición.
- Resistencia al cambio organizacional.
- Falta de creatividad por parte del personal.
- Abandono del trabajo.
- Accidentabilidad a la información y comunicación.
- Baja productividad.
- Dificultad para trabajar en grupo.

Robbins (2004) describe que los factores que determinan y los datos del orgullo laboral se abordan desde el punto de vista del hombre o la mujer o desde la corporación. Existen discrepancias de carácter que impactan en los grados de placer de los colaboradores, dos de los determinantes de

carácter más críticos de la satisfacción de la actividad son el tiempo de carrera profesional y la experiencia laboral.

### **1.1.3 Operacionalización de Variables**

#### **VARIABLE**

Las variables del estudio son cualitativas y se examinaron en escalas.

#### **Variable 01**

La primera variable de estudio es Gestión del Talento Humano.

#### **Definición conceptual**

Dessler (2006), menciona que son las prácticas y regulaciones esenciales para abordar los problemas que deberían tener que ver con los miembros de la familia humana de las pinturas administrativas; particularmente, trata de evaluar, remunerar, reclutar y brindar un entorno tranquilo y equitativo para los empleados de la organización.

#### **Variable 02**

La segunda variable de estudio es Satisfacción Laboral.

#### **Definición conceptual**

Para Andresen, Domsch y Cascorbi (2007), la satisfacción laboral es “una nación emocional agradable o de alta calidad debido a la experiencia de las pinturas en sí misma; dicha popularidad se termina satisfaciendo ciertos requisitos de carácter por medio de sus pinturas”.

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	1. Admisión de individuos	1.1 Reclutamiento
		1.2 Selección
	2. Colocación de individuos	2.1 Orientación de individuos
		2.2 Diseños de cargos
		2.3 Evaluación del Desempeño
	3. Compensación de individuos	3.1 Remuneración
		3.2 Incentivos
		3.3 Prestaciones y servicios sociales
	4. Desarrollo de individuos	4.1 Capacitación
		4.2 Desarrollo de individuos y las organizaciones
	5. Retención de individuos	5.1 Asociaciones con los empleados
		5.2 Seguridad, higiene y calidad de vida
	6. Monitoreo de individuos	6.1 Base de datos y sistema de información
	<b>VARIABLE 2 SATISFACCIÓN LABORAL</b>	1. Responsabilidad labor
2. Condiciones laborales		2.1 Satisfacción con el ambiente físico
		2.2 Compensación
		2.3 Permanencia
		2.4 Recreación
3. Capacidad, capacitación y logros		3.1 Satisfacción con las oportunidades de desarrollo
4. Asociación con los superiores		4.1 Satisfacción con la asociación subordinado- jefe
5. Asociación con los compañeros		5.1 Satisfacción con la asociación entre compañeros
6. Visión de la empresa		6.1 Satisfacción con la comunicación interna
7. Asociación con la familia		7.1 Satisfacción con la asociación familiar
8. Condiciones físicas	8.1 Satisfacción con la salud	
9. Desplazamiento	9.1 Satisfacción con el traslado al trabajo	

## **2. Justificación de la Investigación**

Profundizar el conocimiento y la influencia que tiene la Gestión del Talento Humano en la Satisfacción laboral del empleado es muy relevante; pues las organizaciones de hoy requieren de un buen personal calificado para llegar al éxito y mantenerse en ello.

Referente a la justificación práctica la investigación proporciona a la gerencia de la empresa datos estadísticos, los cuales servirán para detectar las fortalezas y debilidad y poder tomar medidas correctivas y reforzar algunos puntos referentes a la gestión del talento humano y a la satisfacción laboral.

Referente a la justificación metodológica, el estudio plantea instrumentos para indagar información, con los cuales puede ser de guía o utilizadas en futuras investigaciones para seguir profundizando sobre esta problemática de gran importancia para las empresas de la ciudad y de otros puntos del país.

Referente a la justificación teórica sirve de guía para futuras investigaciones asociadas con el tema o para empresas que desean estudiar la problemática planteada buscando el máximo desempeño de su empresa y así poder influenciar la Gestión del Talento Humano para llevar la Empresa a la cima; donde el trabajador desempeñe sus funciones con efectividad y eficacia ya que también deberán aportar soluciones para mejorar la problemática de la empresa.

## **3. Problema**

En función a la realidad problemática y antecedentes encontrados en otras investigaciones se decidió plantear el siguiente problema con el objetivo de determinar cómo influye la Implementación del área de Gestión del Talento Humano en la mejora en la Satisfacción del personal.

**¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral del personal de empresa en estudio?**

## **4. Hipótesis**

Hi: La Gestión del Talento Humano se asocia de manera significativa con la

Satisfacción laboral del personal de la empresa.

H0: La Gestión del Talento Humano se asocia de manera significativa con la Satisfacción laboral del personal de la empresa.

## **5. Objetivos**

### **5.1 Objetivo General**

Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote - 2019.

### **5.2 Objetivo Especifico**

- Examinar el nivel de la Gestión del Talento Humano de la empresa en estudio.
- Mencionar el nivel de la Satisfacción Laboral de la empresa en estudio.
- Establecer la asociación entre la admisión de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa en estudio.
- Establecer la asociación entre la colocación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa en estudio.
- Establecer la asociación entre la compensación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa en estudio.
- Establecer la asociación entre el desarrollo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa en estudio.
- Establecer la asociación entre la retención de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa en estudio.
- Establecer la asociación entre el monitoreo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa en estudio.

## 6. Metodología

### 6.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio se encamina al tipo aplicada fundamentada en teorías existentes para desarrollar las variables y examinar los datos del estudio. Mediante el diseño es no experimental – correlacional, porque en toda la secuencia del estudio no se realizó intervención de las variables de estudio y solo se basó en realizar observaciones por medio del uso de los instrumentos para recolectar de datos, es correlacional porque la investigación se basa en determinar la asociación que presentan las dos variables a estudiar, de corte transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento.

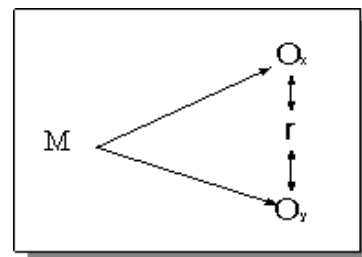
DONDE:

M = muestra

O<sub>x</sub>= variable 1

O<sub>y</sub>= variable 2

r= asociación entre las dos variables



### 6.2 Población y Muestra

#### Población

Mediante Tamayo (2012), expresa que la población es el total de sujetos de un fenómeno a estudiar, incorpora la totalidad de los dispositivos que conformarán el análisis del fenómeno y serán cuantificados para un vistazo dado relacionan un N fijo individuos que informan una función concreta, y son millas llamadas población, ya que constituyen el fenómeno completo asociado a un estudio.

El estudio estará conformado por 20 empleados de la empresa DISEIN S.A.C., entre ellos están incluidos empleados y obreros, los cuales serán la población.

Tabla de empleados:



ITEM	No DE PERSONAL
EMPLEADOS	06
OBREROS	14
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Fuente: Base de datos, of. De Administración – DISEIN S.A.C. – Elaborado: Espinoza Calvo Glendy Melissa.

### **Muestra**

Parte o fragmento de la población seleccionada de manera aleatoria o estratificada (H. Sampieri, citado por Balestrini 2001 Pág. 141).

Debido a que la población de la empresa DISEIN S.A.C. es muy pequeña se tomara como muestra al total de personas que integran la población de 20 empleados por lo tanto no se utilizara fórmulas para calcularla.

### **6.3 Técnica e instrumento de recolección**

En esta investigación la técnica empleada es la encuesta, por otro lado para anotar las opiniones se considera un instrumento denominado cuestionario, el cual se formularon preguntas apropiadas para aplicarlas la materia de estudio que fueron los empleados de la empresa DISEIN.S.A.C.

### **6.4 Procesamiento y análisis de información**

De acuerdo a la investigación de la asociación que existe entre las variables que se encuentran analizando en todo el proceso de desarrollo del estudio, los datos de la encuesta se introducirán en el Programa IBM SPSS Estadístico 25.0, el cual nos arrojará cuadros y gráficos, los cuales reflejarán los datos obtenidos después del proceso de investigación del problema.

## **7. Resultados**

### **7.1. Análisis descriptivo:**

Dentro del proceso del análisis descriptivo se tienen en cuenta al objetivo

específico 1 y 2, los cuales evalúan de forma independiente a cada variable, asociada con sus dimensiones, para ello se organizó la información en tablas de frecuencia y figuras de barra.

Tabla 1.

*Frecuencia del nivel de la Gestión del Talento Humano de la empresa DISEIN S.A.C de Nuevo Chimbote – 2019.*

<b>Dimensiones y variable</b>	<b>Deficiente</b>		<b>Regular</b>		<b>Eficiente</b>		<b>Total</b>	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Admisión de individuos	3	15,0%	13	65,0%	4	20,0%	20	100,0%
Colocación de individuos	9	45,0%	8	40,0%	3	15,0%	20	100,0%
Compensación de individuos	5	25,0%	14	70,0%	1	5,0%	20	100,0%
Desarrollo de individuos	13	65,0%	4	20,0%	3	15,0%	20	100,0%
Retención de individuos	17	85,0%	1	5,0%	2	10,0%	20	100,0%
Monitoreo de individuos	17	85,0%	1	5,0%	2	10,0%	20	100,0%
Gestión del talento humano	3	15,0%	15	75,0%	2	10,0%	20	100,0%

