

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en OLG CORP-
Paíta 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autor(a):

Bach. Sánchez Sáenz, Mayra Lizbeth

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro

CODIGO ORCID 0000 0003 1263 6885

**Piura – Perú
2023**

| | |
|---|-----|
| Índice general..... | i |
| Índice de Tablas..... | ii |
| Palabras clave | iii |
| Constancia de originalidad..... | iv |
| Título..... | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| 1. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 2. METODOLOGÍA..... | 22 |
| a) Diseño y tipo de Investigación | 22 |
| b) Población – muestra | 23 |
| c) Técnicas e instrumentos de investigación:..... | 23 |
| e) Procesamiento y análisis de la información | 25 |
| 3. RESULTADOS | 26 |
| 3.1 Descripción de los resultados | 26 |
| 3.2 Caracterización de las variables..... | 30 |
| 3.3 Prueba de normalidad | 32 |
| 3.4 Contrastación de hipótesis: | 34 |
| 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: | 40 |
| 5. CONCLUSIONES | 45 |
| 6. RECOMENDACIONES..... | 47 |
| 7. AGRADECIMIENTOS:..... | 48 |
| 8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 49 |
| 9. ANEXOS Y APÉNDICES..... | 56 |
| Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables..... | 56 |
| Anexo 2. Matriz de consistencia..... | 58 |
| Anexo 3. Cuestionario | 59 |
| Anexo 4: Base de datos de la muestra piloto | 62 |
| Anexo 5: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach | 63 |
| Anexo 6: Validación de juicio de expertos. | 64 |
| Anexo 7: Formato de publicación en repositorio..... | 70 |
| Anexo 8: Reporte de similitud | 71 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Nivel de la gestión del talento humano en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 26 |
| Tabla 2: Nivel de las dimensiones gestión del talento humano en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 27 |
| Tabla 3: Nivel de la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 28 |
| Tabla 4: Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 29 |
| Tabla 5: Caracterización de la variable gestión del talento humano en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 30 |
| Tabla 6: Caracterización de la variable satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 31 |
| Tabla 7: Prueba de Normalidad de Shapiro - wilk para las variables y dimensiones de gestión del talento humano y satisfacción labora en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 33 |
| Tabla 8: correlación de la dimensión incorporación y la variable satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 34 |
| Tabla 9: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman..... | 35 |
| Tabla 10: correlación de la dimensión capacitación y la variable satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022..... | 36 |

Palabras clave

| | |
|---------------------|--|
| Tema | Gestión del talento humano, Satisfacción laboral |
| Especialidad | Administración |

Línea de investigación

| | |
|---------------------------|-----------------------|
| Línea del programa | Talento humano |
| Área | Ciencias sociales |
| Sb área | Economía y negocios |
| Disciplina | Negocios, management. |

Keyword Lines of Investigation

| | |
|--------------------|---|
| Tema | Human talent management, Job satisfaction |
| Especiality | Administration |

Lines of Investigation

| | |
|-------------------------|------------------------|
| Line of Research | Human talent |
| Area | Social sciences |
| Sub area | Economics and business |
| Discipline | business, management. |



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en OLG CORP-Paita 2022**" del (a) estudiante: **SANCHEZ SAENZ MAYRA LIZBETH**, identificado(a) con Código N° **2109100025**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en OLG CORP-
Paíta 2022”**

RESUMEN

El estudio de investigación que presento a continuación tiene como objeto establecer la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de la empresa OLG CORP situada en la ciudad de Paita en el año 2022.

Como tipo de investigación utilice metodología no experimental de diseño descriptivo correlacional transversal, para ello aplique la técnica de encuesta a través de un cuestionario debidamente estructurado. La población de estudio fue de 65 trabajadores correspondiente al área de recursos humanos, Contabilidad y Administración; siendo la muestra el total 39 de los trabajadores.

Asimismo, se realizó una prueba para demostrar la fiabilidad de la técnica utilizando un piloto de 8 trabajadores de la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita, en donde el instrumento se validó con tres juicios de expertos, para la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach, por lo que se obtuvo en la primera variable gestión del talento humano una fiabilidad del 0,704 y para la segunda variable satisfacción laboral se obtuvo una fiabilidad del 0,907.