Fuente: Base de datos anexos

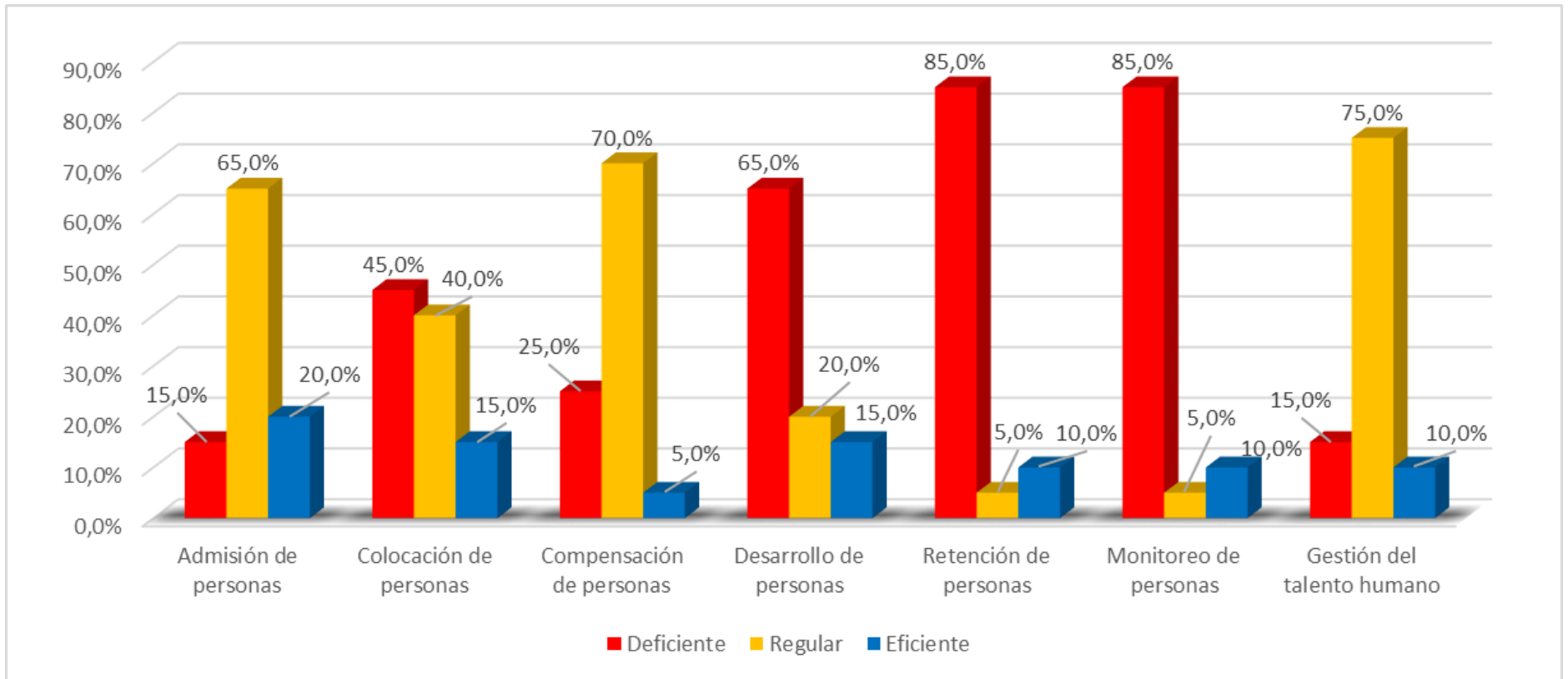


Figura 1.

Barra del nivel de la Gestión del Talento Humano de la empresa DISEIN S.A.C de Nuevo Chimbote – 2019.

Fuente: Base de datos

### **Interpretación:**

A través de los datos obtenidos en la tabla 1 y figura 1, se puede apreciar los niveles calculados para la variable, para ello se tiene que la dimensión admisión de individuos, 3 integrantes lo que conforman el 15.0 % expresaron que la admisión de individuos es deficiente, continuado de 13 individuos que conforman al 65.0 % califica a la admisión de individuos regular y finalmente se tiene que 4 individuos que conforman el 20.0 % lo califican a la admisión de individuos eficiente. Al mencionar a la dimensión colocación de individuos se puede decir que 9 individuos que conforman el 45.0 % lo califican a la colocación de individuos como deficiente, continuado de 8 individuos que conforman el 40.0 % lo califica a la colocación de individuos como deficiente, por último, se tiene que 3 individuos que conforman el 15.0 % lo califican a la colocación de individuos como eficiente. La siguiente dimensión es compensación de individuos, en el cual se tiene que 5 individuos que conforman el 25.0 % lo califican a la compensación de individuos como deficiente, continuado de 14 individuos que conforman el 70.0 % de la muestra califican a la compensación de individuos como regular y por último se tiene que 1 persona que conforman el 5.0 % lo califica a la compensación de individuos como eficiente. La siguiente dimensión es desarrollo de individuos en el cual se tiene que 13 individuos que conforman el 65.0 % lo califican al desarrollo de individuos como deficiente, continuado de 4 individuos que conforman el 20.0 % lo califica al desarrollo de individuos como regular y por último se tiene que 3 individuos que conforman el 15.0 % lo califican al desarrollo de individuos como eficiente. Al mencionar a la dimensión retención de individuos se puede decir que 17 individuos que conforman el 85.0 % lo califican a la retención de individuos como deficiente, continuado de 1 persona que representa el 5.0 % lo califica a la retención de individuos como regular y por último se tiene que 2 individuos que conforman el 10.0 % lo califican a la retención de individuos como eficiente. Al referirse a la dimensión monitoreo de individuos se puede decir que 17 individuos que conforman el 85.0 % lo de estudio califican al monitoreo de individuos como deficiente, continuado de 1 persona que representa el 5.0% lo lo califica como regular solo 2 persona que conforman el 10.0 % lo lo califican como eficiente. Por último, al mencionar a la variable de estudio gestión del talento

humano se tiene que 3 individuos que conforman el 15.0 % lo califican a la gestión del talento humano como deficiente, continuado de 15 individuos que conforman el 75.0 % lo califica a la gestión del talento humano como regular y por último se tiene 2 individuos que conforman al 10.0 % lo lo califica como eficiente.

Tabla 2.

*Frecuencia del nivel de la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Responsabilidad laboral	0	0,0%	10	50,0%	10	50,0%	20	100,0%
Condiciones laborales	8	40,0%	11	55,0%	1	5,0%	20	100,0%
Capacidad, capacitación y logros	1	5,0%	16	80,0%	3	15,0%	20	100,0%
Asociación con los superiores	0	0,0%	14	70,0%	6	30,0%	20	100,0%
Asociación con los compañeros	0	0,0%	11	55,0%	9	45,0%	20	100,0%
Visión de la empresa	8	40,0%	10	50,0%	2	10,0%	20	100,0%
Asociación con la familia	1	5,0%	15	75,0%	4	20,0%	20	100,0%
Condiciones físicas	1	5,0%	14	70,0%	5	25,0%	20	100,0%
Desplazamiento	2	10,0%	16	80,0%	2	10,0%	20	100,0%
Satisfacción laboral	1	5,0%	17	85,0%	2	10,0%	20	100,0%

Fuente: Base de datos anexos

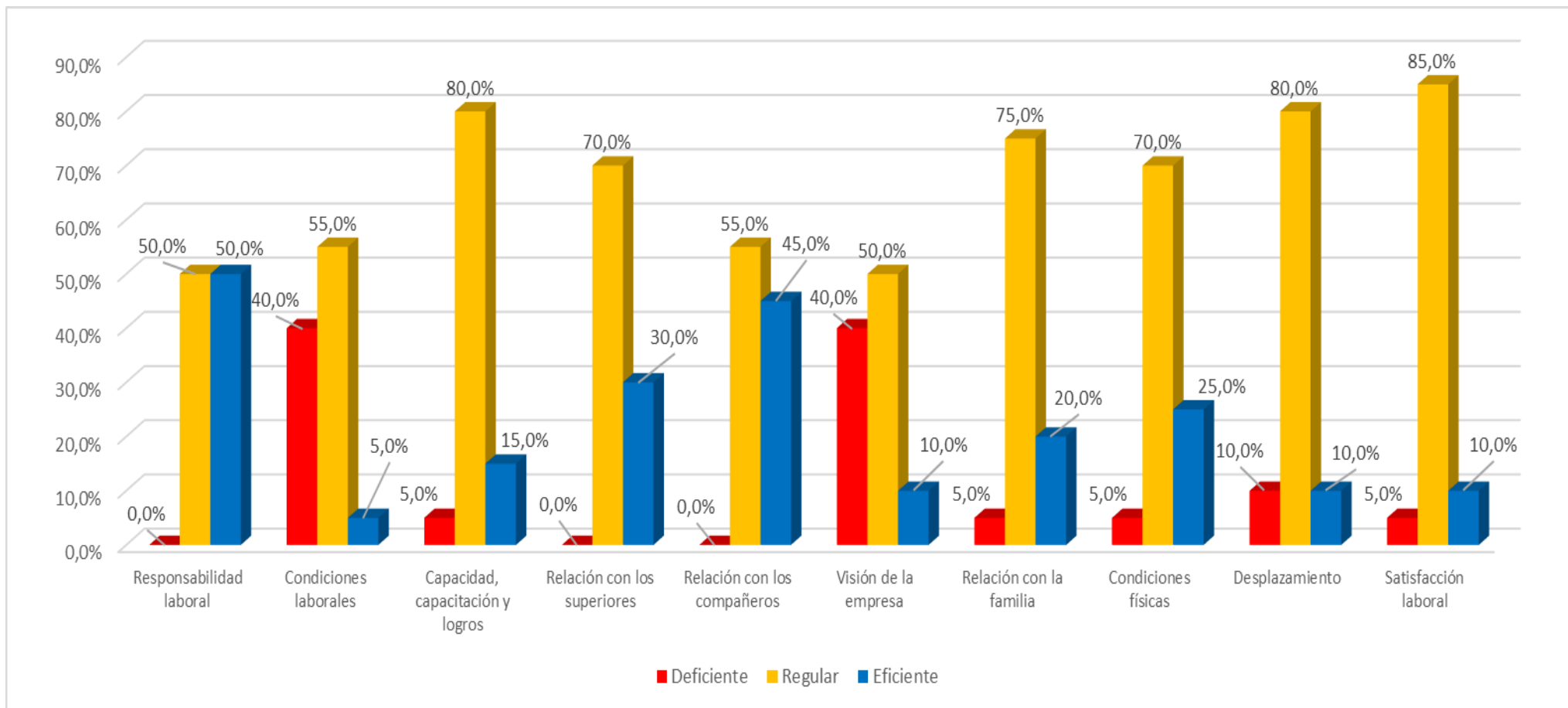


Figura 2.

*Barra del nivel de la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

Fuente: Base de datos

### **Interpretación:**

A través de los datos obtenidos en la tabla 2 y figura 2, se puede apreciar los niveles calculados para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, para ello se tiene que la dimensión responsabilidad laboral ninguna persona lo califica como deficiente, 10 individuos que conforman el 50.0 % lo califican como regular y por último se tiene que 10 individuos que conforman el 50.0 % lo califican como eficiente, al mencionar a la siguiente dimensión denominada condiciones laborales se tiene que 8 individuos que conforman el 40.0 % lo califican a las condiciones laborales como deficiente, continuado de 11 individuos que conforman el 55.0 % lo califican a las condiciones laborales como regular y por último se obtuvo que 1 persona que representa el 5.0 % lo califica como eficiente. Al mencionar a la dimensión capacidad, capacitación y logros se tiene que 1 persona que representa el 5.0 % lo de estudio lo califica como deficiente, continuado de 16 individuos que conforman el 80.0 % lo de estudio lo califican como regular y por último se tiene que 3 individuos que conforman el 15.0 % lo califican como eficiente. Al referirse a la dimensión asociación como los superiores se tiene que ninguna persona lo califica deficiente, continuado de 14 individuos que conforman el 70.0 % lo califican que la asociación con los superiores es regular y 6 individuos que conforman el 30.0 % lo califican a la asociación con los superiores de manera eficiente. Al mencionar a la dimensión asociación con los compañeros se tiene que ninguna persona califica que la asociación es deficiente, continuado de 11 individuos que conforman el 55.0 % lo califica que la asociación con los compañeros es regular y por último se tiene que 9 individuos que conforman el 45.0 % lo expresaron que la asociación con los compañeros es eficiente. Al mencionar a la dimensión visión de la empresa se tiene que 8 individuos que conforman al 40.0 % lo califican a la misión de la empresa como deficiente, continuado de 10 individuos que conforman al 50.0 % lo califican a la visión de la empresa como regular y por último se tiene que 2 individuos que conforman el 10.0 % lo califican a la visión de la empresa como eficiente. Al referirse a la dimensión asociación con la familia se tiene que 1 persona que representa el 5.0 % lo de estudio lo califica como deficiente, continuado de 15 individuos que conforman al 75.0 % lo califica como regular y por último se tiene que 4 individuos que conforman al 20.0 % lo califican como eficiente.