A través del paquete estadístico SPSS versión 25 y aplicando como prueba el modelo de Rho de Spearman dando como resultado una significancia inferior al 5% ($p < 0.05$), aproximándose a la hipótesis de estudio, logrando así demostrar que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en OLG CORP, de la ciudad de Paita 2022, sí tiene relación.

ABSTRACT

The present research study set out to establish the relationship between the Management of human talent with the job satisfaction of OLG CORP in the city of Paita in the year 2022.

The type of research is non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional design. To do this, apply the survey technique and as instruments a properly structured questionnaire. The study population is 65 workers in the area of human resources, Accounting and Administration; being the sample the total 39 of the workers.

Likewise, the pilot test was carried out on 8 workers from the OLG CORP company in the city of Paita, where the instrument was validated by three expert judgments, in terms of reliability, Cronbach's alpha was used, giving results in the first variable human talent management a reliability of 0.704 and in the second variable job satisfaction a reliability of 0.907.

Through the SPSS version 25 statistical package and applying Spearman's Rho non-parametric correlation test, it was possible to demonstrate that Human Talent Management is related to job satisfaction at OLG CORP, in the city of Paita 2022.

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación, que en lo siguiente se detalla, hace referencia a la gestión del talento humano y satisfacción laboral, de la empresa OLG CORP Paita, 2022, analizando el manejo del capital humano como actor fundamental del manejo de colaboradores dentro de la empresa antes mencionada.

En la actualidad el factor gestión del talento humano cumple una función de vital importancia, puesto que a través de un apropiado manejo en estos recursos podemos concretar los objetivos trazados, por ello la adecuada gestión del capital humano es de gran aporte y validez ya que depende del comportamiento de los colaboradores en una buena gestión organizacional, y así se obtiene como resultado un adecuado y acertado rendimiento respecto del trabajador. La adecuada administración de las competencias profesionales no consiste en solo conducirlos, porque si aprovechamos las aptitudes positivas y habilidades que posee cada colaborador como un aporte dentro de la empresa, generaremos una organización más competente, frente a otras empresas del mismo giro de negocio.

según Chiavenato (2007), hace mención sobre la administración, definiéndola como el proceso a través del cual se alcanza planificación, organización, coordinación y dirección de las características relacionadas a la gestión del talento humano, elementos materiales y tecnología para los fines rentables de la empresa, desde este punto de vista podremos afirmar que este recurso realiza un papel de suma importancia ya que pondrá a funcionar todo de manera sistematizada, es decir es la pieza que da vida a las organizaciones.

asimismo, podemos mencionar que la satisfacción laboral es de gran interés en los colaboradores y empresas ya que se trabaja sobre el entorno laboral en el que el trabajador se desarrolla y sus resultados se forman en base a las emociones que se perciben. También podría decirse que es un aspecto imprescindible ya que está relacionado al nivel de conformidad de un adecuado resultado y marcha de las organizaciones, viéndose demostrado en su productividad y rentabilidad, tomándose como una estrategia en la competitividad.

Como antecedentes internacionales encontramos:

Macías, Ruíz y Valdivieso (2020) su investigación tuvo como objetivo estudiar y analizar la gestión talento humano de una empresa con el giro de negocio en la construcción civil en el país vecino de Ecuador, dirigida al estudio de las causas que de alguna manera afectan la satisfacción laboral de los empleados. Para ello, utilizaron el método de análisis y resumen de datos bibliográficos. La encuesta se realizó a gerentes de campo y personas involucradas en la gestión del talento humano, quienes brindaron información detallada para el estudio. Como resultado encontraron vacíos en los procesos y administración del elemento humano por falta de planificación o programas de motivación e incentivos, por lo que la insatisfacción incide en el bajo compromiso de los empleados con las tareas y responsabilidades encomendadas a la empresa. También se reconoció que los socios no tienen claro lo que la organización desea de ellos, y tampoco hay tareas concretas, por lo que falta tiempo para desarrollar las tareas encomendadas.