Al mencionar a la dimensión condiciones físicas se tiene que 1 persona que representa el 5.0 % lo califica a las condiciones físicas como deficiente, continuado de 14 individuos que conforman al 70.0 % lo califican a las condiciones físicas como regular y por último se tiene que 5 individuos que conforman al 25.0 % lo califican como eficiente. Al mencionar a la última dimensión que es desplazamiento se tiene que 2 individuos que conforman el 10.0 % lo califican al desplazamiento como deficiente, continuado de 16 individuos que conforman al 70.0 % lo califican al desplazamiento como regular y por último se tiene que 2 individuos que conforman al 10.0 % lo califican al desplazamiento como eficiente. Al mencionar a la variable de estudio satisfacción laboral se tiene que 1 persona que representa el 5.0 % lo califica a la satisfacción laboral como deficiente, continuado de 17 individuos que conforman al 85.0 % lo califican a la satisfacción laboral como regular y por último se tiene que 2 individuos que conforman el 10.0 % lo de estudio califican a la satisfacción laboral como eficiente.



### 3.2. Análisis inferencial:

Tabla 3.

*Asociación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote - 2019.*

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de asociación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Satisfacción laboral	Coefficiente de asociación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Base de datos

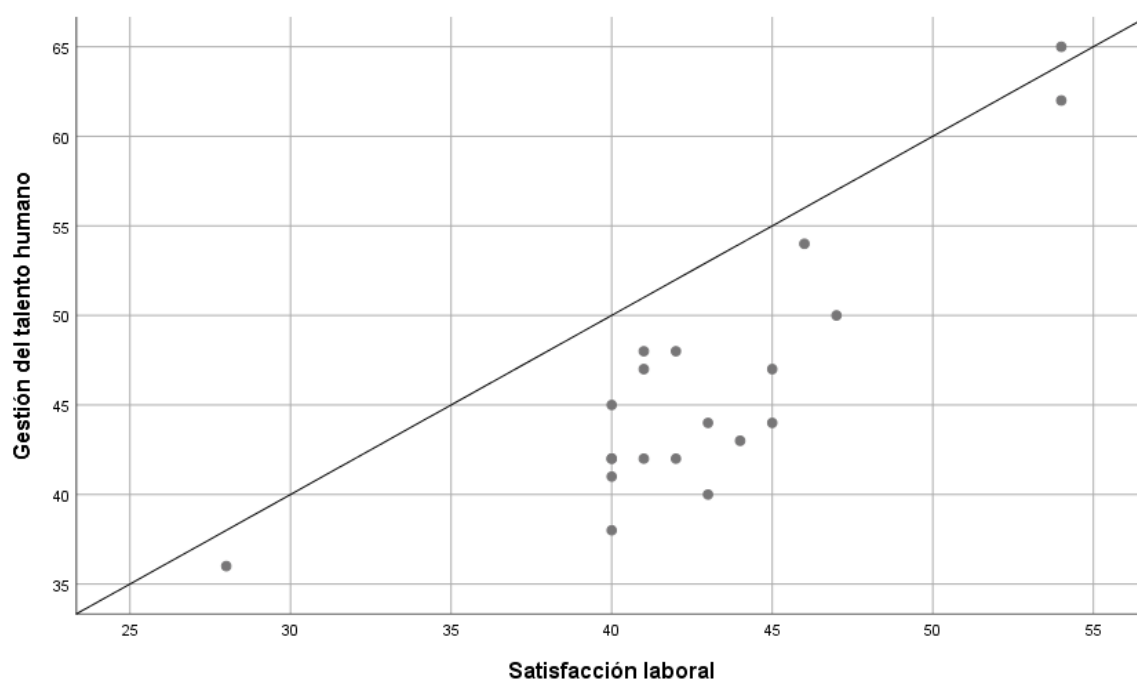


Figura 3.

*Dispersión de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C.*

### Interpretación:

A través de los datos reflejados en la tabla 3 y la figura 3 se muestra el resultado de la asociación que presenta la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, calculando un resultado de  $r = 0.724$ , interpretado como una asociación positiva calificable, mediante lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), con lo cual se da a entender que la gestión del talento humano es favorable para mantener motivados a los empleados y que presenten una buena satisfacción laboral, por otro lado, al examinar el valor de la significancia se obtuvo un valor de  $sig. = 0.000$ , situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación.

Tabla 4.

*Asociación entre la admisión de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

			Admisión de individuos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Admisión de individuos	Coeficiente de asociación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	20	20
	Satisfacción laboral	Coeficiente de asociación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	20	20

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

Fuente: Base de datos

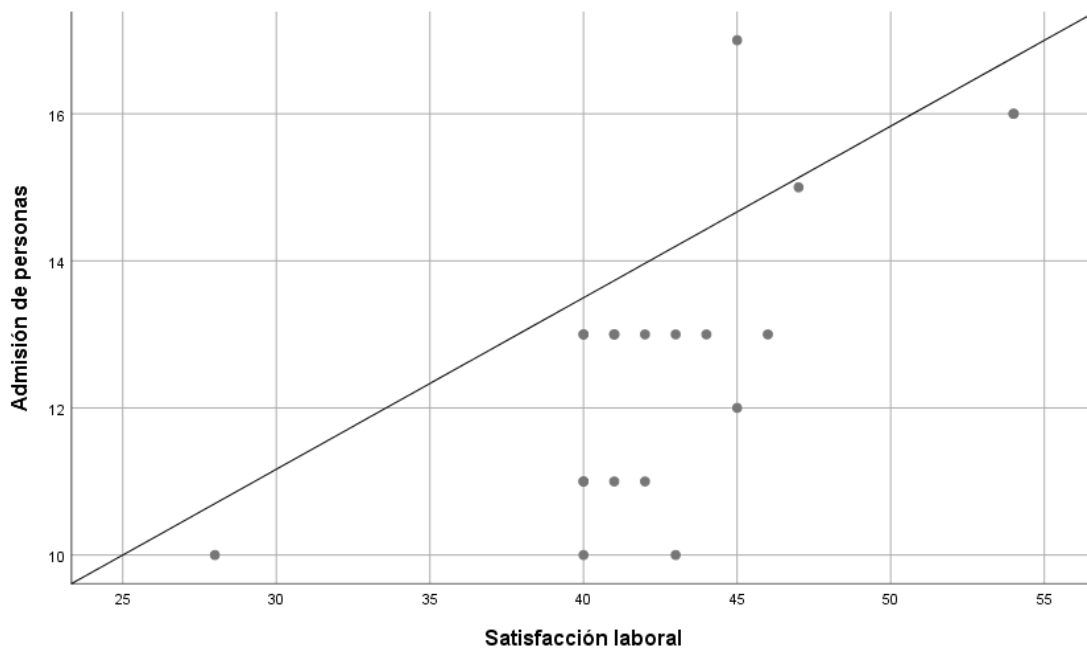


Figura 4.

*Dispersión de la admisión de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

**Interpretación:**

A través de los datos reflejados en la tabla 4 y la figura 4 se muestra el resultado de la asociación que presenta la admisión de individuos y la satisfacción laboral, calculando un resultado de  $r = 0.651$ , interpretado como una asociación positiva calificable, mediante lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), reflejando que la empresa necesita tener estrategias de admisión de individuos para que puedan tener satisfechos a los empleados y realicen sus actividades de la mejor manera, por otro lado, al examinar el valor de la significancia se tiene un valor de  $sig. = 0.000$ , situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación.

Tabla 5.

*Asociación entre la colocación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

			Colocación de individuos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Colocación de individuos	Coefficiente de asociación	1,000	,438
		Sig. (bilateral)	.	,053
		N	20	20
	Satisfacción laboral	Coefficiente de asociación	,438	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	.
		N	20	20

Fuente: Base de datos

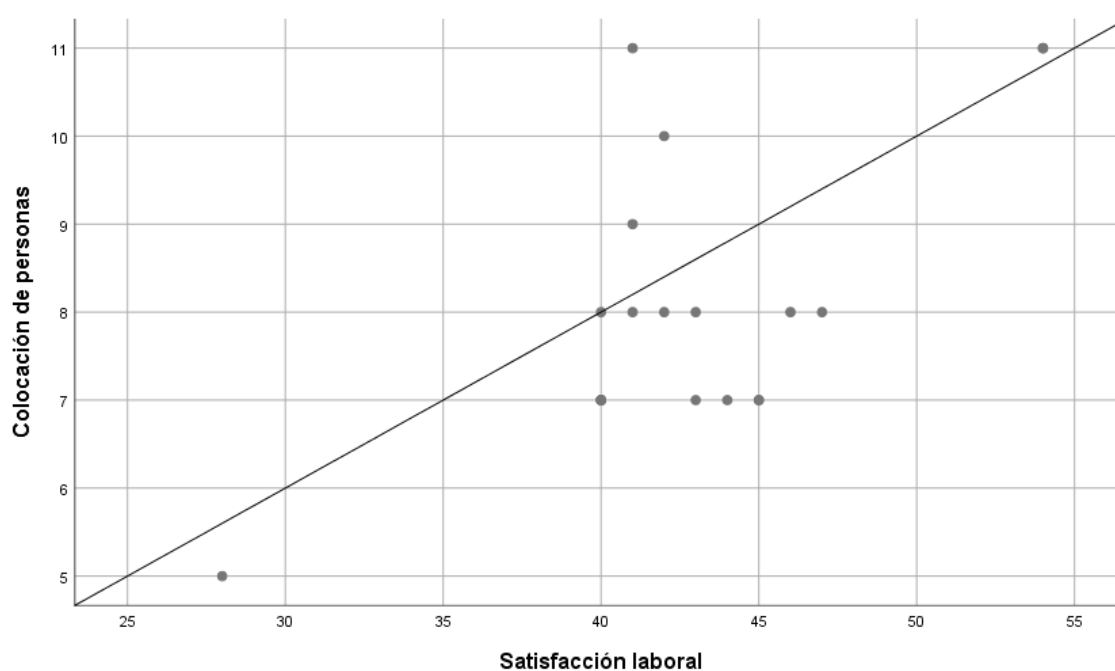


Figura 5.