Ramírez, Espíndola, Ruíz y Hugueth (2019) su estudio de investigación tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile, a través de un enfoque de estrategias, para ello se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva y con diseño no experimental transversal, se llevó a cabo un cuestionario conformado por 9 preguntas aplicadas a 55 gerentes de las empresas: carbones del Guasare S.A, complejo carbonífero de Cerrejón y mina invierno; en los resultados se reflejaron las diferencias con mayor significancia primando la estrategia organizacional, en continuo estarían los rasgos y por ultimo las tendencias de la actualidad con errores en los modelos funcionales; el estudio logro demostrar que en el sector minero de estos países les otorga ventaja a las metodologías estratégicas empresariales, con énfasis en el factor de socialización laboral.

Álvarez et al (2019) El objetivo de su investigación fue resaltar los elementos más cruciales de satisfacción laboral en colaboradores pertenecientes a una empresa comercializadora de productos de higiene personal, situada en el país de Ecuador-ciudad de Guayaquil. Se utilizo un diseño de investigación no experimental, transversal. En la recolección de información se utilizó un cuestionario de satisfacción

laboral S20/23; presentando una consistencia interna de nivel alto ($\alpha = 0.90$). 344/2500 Caracteres. El estudio se realizó en 2018 para lo cual se contó con 201 empleados como muestra para la investigación. Los hallazgos indican que la insatisfacción laboral está influenciada por la toma de decisiones, el salario y las condiciones. Un hallazgo importante fue que el sistema de compensación tanto como las condiciones de trabajo influyen en el grado de satisfacción que perciben los colaboradores.

Cifuentes (2018) en su estudio buscó determinar satisfacción laboral a través de factores y el efecto del sentido de pertenencia en el recurso humano hacia la organización. La presente investigación se realizó con base en la aplicación del método científico mediante un estudio descriptivo–exploratorio, que permitió la revisión de los factores cruciales de satisfacción laboral, por ello se consideraron como información de primera mano revisiones bibliográficas, artículos y trabajos de tesis relacionados con el tema y a través de la elaboración del estudio en profundidad utilizando un instrumento estructurado por medio de una entrevista y encuesta realizada, las cuales fueron claves para conocer la opinión calificada de los sujetos y darle sentido investigativo al estudio. En conclusión, se encontraron como factores principales, la motivación laboral, la comunicación, relación supervisor- colaborador, un ambiente seguro y agradable en el trabajo.

Ramírez et. al. (2018) en su estudio tuvo como propósito describir la gestión del talento humano como un método estratégico empresarial, orientado a las Pymes, con un giro de negocio encaminado a la comercialización de comidas y bebidas existentes en la ciudad de Barranquilla. Epistemológicamente la investigación se enmarcó dentro del paradigma cuantitativo, enfoque empírico positivista, metodología transeccional, descriptivo no experimental; la población estuvo constituida por las Pymes de servicios de comidas y bebidas de Barranquilla, considerando (38) establecimientos, liderado por un gerente cada uno, inscritas a la Cámara de Comercio, de Barranquilla. La técnica utilizada para recabar información fue la encuesta y de instrumento un cuestionario, con preguntas de escala de selección múltiples, estructurado por (6) ítems, validado por (10) expertos en el área, con una confiabilidad de 0,91, determinada a través del método del Alpha de Cronbach, para analizar los

datos se utilizó la estadística descriptiva. Se concluyó que, si se utiliza la gestión del talento humano en modo de estrategia organizacional, sería moderadamente satisfactoria, apostando a la dirección estratégica y sus procesos fundamentales, donde se evidenció que las organizaciones sujeto de estudio, planifican y autorregulan su sistema, para precisar su curso actual y futuro, fijando objetivos, determinando oportunamente los resultados finales.

Entre los antecedentes nacionales encontramos a Rubio y Quispe (2022), su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. 582 Huancavelica-2021; tomando una tipología de investigación básica, utilizando una investigación correlacional, empleando un método general como la investigación científica, asimismo su muestra se asignó a 40 colaboradores, de muestreo no probabilístico, para la recopilación de información utilizaron un cuestionario a modo de encuesta, logrando aplicarse en colaboradores nombrados y contratados pertenecientes a la organización, en lo cual el resultado obtenido demostró que si existe una relación (64,9%) interpretada como una relación medianamente positiva y con una probabilidad de $P(t > 3,073) = 0,000 < 5\%$.

Cotrina (2022) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, en la empresa Mega Pesca S.A. en el año 2021. tomando una tipología de investigación básica, utilizando una investigación correlacional, no experimental, asimismo se asignó una encuesta 58 trabajadores a modo virtual. A través de los resultados se confirmó que, mientras más se desarrolle una conveniente gestión del talento humano en la empresa el trabajador percibirá más satisfacción en su centro de labores, concluyendo que si existe relación entre ambas variables.

Pareja, Chiri, Ramírez, Segovia y Sánchez (2022) su estudio de investigación tuvo como objetivo fue conocer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos pertenecientes a la secretaría regional del sector educación en Perú. Este es un estudio de diseño correlacional. utilizaron muestra la cual estuvo constituida por 76 empleados administrativos los

cuales se entrevistaron a través de instrumentos validados de manera estadísticamente confiable por juicio de expertos. Encontrando así que existe relación representativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, a través del coeficiente de correlación rho de Spearman se obtuvo un valor de 0,765 y p-valor = 0,000, por lo que se logra reconocer la óptima gestión del capital humano forma un importante papel al momento de tomar decisiones y conlleva a soluciones apropiadas en las empresas.

Espinoza y Montalvo (2021) El propósito de su estudio fue analizar la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos que pertenecen a la sede de registro Huancayo Zona VIII. Se presentó un diseño correlativo descriptivo no experimental y un diseño tipográfico básico con enfoque cuantitativo. Se asignó un cuestionario a 24 colaboradores basado en 19 preguntas, para la fiabilidad de dicho instrumento se sometió al juicio de expertos previo a su aplicación, en los cuales se encontraban profesionales que cuentan con maestrías en gestión administrativa y desarrollo de recursos humanos. En los resultados se evidenció un grado de significancia superior a 0,05 al asociar ambas variables, demostrándose un efecto positivo entre ambas variables, a través de la prueba estadística de Pearson se encontró un coeficiente de $r=0,769$, indicando que existe una dependencia entre ambas variables, es decir, tienen valor positivo.

Quevedo (2021) en su investigación presentó como objetivo determinar el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de Alma Perú S.A., Chiclayo, 2019, fue una investigación de tipo descriptiva y correlacional, se trabajó con una muestra de 30 colaboradores, como resultados se obtuvo un nivel de correlación de $r=0,553$, lo que se interpreta como un grado de correlación moderadamente positivo, en ello se puede confirmar que, a mayor grado de gestión del capital humano la satisfacción percibida por el trabajador aumenta equivalentemente. Según la puntuación media de la variable gestión del talento humano, el 100% de los encuestados está de acuerdo con la gestión, un 73,7% del resultado de las preguntas correspondientes a segunda la variable logró determinar la aceptación y satisfacción en su trabajo, por lo que es posible mostrar una satisfacción elevada. Respecto a las dimensiones: recompensa y gestión del desempeño, se logra

obtener un efecto significativo en los colaboradores respecto a su satisfacción laboral dentro de la organización.

Espino (2020) tuvo como objetivo primordial identificar la existencia de una correlación entre la variable gestión del talento humano respecto al desarrollo laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020°. Trabajo en base a una metodología de tipo aplicada, no experimental y correlacional, entre los resultados se aceptó la hipótesis alterna con el 97.351 según la tabla del Chi-Cuadrado y la región de rechazo cuyo valor obtenido es de 603.94 demostrándose que la administración de la competitividad humana si se relaciona efectivamente con el ejercicio laboral de los colaboradores administrativos. Encontrándose como conclusión que un 47.8% de los encuestados se relacionan e identifican con la administración del capital humano en el desempeño de sus actividades.

Zelada (2020) Su investigación tuvo como propósito conocer la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los catedráticos universitarios en el Perú. Tomando una tipología no experimental, correlacional. Su población se constituyó con 300 docentes de edades comprendidas entre 20 y 70 años de diferentes áreas, correspondientes a una universidad privada de Lima. Con base en los hallazgos ($Rho = 0.336$); y es el valor de $p = 0.000$ andlt; 0.05), concluyendo así que existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la universidad privada estudiada en el año 2019, y se argumenta que a mayor gestión en el capital humano se logra obtener mayor satisfacción laboral.