*Dispersión de la colocación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

### Interpretación:

A través de los datos reflejados en la tabla 5 y la figura 5 se muestra el resultado de la asociación que presenta la colocación de individuos y la satisfacción laboral, calculando un resultado de  $r = 0.438$ , interpretado como una asociación positiva media, mediante lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), reflejando que los empleados no toman mucho en cuenta la colocación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo, por otro lado, al examinar el valor de la significancia se tiene un valor de  $\text{sig.} = 0.000$ , situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación.

Tabla 6.

*Asociación entre la compensación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

			Compensación de individuos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compensación de individuos	Coefficiente de asociación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Satisfacción laboral	Coefficiente de asociación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

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

Fuente: Base de datos

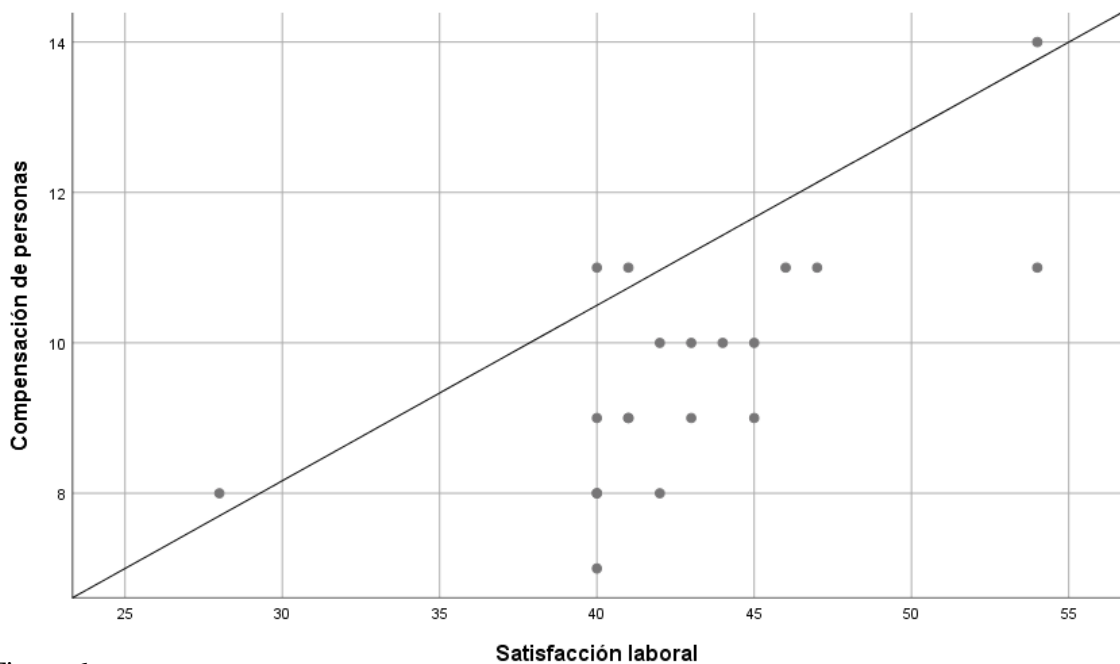


Figura 6.

*Dispersión de la compensación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

**Interpretación:**

A través de los datos reflejados en la tabla 6 y la figura 6 se muestra el resultado de la asociación que presenta la compensación de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r=0.666$ , interpretado como una asociación positiva calificable, mediante lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), reflejando que los empleados que tienen mucho en cuenta la compensación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo, por otro lado al examinar el valor de la significancia se tiene un valor de  $sig. = 0.000$ , situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación.

Tabla 7.

*Asociación entre el desarrollo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

			Desarrollo de individuos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de individuos	Coefficiente de asociación	1,000	,509*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	20	20
	Satisfacción laboral	Coefficiente de asociación	,509*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	20	20

\*. La asociación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos

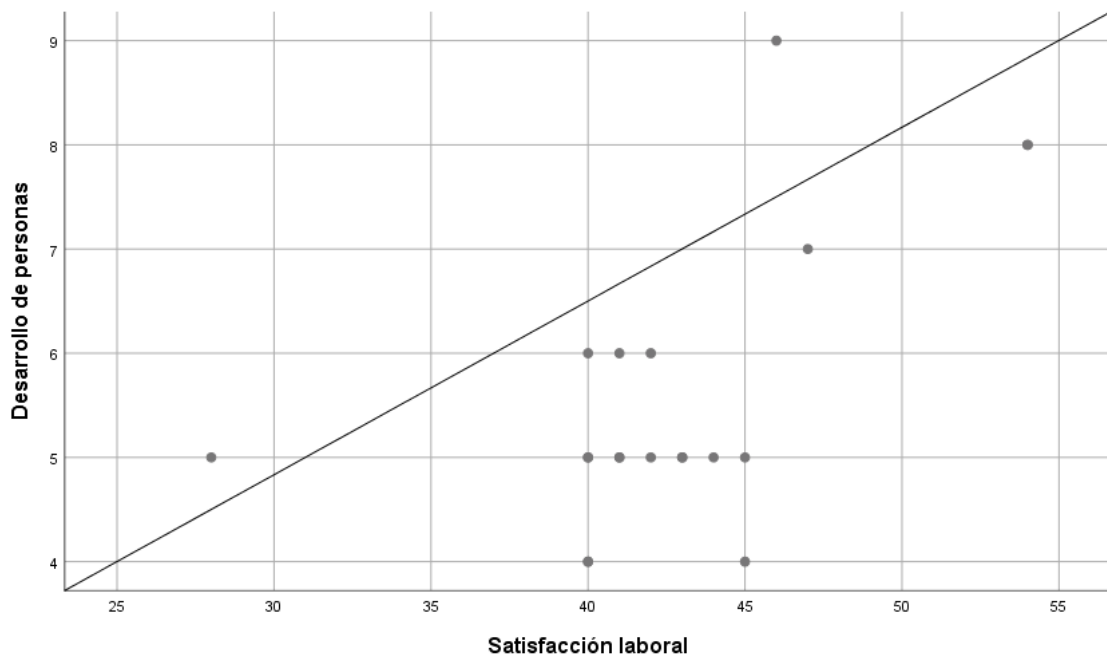


Figura 7.

*Dispersión del desarrollo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

### Interpretación:

A través de los datos reflejados en la tabla 7 y la figura 7 se muestra el resultado de la asociación que presenta el desarrollo de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r = 0.509$ , interpretado como una asociación positiva calificable, mediante lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), reflejando que los empleados que tienen mucho en cuenta la compensación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo, por otro lado al examinar el valor de la significancia se tiene un valor de sig. = 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación.

Tabla 8.

*Asociación entre la retención de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

			Retención de individuos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Retención de individuos	Coefficiente de asociación	1,000	,517*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	20	20
	Satisfacción laboral	Coefficiente de asociación	,517*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	20	20

\*. La asociación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos



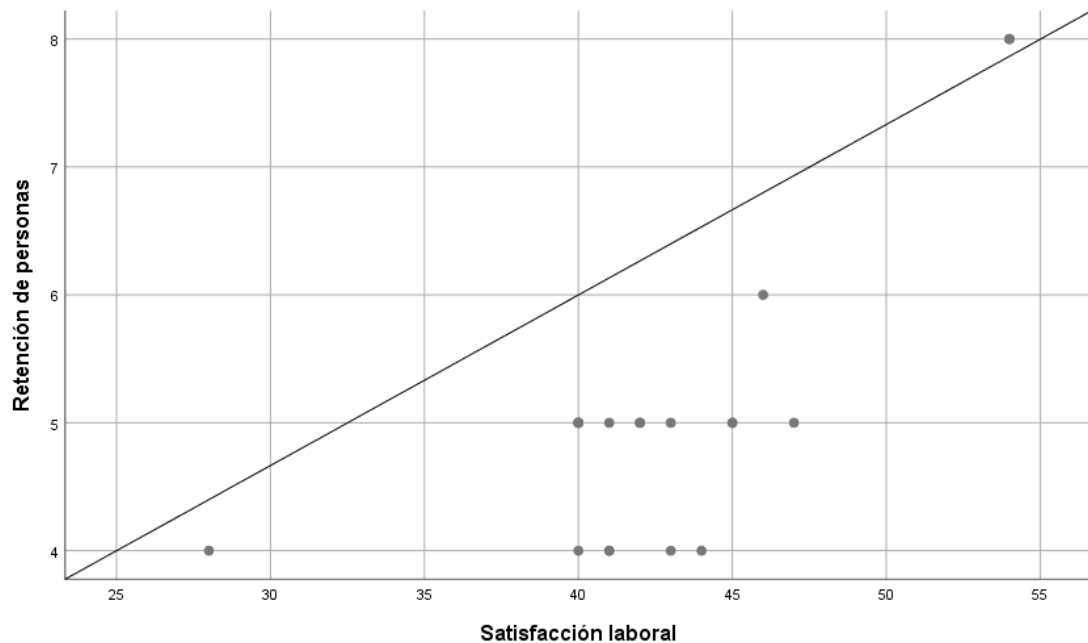


Figura 8.

*Dispersión de la retención de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

**Interpretación:**

A través de los datos reflejados en la tabla 8 y la figura 8 se muestra el resultado de la asociación que presenta la retención de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r=0.517$ , interpretado como una asociación positiva calificable, mediante lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), reflejando que los empleados que tienen mucho en cuenta la retención de individuos para mantener una satisfacción en el trabajo, por otro lado al examinar el valor de la significancia se tiene un valor de sig. = 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación.

Tabla 9.