Bendezú (2019) presentó como objetivo en su trabajo de investigación establecer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. Utilizando una metodología descriptiva correlacional. Se trabajo en base a una muestra constituida por 18 docentes y 06 administradores. Como resultado se encontró que la gestión de las capacidades y habilidades del personal tiene una relación importante con la satisfacción percibida de los trabajadores respecto a sus actividades laborales concernientes a la Institución, por lo que se concluye que

obtuvieron una significativa correlación y alcanzando un 0.892 de nivel equivalente a un nivel de correlación relevante.

Cotrina y Núñez (2019) presentaron un estudio que tuvo el objetivo de establecer una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, según la apreciación de los trabajadores administrativos pertenecientes a la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca correspondiente al año 2019. su muestra fue de 54 socios: 10 superiores y 44 socios, con un tipo de investigación básica, descriptivo correlacional. Respecto a los resultados evidencio una significancia nula (0.000) (está fuera del rango de 0.01 a 0.06). Con una aplicación, por ejemplo, $p < 0.01$, (P-Valor = Sig. bilateral), una fiabilidad del 99% y con ello se concluye que no existe relación entre las variables de estudio.

Y como antecedentes locales a Remicio (2022) El propósito de su investigación fue la creación de un diseño en gestión del talento humano que incremente la satisfacción laboral en el municipio de la ciudad de Paita. Presentando un modelo de manera cuantitativa, de tipología no experimental, descriptivo y de diseño propositivo. Trabajo con una muestra de 120 empleados municipales utilizando como técnica una encuesta constituida por 2 cuestionarios basados cada variable, los resultados evidenciaron que el 24,2% refirió que no está nada satisfecho con el entorno laboral, el 32,5% no está satisfecho con la seguridad que se les brinda a los colaboradores, el 36,7% se encuentra en agrado con los recursos materiales otorgados a cada área; por otro lado un 44,2% manifestó que rara vez se selecciona oportunamente a los nuevos empleados para los diferentes cargos conforme a su perfil laboral, el 42,5% manifestó que en pocas ocasiones existen las cualidades y posibilidades necesarias para postularse, en conclusión, para la implantación de un modelo de gestión del talento humano se debería considera la integración, organización, desarrollo, retención de las personas y las funciones más importantes de acuerdo a las bases acordadas.

Sandoval y Zuta (2022) su trabajo de investigación tuvo como objetivo diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de CMAC PIURA Agencia Castilla en torno a su realización y crecimiento profesional. Asimismo,

determinar el grado de satisfacción laboral en los trabajadores respecto a su remuneración y beneficios laborales, el ambiente laboral y su nivel de satisfacción respecto a las políticas de la empresa. Con tal fin se recurre a la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario Job Satisfaction Survey de la Universidad del Sur de Florida, el cual fue aplicado a treinta y un trabajadores de la mencionada agencia. Como resultado se pudo determinar que los trabajadores consideran que no cuentan con suficientes oportunidades de promoción, así mismo no reciben el reconocimiento esperado por el buen trabajo realizado, indican que las remuneraciones y los beneficios laborales podrían mejorar, que los aumentos de sueldo son de muy poca cantidad y muy distanciados en el tiempo. Encuentran además que muchas de las reglas y procedimientos de la empresa dificultan hacer un buen trabajo. Se concluye de manera general que los trabajadores de CMAC PIURA Agencia Castilla se encuentran medianamente satisfechos con su trabajo.

Aiquipa (2022) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los profesionales de los Servicios de Medicina y Odontología del Hospital II Jorge Reátegui Delgado – Essalud de Piura en el año 2020. Es una investigación cuantitativa descriptiva correlacional, prospectiva y transeccional. Se consigno una muestra conformada por 35 colaboradores del sector salud. Respecto a la primera variable se catalogó a la gestión como regular con un 58.6%, seguido de malo con el 27.6% y se consideraron como bueno solo en un 13.8%. La etapa de Colocación de las personas que abarca desde el resultado de la selección durante la etapa de Incorporación hasta cumplir con los pasos de introducir al cargo que ha sido adjudicado, los resultados obtenidos predominaron la calificación de regular con un 69%, seguido de Bueno con un 20.7% y de Malo el 13.8%, no alcanzando un nivel medio adecuado tampoco en esta etapa. En cuanto a las recompensas de las personas la percepción que tuvieron los profesionales la califican de regular en un 62.9%, de bueno en un 37.1%. El desarrollo de las personas no tiene una adecuada percepción según los resultados el 74.2% de los profesionales que participaron en la investigación consideraron que es regular mientras que el 11.4%, lo catalogaron de malo. En la evaluación y medición de las actividades que se realizan tuvo una percepción por parte de los profesionales de manera negativa negativa ya que