*Asociación entre el monitoreo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

		Monitoreo de individuos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Monitoreo de individuos	Coefficiente de asociación	1,000
		Sig. (bilateral)	,367
		N	20
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de asociación	,367
		Sig. (bilateral)	,111
		N	20

Fuente: Base de datos

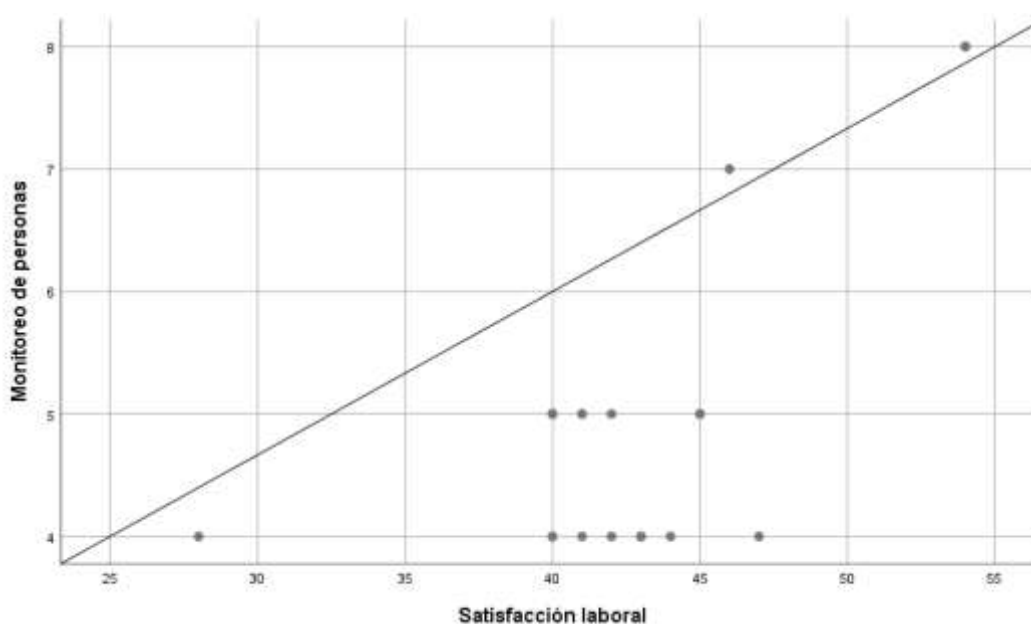


Figura 9.

*Dispersión de la retención de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.*

**Interpretación:**

A través de los datos reflejados en la tabla 9 y la figura 9 se muestra el resultado

de la asociación que presenta la retención de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r = 0.367$ , interpretado como una asociación positiva media, mediante lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), reflejando que la retención de empleados que realiza no tiene mucha influencia en la satisfacción que presentan los empleados a la hora de realizar sus actividades, por otro lado al examinar el valor de la significancia se tiene un valor de  $\text{sig.} = 0.000$ , situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación.

### 3.3. Prueba de hipótesis:

Hi: Existe asociación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral del personal.

H0: No existe asociación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral del personal.

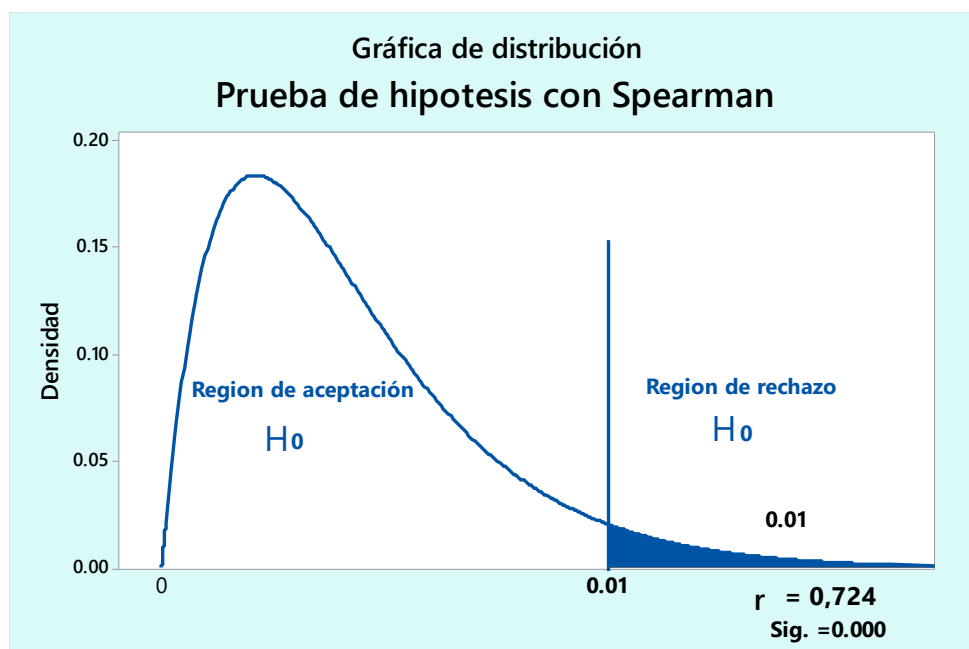


Figura 10.

### **Interpretación:**

Para comprobar la hipótesis nos basamos en los resultados obtenidos, que fue de 0.000 para la significancia, lo que lo pone por abajo del margen de errores que es 0.01, comprobando así que hay una asociación significativa, lo que comprueba la hipótesis de la investigación, así que se rechaza la hipótesis nula, entonces podemos afirmar que hay una asociación significativa de la gestión de talento humano con la satisfacción laboral de los empleados de la empresa DISEIN S.A.C de Nuevo Chimbote- 2018.

### **8. Análisis y Discusión**

Para realizar la discusión de datos se basa en la triangulación de información que corresponde a realizar un análisis de los datos, luego una comparación con los antecedentes tomadas en la investigación y brindar un aporte teórico:

Referente al objetivo general, la tabla 3 y la figura 3 muestran el resultado de la asociación que presenta la variable independiente con la variable dependiente, calculando un resultado de  $r = 0.724$ , interpretado como una asociación positiva calificable, con lo cual se da a entender que la gestión del talento humano es favorable para mantener motivados a los empleados y que presenten una buena satisfacción laboral, por otra parte, al examinar la significancia encontramos que tiene un valor de 0.000, situado bajo el valor del margen de error que es 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, los cuales se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando estos ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación, datos que al ser comparado con lo encontrado por Bendezú (2020) en su artículo científico denominado “Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una I.E.P.” obtuvo como resultados que la gestión de talento humano tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los empleados de la I.E.P. Mave School, por lo que concluyó que la correlación de significancia es de 0.892 lo cual demuestra un nivel de correlación bastante elevado.

Del mismo modo se asemeja en la tesis de Chagua (2019) titulado “La gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria Santa Ana de Junín – 2018”, durante la resolución de la investigación se concluyó que la investigación fue que existe una conexión significativa de la satisfacción laboral con la gestión de talento humano en los empleados de la estación Experimental Agraria, ya que los resultados obtenidos fueron una relación positiva y alta, Rho de Spearman =.782”, con un  $p = 0.000 < 0.05$  de significancia.

Referente al objetivo específico: Examinar el nivel de la Gestión del Talento Humano de la empresa DISEIN S.A.C de Nuevo Chimbote – 2019, los datos se tiene que 3 individuos que conforman el 15.0 % lo que le da la calificación a la gestión del talento humano como deficiente, continuado de 15 individuos que conforman el 75.0 % lo califica a la gestión del talento humano como regular y por último se tiene 2 individuos que conforman al 10.0 % lo califica como eficiente, estos datos que fueron comparados con lo que se encontró en la investigación de Cervantes (2018) que tuvo como resultado un 86.0% con respecto a la gestión de talento humano, y un 14% de la satisfacción laboral, y para la constatación de hipótesis haciendo uso de la prueba Rho de Spearman un 0.688\*\* de correlación moderada. Donde llega a la conclusión que para mantener la satisfacción laboral es necesario una mayor capacitación, mayores beneficios, desarrollo profesional y personal, compensaciones y compromiso organizacional del personal, la base teórica indica que Dessler (2006), El control de los activos humanos se expresa a las prácticas y reglas esenciales para abordar asuntos relacionados a las asociaciones privadas de la función de gestión; esencialmente, se trata de reclutar, educar, evaluar, remunerar y presentar un entorno seguro, con un código de ética y remedio honesto hacia los trabajadores de la empresa.

Referente al objetivo específico: Mencionar el nivel de la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, los datos de la tabla 2 y figura 2, se tiene que 1 persona que representa el 5.0 % lo califica a la satisfacción laboral como deficiente, continuado de 17 individuos que conforman al 85.0 % lo califican a la satisfacción laboral como regular y por último se tiene que 2 individuos que

conforman el 10.0 % lo de estudio califican a la satisfacción laboral como eficiente, de Condori (2018) el resultado obtenido fue la relación significativa que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, el desempeño laboral se da en un 34.8% con lo que se entiende que el desempeño laboral es regular. Esto se ve sustentado en las teorías de Álvarez (2017) quien conceptualiza el orgullo de las pinturas como el diploma de deleite de los empleados cuando se trata de trabajar; que se mide en ciertos elementos preestablecidos. Menciona a otros, que la satisfacción o ya no con el trabajo proviene de muchas ocasiones, de no público a otros que pueden estar asociados con la tarea, jefes, colegas, la región en la que se ejecutan los deberes, entre diferentes factores.

Referente al objetivo específico: Establecer la asociación entre la admisión de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2018, a través de lo encontrado en la tabla 4 y la figura 4 se muestra el resultado de la asociación que presenta la admisión de individuos y la satisfacción laboral, calculando un resultado de  $r = 0.651$ , interpretado como una asociación positiva calificable, reflejando que la empresa necesita tener estrategias de admisión de individuos para que puedan tener satisfechos a los empleados y realicen sus actividades de la mejor manera, por otro lado, al examinar el valor de la significancia se tiene un valor de  $\text{sig.} = 0.000$ , situado por debajo del margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación, datos que al ser comparado con lo evidenciado por Ávila (2018) en los resultados se obtuvo que el 49.9% de trabajadores manifiestan que el hospital no se preocupa por el desarrollo profesional de sus empleados y el 39.8% señala que el ambiente que se le brinda no es seguro. Con respecto a la satisfacción laboral, 50% de los empleados manifiestan que no existe políticas adecuadas, y el 47% señalan no sentir que hayan logrado logros importantes dentro del hospital y el 37.5% manifestaron que no sienten cómodos con las responsabilidades que manejan dentro del centro que laboran.

Referente al objetivo específico: Establecer la asociación entre la colocación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, a través de los datos obtenidos en la tabla 5 y la figura 5 se muestra el resultado de la asociación que presenta la colocación de individuos y la satisfacción laboral, calculando un resultado de  $r=0.438$ , interpretado como una asociación positiva media, reflejando que los empleados no toman mucho en cuenta la colocación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo, de igual forma examina la significancia que es igual a 0.000, el cual es menor al margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación, datos que al ser comparado con lo encontrado por Balcazar (2020) en los resultados se determinó que las mujeres que son el 84% y los hombres son el 74%, si logran superar las expectativas del trabajo que realizan, por lo que se le califica de manera positiva, esto nos da a entender que su gran desempeño no tiene influencia sobre su satisfacción laboral, de manera similar la base teórica se expresa a Chiavenato (2009), conceptualiza la utilidad de los humanos como métodos empleados en el forma de diseñar los deportes que los seres humanos realizarán en el empleador; adicionalmente para guiar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño de actividades y evaluación general del desempeño.

Referente al objetivo específico: Establecer la asociación entre la compensación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, a través de los datos obtenidos se puede decir que la tabla 6 y la figura 6 se muestra el resultado de la asociación que presenta la compensación de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r=0.666$ , interpretado como una asociación positiva calificable, reflejando que los empleados que tienen mucho en cuenta la compensación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo, de igual forma examina la significancia que es igual a 0.000, el cual es menor al margen de error 0.01 , considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos,

cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación, datos que al ser comparado con lo encontrado por Bendezú (2020) se obtuvo como resultado que la gestión de talento humano si está relacionado de manera significativa con la satisfacción laboral de los empleados de la I.E.P. Mave School, por lo tanto, se llegó a la conclusión que la correlación de ambas variables alcanzó un nivel de 0.892 esto quiere decir que la correlación es bastante sólida. Se resalta la base teórica de Chiavenato (2009), "se resalta el reembolso Es una de las tácticas utilizadas para promover a los humanos y satisfacer sus máximos deseos de carácter, incluyendo la remuneración, las ventajas y los servicios sociales que reciben".

Referente al objetivo específico: Establecer la asociación entre el desarrollo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, a través de los datos de la tabla 7 y la figura 7 se muestra el resultado de la asociación que presenta el desarrollo de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r = 0.509$ , interpretado como una asociación positiva calificable, reflejando que los empleados que tienen mucho en cuenta la compensación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo, de igual forma examina la significancia que es igual a 0.000, el cual es menor al margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación, datos que al ser comparado con lo encontrado por Álvarez et.al (2019) que obtuvo como resultado que las condiciones físicas, el salario y la participación al momento de tomar decisiones son causas de la insatisfacción laboral. Concluyéndose entonces que la remuneración y las condiciones en las que se trabaja influye mucho en la satisfacción de los empleados, la base teórica se expresa a Chiavenato (2009), el desarrollo de las individuos no es muy útil y les da estadísticas para estudiar nuevos conocimientos, competencias y habilidades, con el propósito que emergen como un gran verde en lo que hacen, sin embargo, también para proporcionarles hechos simples para que



analicen nuevas actitudes, respuestas, pensamientos e ideas que alteran sus hábitos y comportamientos con el propósito de permitirles ser más poderosos en lo que hacen , dado que la formación es mucho mayor para contar, y representa el enriquecimiento del carácter humano.

Referente al objetivo específico: Establecer la asociación entre la retención de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, a través de los datos de la tabla 8 y la figura 8 se muestra el resultado de la asociación que presenta la retención de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r = 0.517$ , interpretado como una asociación positiva calificable, reflejando que los empleados que tienen mucho en cuenta la retención de individuos para mantener una satisfacción en el trabajo, de igual forma examina la significancia que es igual a 0.000, el cual es menor al margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación, datos que al ser comparado con lo encontrado por la tesis de Chagua (2019) el cual llegó a la conclusión que existe una conexión significativa de la satisfacción laboral con la gestión de talento humano en los empleados de la estación Experimental Agraria, ya que los resultados obtenidos fueron una relación positiva y alta, Rho de Spearman  $= .782$ , con un  $p = 0.000 < 0.05$  de significancia, además de la base teórica de Chiavenato (2009), la participación de los gerentes de carreteras es controlar a sus trabajadores. Ello requiere de la atención y el cumplimiento, debido al hecho de que afrontan diferentes contingencias tanto externas como internas, lo que puede significar un problema en el aspecto personal, familiar, económico y de salud, como de igual forma problemas personales como el alcohol o el tabaco, lo que puede afectar el desempeño humano. Algunos si llegan a manejar los problemas que tienen por su propia cuenta, otros ya no lo hacen y resultan ser empleados elaborados.

Referente al objetivo específico: Establecer la asociación entre el monitoreo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa, en la tabla 9 y la figura 9 se

muestra el resultado de la asociación que presenta el monitoreo de individuos y la satisfacción laboral, calculando un datos de  $r = 0.367$ , interpretado como una asociación positiva media, reflejando que la retención de empleados que realiza no tiene mucha influencia en la satisfacción que presentan los empleados a la hora de realizar sus actividades, de igual forma examina la significancia que es igual a 0.000, el cual es menor al margen de error 0.01, considerándose una asociación significativa. Así misma se evidencia la figura de dispersión, el cual es interpretado mediante la distribución de los puntos, cuando los puntos se ubican más aproximados a la línea diagonal la asociación se evidencia más alta y cuando los puntos se ubican más alejados a la línea diagonal la asociación presenta una mejor asociación, datos que al ser comparado con lo encontrado por Condori (2018) quien obtuvo resultado que la relación significativa que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, el desempeño laboral se da en un 34.8% con lo que se entiende que el desempeño laboral es regular. Concluyéndose así que la gestión de talento humano representa una correlación moderada de 0.528\*\* con el desempeño laboral, alternativamente la base teórica menciona Chiavenato (2009), nos dice que la preservación de los seres humanos se utiliza para componer una mejor condición ambiental y así una mejor condición mental en las actividades de los individuos. Los cuales incluyen el administrar el campo de la higiene, la protección y la calidad de vida en el trabajo.

## **9. Conclusiones**

### **9.1. Conclusiones:**

A través de los datos obtenidos y la discusión realizada se plantea las siguientes conclusiones:

#### **Conclusión general:**

Existe asociación significativa y directa ( $r = 0.724$ ; sig. = 0.000) entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, mostrando que la gestión del talento favorece a la satisfacción laboral que presenten los colaboradores.

### **Conclusiones específicas:**

La gestión del talento humano, se encontró que 3 individuos que conforman el 15.0 % lo califican a la gestión del talento humano de manera deficiente, continuado de 15 individuos que conforman el 75.0 % lo califica a la gestión del talento humano como regular y finalmente se tiene 2 individuos que conforman al 10.0 % lo califica como eficiente.

La satisfacción laboral se percibe como 1 persona que referencia el 5.0 % lo califica a la satisfacción laboral como deficiente, continuado de 17 individuos que conforman al 85.0 % lo califican a la satisfacción laboral como regular y por último se tiene que 2 individuos que conforman el 10.0 % lo de estudio califican a la satisfacción laboral como eficiente.

Existe una asociación significativa y directa ( $r = 0.651$ ; sig. = 0.000) entre la admisión de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, mostrando que los adecuados procedimientos de admisión de individuos favorecen a las satisfacciones laborales que presenten los empleados porque se evidencia transparencia del proceso de selección.

Existe asociación significativa y directa ( $r = 0.438$ ; sig. = 0.000) entre la colocación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, dando a conocer que los empleados no toman mucho en cuenta la colocación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo.

Existe asociación significativa y directa ( $r = 0.666$ ; sig. = 0.000) entre la compensación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, dando a conocer que los empleados que tienen mucho en cuenta la compensación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo.

Existe una asociación significativa y directa ( $r = 0.509$ ; sig. = 0.000) entre el desarrollo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, mostrando que los empleados que tienen mucho en cuenta la compensación de personal para mantener una satisfacción en el trabajo.

Existe asociación significativa y directa ( $r = 0.517$ ; sig. = 0.000) entre la retención de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, reflejando que los empleados que tienen mucho en cuenta la retención de individuos para mantener una satisfacción en el trabajo.

Existe asociación significativa y directa ( $r = 0.367$ ; sig. = 0.000) entre el monitoreo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019, dando a conocer que la retención de empleados que realiza no tiene mucha influencia en la satisfacción que presentan los empleados a la hora de realizar sus actividades.

#### **10. Recomendaciones:**

Bajo las conclusiones arribadas, se puede brindar las siguientes recomendaciones:

Al gerente de la empresa realizar evaluaciones al personal de forma periódica, para determinar si cumplen con el perfil del puesto y que la gestión del talento humano se realizó de manera eficiente.

Al jefe de recursos humanos cumplir con los procedimientos de selección del personal para que la admisión de individuos sea la más eficiente posible y los nuevos integrantes de la empresa cuenten con las capacidades requeridas para cumplir con el perfil del puesto que se busca.

Al jefe de recursos humanos, adoptar una medida de mejora en la compensación hacia sus empleados, y puedan solventar sus ansiedades.

Al jefe de recursos humanos establecer mecanismos de satisfacción laboral para que los empleados se involucren con los objetivos y las metas que se proponen en la empresa.

A la empresa, brindar los implementos necesarios para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera eficaz.

A los empleados hacer llegar sus inquietudes sobre la satisfacción que presentan para que las autoridades puedan tomar medidas correctivas y favorecer todos los

fines de la empresa.

## **10. Referencias Bibliográficas**

**Ávila, J. (2018);** Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo, 2018. Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

**Álvarez, L; López, L y Silva, N. (2019);** Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. Revista Universidad Espíritu Santo. 3(1) 87 – 96.

**Benalcázar, C y Ojeda, H. (2020);** Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES. Tesis para obtener el grado de magister en desarrollo del talento humano. Universidad Andina Simón Bolívar.

**Bendezú, K. (2020);** Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. Revista de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. 14 (1) 22 – 28.

**Chiavenato (2009),** Gestión del Talento Humano, (9 na. Edición). México: McGraw-Hill.

**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. Tesis para optar el grado de maestro en gestión estratégica empresarial. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

**Cervantes, L. (2018);** Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad César Vallejo.

- Condori, M. (2018);** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social. Universidad Nacional del Altiplano.
- Hernández, S. Fernández y Baptista. (2014).** Metodología de la Investigación (6ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959);** The motivation to work. New York, USA: John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Maslow, A. H. (1991);** Motivación y personalidad. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009);** Comportamiento organizacional (13.a ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013);** Comportamiento organizacional (15.a ed.), México: Pearson educación.
- Santamaría, A; Hernández, H y Niebles, W. (2020).** Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. Revista Espacios. 41 (38) 1 – 16. ISSN: 0798-1015.
- Xianyin, B y Wendong, L. (2017).** The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. Revista Annals of Psychology. 37 (2) 1 – 11. ISSN: 0212 – 9728.
- Miranda, D. (2016).** Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Revista SciELO. 9 (13) 45 – 55. ISSN: 2521 – 2737.

# **APÉNDICES Y ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU ASOCIACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA DISEIN S.A.C., CHIMBOTE - 2019”	¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral del personal de empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote - 2019?	<p>Hi: Existe asociación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral del personal de empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</p> <p>H0: No existe asociación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral del personal de empresa DISEIN S.A.C. de</p>	Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote - 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar el nivel de la Gestión del Talento Humano de la empresa DISEIN S.A.C de Nuevo Chimbote – 2019.</li> <li>• Mencionar el nivel de la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</li> <li>• Establecer la asociación entre la admisión de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</li> <li>• Establecer la asociación entre la colocación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</li> </ul>



		<p>Nuevo Chimbote – 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la asociación entre la compensación de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</li> <li>• Establecer la asociación entre el desarrollo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</li> <li>• Establecer la asociación entre la retención de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</li> <li>• Establecer la asociación entre el monitoreo de individuos y la Satisfacción Laboral de la empresa DISEIN S.A.C. de Nuevo Chimbote – 2019.</li> </ul>
--	--	-------------------------------	--

Anexo N° 01: Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DISEIN S.A.C. CHIMBOTE**

Estimado (a) tomando unos minutos de su tiempo, por favor conteste con total sinceridad a cada uno de los ítems propuesto, para poder realizar una evaluación de la percepción de la gestión del talento humano que se realiza, marcando con una “X”, la opción que considere más óptima.

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	Admisión de individuos			
01	La empresa realiza convocatoria para cubrir plazas disponibles.			
02	La convocatoria se realiza la empresa son internas.			
03	La convocatoria se realiza la empresa son externas o públicas.			
04	Utilizan los medios de reclutamiento por medio de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico.			
05	La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal.			
06	Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.			
<b>Colocación de individuos</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
07	La empresa realiza una inducción al personal, asocia con las funciones que deben cumplir.			
08	La empresa cuenta con un manual de funciones y obligaciones que los empleados deben cumplir.			

09	El personal cumple con el perfil del cargo en el que se desempeña.			
10	La empresa realiza evaluaciones de desempeño.			
<b>Compensación de individuos</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
11	El sueldo que perciben los empleados esta alineados al mercado laboral.			
12	Como trabajador califica justo el sueldo que percibes.			
13	La empresa cuenta con incentivos laborales para los empleados.			
14	La empresa reconoce el esfuerzo de los empleados.			
15	La empresa brinda todos los beneficios sociales acuerde a la ley.			
<b>Desarrollo de individuos</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
16	La empresa capacita al personal administrativo.			
17	El personal realiza capacitaciones por su propia cuenta, en diferentes instituciones.			
18	Los empleados tienen posibilidades de ascensos.			
<b>Retención de individuos</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
19	Los empleados mantienen buenas asociaciones entre ellos.			
20	La comunicación de empleados y jefes es horizontal.			
21	La empresa cuenta con las condiciones de seguridad e higiene para que los empleados cuenten con una buena calidad de vida.			
<b>Monitoreo de individuos</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>

22	La empresa cuenta con una base de datos con información del personal.			
23	La empresa cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos.			
24	La empresa cuenta con reporte de los logros y avances de los empleados en asociación a las metas trazadas.			

**Gracias por tu aportación....**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA  
EMPRESA DISEIN S.A.C. CHIMBOTE**

Estimado (a) tomando unos minutos de su tiempo, por favor conteste con total sinceridad a cada uno de los ítems propuesto, para poder realizar una evaluación de la percepción de la satisfacción laboral que se realiza, marcando con una “X”, la opción que considere más óptima.

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	Responsabilidad laboral			
01	Los empleados cumplen con las metas y objetivos establecidos por la institución.			
02	Los empleados están comprometidos con la institución.			
<b>Condiciones laborales</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
03	La distribución de las oficinas son acorde a las ansiedades de las áreas.			
04	La empresa reconoce el esfuerzo que realizan los empleados.			
05	La empresa brinda estabilidad laboral a los empleados.			
06	Se organizan eventos recreacionales para los empleados.			
<b>Capacidad, capacitación y logros</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
07	Los jefes cumplen con el perfil del puesto.			
08	La empresa exige que los empleados se mantengan capacitados.			
09	La empresa reconoce los logros calculados por los empleados.			
<b>Asociación con los superiores</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
10	Existe una buena comunicación con los superiores o jefes.			

11	El jefe trata que el ambiente laboral será cordial y adecuado.			
<b>Asociación con los compañeros</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
12	Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.			
13	La empresa fomenta el trabajo en equipo.			
<b>Visión de la empresa</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
14	La empresa difunde la visión institucional.			
15	Los empleados conocen la visión de la empresa.			
<b>Asociación con la familia</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
16	Los empleados expresan buenas asociaciones con sus familias.			
17	El ambiente familiar influye en el trabajo que realizan.			
<b>Condiciones físicas</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
18	La empresa se preocupa por la salud de los empleados.			
19	Es importante que los empleados se realicen exámenes médicos periódicamente.			
<b>Desplazamiento</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
20	Califica que el costo de desplazamiento al trabajo es alto y no compensa el sueldo que se percibe.			
21	La empresa brinda movilidad para los empleados de zonas alejadas.			

**Gracias por tu aportación....**

## TABULACION SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Sujetos	PREGUNTAS																												VARIABLE TOTAL		
	Admisión de individuos							Colocación de individuos					Compensación de individuos					Desarrollo de individuos				Retención de individuos				Monitoreo de individuos					
	1	2	3	4	5	6	SUB	7	8	9	10	SUB	11	12	13	14	15	SUB	16	17	18	SUB	19	20	21	SUB	22	23		24	SUB
1	2	1	2	3	1	2	11	2	2	1	3	8	2	1	1	2	2	8	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	1	4	42
2	1	2	1	2	3	2	11	2	1	3	1	7	2	2	2	2	2	8	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	41
3	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	3	11	1	2	1	3	2	9	1	2	2	5	2	1	2	5	1	2	2	5	48
4	1	2	1	2	1	3	10	2	1	1	1	5	2	1	2	2	1	8	2	2	1	5	1	2	1	4	2	1	1	4	36
5	2	1	2	3	2	3	13	1	2	1	3	7	1	1	1	3	2	8	1	1	2	4	2	1	2	5	1	2	2	5	42
6	3	2	1	2	3	2	13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	11	1	2	2	5	1	2	1	4	2	1	1	4	45
7	2	1	2	3	1	3	12	1	1	3	2	7	1	3	1	3	2	10	1	2	2	5	2	1	2	5	1	2	2	5	44
8	3	2	1	2	2	3	13	2	3	2	2	9	2	2	2	2	3	11	1	2	3	6	1	2	1	4	2	1	1	4	47

9	3	3	3	3	3	2	17	1	1	3	2	7	1	3	1	3	1	9	1	1	2	4	2	1	2	5	1	2	2	5	47
10	3	2	1	3	3	3	15	1	2	3	2	8	3	2	2	3	1	11	2	2	3	7	1	2	2	5	2	1	1	4	50
11	2	3	2	1	3	2	13	1	2	3	2	8	2	2	1	3	3	11	3	3	3	9	3	1	2	6	3	2	2	7	54
12	2	2	1	2	1	3	11	2	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	6	1	2	2	5	2	1	1	4	42
13	2	3	3	3	3	2	16	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	14	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	2	8	65
14	1	2	1	2	2	3	11	2	1	3	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	5	1	2	1	4	2	1	2	5	42
15	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	11	3	3	3	2	3	11	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	2	8	62
16	3	2	1	2	2	3	13	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	1	2	5	1	2	1	4	2	1	1	4	43
17	2	1	2	3	1	1	10	1	1	2	3	7	1	1	2	1	2	7	1	2	1	4	2	1	2	5	1	2	2	5	38
18	3	2	1	2	2	3	13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	5	1	2	1	4	2	1	1	4	44
19	2	1	2	3	3	2	13	2	2	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	1	2	5	2	1	2	5	1	2	2	5	48
20	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	9	2	1	2	5	1	2	2	5	2	1	1	4	40



## TABULACION SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Sujetos	PREGUNTAS																													VARIABLE TOTAL	
	Responsabilidad laboral			Condiciones laborales					Capacidad, capacitación y logros				Asociación con los superiores			Asociación con los compañeros			Visión de la empresa			Asociación con la familia			Condiciones físicas			Desplazamiento			
	1	2	SUB	3	4	5	6	SUB	7	8	9	SUB	10	11	SUB	12	13	SUB	14	15	SUB	16	17	SUB	18	19	SUB	20	21		SUB
1	2	3	5	3	2	2	2	9	2	3	2	7	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	4	42
2	3	1	4	2	1	1	3	7	2	2	2	6	2	2	4	2	3	5	1	1	2	2	2	4	3	2	5	1	2	3	40
3	2	3	5	1	2	2	2	7	1	3	3	7	1	2	3	3	2	5	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	4	41
4	1	2	3	2	1	1	2	6	2	1	1	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	28
5	2	3	5	1	2	2	2	7	1	3	3	7	2	1	3	1	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	4	2	2	4	40
6	1	2	3	2	3	1	1	7	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	1	1	2	2	2	4	3	3	6	1	3	4	40
7	2	3	5	3	2	2	2	9	2	2	3	7	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	3	4	2	2	4	2	2	4	45
8	2	2	4	2	1	3	3	9	3	2	2	7	1	3	4	3	1	4	1	2	3	2	2	4	3	1	4	1	1	2	41

9	1	3	4	3	2	2	2	9	2	3	3	8	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	3	4	2	2	4	2	2	4	45
10	3	3	6	3	1	3	3	10	1	2	3	6	3	3	6	3	2	5	1	1	2	2	2	4	3	1	4	2	2	4	47
11	3	2	5	3	2	2	2	9	2	2	3	7	2	3	5	2	2	4	2	2	4	1	3	4	2	2	4	3	1	4	46
12	3	1	4	2	1	1	3	7	3	2	2	7	1	2	3	3	2	5	1	1	2	2	2	4	3	1	4	2	2	4	40
13	2	2	4	3	3	3	2	11	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	3	6	54
14	1	3	4	2	3	1	3	9	3	2	2	7	1	2	3	3	2	5	1	1	2	2	1	3	3	1	4	2	2	4	41
15	2	3	5	3	2	2	2	9	3	3	3	9	3	2	5	2	3	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	3	6	54
16	3	3	6	2	3	1	3	9	2	1	3	6	3	3	6	3	2	5	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	44
17	3	1	4	1	2	2	2	7	2	3	2	7	2	2	4	2	3	5	2	2	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	40
18	3	1	4	2	3	1	3	9	2	2	2	6	3	3	6	2	2	4	1	1	2	2	3	5	2	1	3	2	2	4	43
19	2	3	5	1	2	2	2	7	1	3	2	6	2	2	4	1	3	4	2	2	4	1	2	3	3	2	5	1	3	4	42
20	3	2	5	2	1	2	3	8	2	2	3	7	1	3	4	2	2	4	1	2	3	2	3	5	2	1	3	2	2	4	43



**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de  
Satisfacción laboral que hace parte de la investigación titulada:  
"GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LA  
EMPRESA DESOPER S.A.C., CHIMBOTE"

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Pablo Armando Santos Díaz  
FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Marketing, gestión organizacional  
TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente  
INSTITUCIÓN: Universidad "San Pedro"

Objetivo de la investigación:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro. -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se ven afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: “GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LA EMPRESA DISEIN S.A.C., CHIMBOTE”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Responsabilidad laboral	1. Los trabajadores cumplen con las metas y objetivos establecidos por la institución.	4	4	4	4	
	2. Los trabajadores esta comprometidos con la institución.	4	4	4	4	
Condiciones laborales	3. La distribución de las oficinas son acorde a las necesidades de las áreas.	4	4	4	4	
	4. Las empresa reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores.	4	4	4	4	
	5. La empresa brinda estabilidad laboral a los trabajadores.	4	4	4	4	
	6. Se organizan eventos recreacionales para los trabajadores.	4	4	4	4	
Capacidad, capacitación y logros	7. Los jefes cumplen con el perfil del puesto.	4	4	4	4	
	8. La empresa exige que los trabajadores se mantengan capacitados.	4	4	4	4	
	9. La empresa reconoce los logros alcanzados por los trabajadores.	4	4	4	4	
Relación con los superiores	10. Existe una buena comunicación con los superiores o jefes.	4	4	4	4	

	11. El jefe trata que el ambiente laboral será cordial y adecuado.	4	4	4	4	
Relación con los compañeros	12. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	13. La empresa fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	4	
Visión de la empresa	14. La empresa difunde la visión institucional.	4	4	4	4	
	15. Los trabajadores conocen la visión de la empresa.	4	4	4	4	
Relación con la familia	16. Los trabajadores expresan buenas relaciones con sus familias.	4	4	4	4	
	17. El ambiente familiar influye en el trabajo que realizan.	4	4	4	4	
Condiciones físicas	18. La empresa se preocupa por la salud de los trabajadores.	4	4	4	4	
	19. Es importante que los trabajadores se realicen exámenes médicos periódicamente.	4	4	4	4	
Desplazamiento	20. Considera que el costo de desplazamiento al trabajo es alto y no compensa el sueldo que se percibe.	4	4	4	4	
	21. La empresa brinda movilidad para los trabajadores de zonas alejadas.	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.  
ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI    NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI    NO
Validado por: <i>Pablo Amador Sandoz Díaz</i>		Fecha: <i>04/04/19</i>	
Firma: 	Teléfono: <i>943643426</i>	Email: <i>Pablo_16533@hotmail.com</i>	



**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respondido Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Questionario de  
Gestión del Talento Humano que hace parte de la investigación titulada:  
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA  
EMPRESA DESOPER S.A.C., CHIMBOTE"

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Gallo Puerto Santo Díaz  
FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Marketing, Gestión Organizacional  
TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente  
INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son redundantes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente insignificante.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LA EMPRESA DISEIN S.A.C., CHIMBOTE"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Admisión de personas	1. La empresa realiza convocatoria para cubrir plazas disponibles.	4	4	4	4	
	2. La convocatoria se realiza la empresa son internas.	4	4	4	4	
	3. La convocatoria se realiza la empresa son externas o públicas.	4	4	4	4	
	4. Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico.	4	4	4	4	
	5. La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal.	4	4	4	4	
	6. Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.	4	4	4	4	
Colocación de personas	7. La empresa realiza una inducción al personal, relaciona con las funciones que deben cumplir.	4	4	4	4	
	8. La empresa cuenta con un manual de funciones y	4	4	4	4	



	obligaciones que los trabajadores deben cumplir.					
	9. El personal cumple con el perfil del cargo en el que se desempeña.	4	4	4	4	
	10. La empresa realiza evaluaciones de desempeño.	4	4	4	4	
Compensación de personas	11. El sueldo que perciben los trabajadores esta alineados al mercado laboral.	4	4	4	4	
	12. Como trabajador considera justo el sueldo que percibes.	4	4	4	4	
	13. La empresa cuenta con incentivos laborales para los trabajadores.	4	4	4	4	
	14. La empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores.	4	4	4	4	
	15. La empresa brinda todos los beneficios sociales acuerde a la ley.	4	4	4	4	
Desarrollo de personas	16. La empresa capacita al personal administrativo.	4	4	4	4	
	17. El personal realiza capacitaciones por su propia cuenta, en diferentes instituciones.	4	4	4	4	
	18. Los trabajadores tienen posibilidades de ascensos.	4	4	4	4	
Retención de personas	19. Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos.	4	4	4	4	
	20. La comunicaciones de trabajadores y jefes es horizontal.	4	4	4	4	

	21. La empresa cuenta con las condiciones de seguridad e higiene para que los trabajadores cuenten con una buena calidad de vida.	4	4	4	4	
Monitoreo de personas	22. La empresa cuenta con una base de datos con información del personal.	4	4	4	4	
	23. La empresa cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos.	4	4	4	4	
	24. La empresa cuenta con reporte de los logros y avances de los trabajadores en relación a las metas trazadas.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: <i>Pablo A. Santo Díaz</i>		Fecha: <i>09/04/19</i>	
Firma: 	Teléfono: <i>943643426</i>	Email: <i>pablito_165333@hotmail.com</i>	



**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de

Satisfacción laboral que hace parte de la investigación titulada:  
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
LA EMPRESA DESOPER S.A.C., CHIMBOTE"

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente, aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JORGE LUSTAN TORRES  
FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC ADMINISTRACIÓN  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH / FINANZAS / MARKETING  
TIEMPO: 25 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO  
INSTITUCIÓN: U.S.P.

Objetivo de la investigación:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, su construcción sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro. -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial u importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.


MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCION LABORAL DE LA EMPRESA DISEIN S.A.C., CHIMBOTE"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Responsabilidad laboral	1. Los trabajadores cumplen con las metas y objetivos establecidos por la institución.	4	4	4	4	
	2. Los trabajadores esta comprometidos con la institución.	4	4	4	4	
Condiciones laborales	3. La distribución de las oficinas son acorde a las necesidades de las áreas.	4	4	4	4	
	4. Las empresa reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores.	4	4	4	4	
	5. La empresa brinda estabilidad laboral a los trabajadores.	4	4	4	4	
	6. Se organizan eventos recreacionales para los trabajadores.	4	4	4	4	
Capacidad, capacitación y logros	7. Los jefes cumplen con el perfil del puesto.	4	4	4	4	
	8. La empresa exige que los trabajadores se mantengan capacitados.	4	4	4	4	
	9. La empresa reconoce los logros alcanzados por los trabajadores.	4	4	4	4	
Relación con los superiores	10. Existe una buena comunicación con los superiores o jefes.	4	4	4	4	

	11. El jefe trata que el ambiente laboral será cordial y adecuado.	4	4	4	4	
Relación con los compañeros	12. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	13. La empresa fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	4	
Visión de la empresa	14. La empresa difunde la visión institucional.	4	4	4	4	
	15. Los trabajadores conocen la visión de la empresa.	4	4	4	4	
Relación con la familia	16. Los trabajadores expresan buenas relaciones con sus familias.	4	4	4	4	
	17. El ambiente familiar influye en el trabajo que realizan.	4	4	4	4	
Condiciones físicas	18. La empresa se preocupa por la salud de los trabajadores.	4	4	4	4	
	19. Es importante que los trabajadores se realicen exámenes médicos periódicamente.	4	4	4	4	
Desplazamiento	20. Considera que el costo de desplazamiento al trabajo es alto y no compensa el sueldo que se percibe.	4	4	4	4	
	21. La empresa brinda movilidad para los trabajadores de zonas alejadas.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			X NO
Validado por: <i>Gerje Luján Torres.</i>		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: <i>94C305813</i>	Email: <i>jLujanT88@hotmail.com</i>	



**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Registro Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de  
Gestión del Talento Humano que hace parte de la investigación titulada:  
"GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LA  
EMPRESA DESOPER S.A.C., CHIMBOTE"

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidas y que los resultados  
obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de  
sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jorge Luján Torres  
FORMACIÓN ACADÉMICA: Lic. Adm.  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RD HH / FINANZAS / MKT  
TIEMPO: 25 años CARGO ACTUAL: Docente Universitario  
INSTITUCIÓN: U. S. P.

Objetivo de la investigación:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>EFICACIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión ayudan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro. -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de alguna de las palabras del ítem. -El ítem es claro, tiene sintaxis y semántica adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LA EMPRESA DISEIN S.A.C., CHIMBOTE"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Admisión de personas	1. La empresa realiza convocatoria para cubrir plazas disponibles.	4	4	4	4	
	2. La convocatoria se realiza la empresa son internas.	4	4	4	4	
	3. La convocatoria realiza la empresa son externas o públicas.	4	4	4	4	convenir
	4. Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico.	4	4	4	4	
	5. La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal.	4	4	4	4	
	6. Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.	4	4	4	4	
Colocación de personas	7. La empresa realiza una inducción al personal, relaciona con las funciones que deben cumplir.	4	4	4	4	
	8. La empresa cuenta con un manual de funciones y	4	4	4	4	

	obligaciones que los trabajadores deben cumplir.					
	9. El personal cumple con el perfil del cargo en el que se desempeña.	4	4	4	4	
	10. La empresa realiza evaluaciones de desempeño.	4	4	4	4	
Compensación de personas	11. El sueldo que perciben los trabajadores esta alineados al mercado laboral.	4	4	4	4	
	12. Como trabajador considera justo el sueldo que percibes.	4	4	4	4	
	13. La empresa cuenta con incentivos laborales para los trabajadores.	4	4	4	4	
	14. La empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores.	4	4	4	4	
	15. La empresa brinda todos los beneficios sociales acuerde a la ley.	4	4	4	4	
Desarrollo de personas	16. La empresa capacita al personal administrativo.	4	4	4	4	
	17. El personal realiza capacitaciones por su propia cuenta, en diferentes instituciones.	4	4	4	4	
	18. Los trabajadores tienen posibilidades de ascensos.	4	4	4	4	
Retención de personas	19. Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos.	4	4	4	4	
	20. La <del>5</del> comunicación entre trabajadores y jefes es horizontal.	4	4	4	4	completar

	21. La empresa cuenta con las condiciones de seguridad e higiene para que los trabajadores cuenten con una buena calidad de vida.	4	4	4	4	
Monitoreo de personas	22. La empresa cuenta con una base de datos con información del personal.	4	4	4	4	
	23. La empresa cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos.	4	4	4	4	
	24. La empresa cuenta con reporte de los logros y avances de los trabajadores en relación a las metas trazadas.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.  
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input checked="" type="checkbox"/> NO
Validado por: <i>Gerje Leyán Torres</i>		Fecha: <i>24.05.19</i>	
Firma: 	Teléfono: <i>946305813</i>	Email: <i>j.leyan.t88@hotmail.com</i>	