el 82.8% de los profesionales entrevistados consideraron que las medidas son calificadas como regulares, un 10.3. Crea un ambiente de inconformidad que puede llegar hasta el retiro de la institución en busca de mejoras sostenibles.

García (2020) en su investigación tuvo como objetivo proponer estrategias de gestión del talento humano para orientar las habilidades y destrezas laborales en la empresa Limones Piuranos S.A.C. Piura 2020, para lo cual se presenta un tipo de estudio aplicativo, el nivel de la investigación es descriptivo-transversal, de un diseño no experimental. Se tomó una muestra de 132 colaboradores de una población conformada por 200 trabajadores; concluyendo respecto a la administración del capital humano el aspecto más favorable es el manejo de sus compensaciones mientras que el menos favorable corresponde al proceso de incorporación. Las competencias más sobresalientes de los colaboradores de Limones Piuranos S.A.C. son sus actitudes frente a las responsabilidades en sus puestos de trabajo y se identificaron oportunidades de mejora respecto al conocimiento del proceso productivo en su conjunto.

Cisneros (2020) en su tesis buscó determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa 2020. Se trabajo en base a una metodología básica, descriptiva, correlacional, como muestra se tomó a 26 trabajadores del área de traumatología, asimismo, se encontró que el 59,69% de los trabajadores calificaron con un nivel medianamente eficaz a la gestión que se brinda al talento humano y respecto al grado de agrado laboral un 46,2% la califico como medianamente eficaz, según los resultados se obtuvo un $Rho=0,729$ $p=0,000$ demostrando correlación moderada positiva y altamente significativa, a lo cual se determinó como conclusión que existe relación directa entre las variables de estudio.

Gonzales (2018) Un objetivo general de su investigación fue explorar la relación entre la gestión del capital humano y el compromiso de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura **2018**; La empresa tiene 50 empleados, y utilizaron el mismo número como muestra, Se utilizo como metodología la deducción hipotética, diseño correlacional, no experimental; en su resultado se obtuvo un coeficiente Rho

de Spearman de 0,114; valor de significancia bilateral de 0,432, por lo que se advierte que no existe relación entre las variables de estudio.

Robles (2018) el tema de estudio en la presente investigación fue la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura. El estudio está basado en una investigación descriptiva propositiva. La metodología de recopilación de datos se efectuó por medio de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución. Del estudio realizado se determinó que el perfil de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura en Gestión del Talento Humano es bajo, puesto que en el 69.8% de los encuestados manifiestan no tener conocimiento de instrumentos acerca de la gestión del talento humano. El nivel de satisfacción laboral de los empleados es tan sólo del 21.8%, este resultado encontrado fue efecto de la escasa planificación, inadecuados procedimientos de admisión, baja formación, ausencia de políticas de desarrollo profesional, insuficiente evaluación y control del talento humano lo que determinó claramente que es necesario aplicar estrategias para mejorar la Gestión del Talento Humano y elevar el nivel de satisfacción laboral de la institución.

Prieto (2018) el estudio tuvo como objetivo determinar la gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio brindado por la institución seleccionada para ser examinada. La investigación contó con un punto de vista cuantitativo y correspondió a un estudio de tipo descriptivo – correlacional, el diseño utilizado fue no experimental, y de corte transaccional. La población y muestra seleccionada estuvo integrada por 50 trabajadores de la institución. Sobre la Gestión del talento humano se pudo encontrar en los resultados que la percepción de los usuarios de la clínica Inmaculada Concepción Sullana, afirmaban que la Gestión de talento humano es Eficiente, además encontramos a la Incorporación de personas en una gestión es eficiente, al igual que la Colocación de personas, sin embargo perciben que la Recompensa de personas es regular y que su Desarrollo o formación de personas también es regular, verificando que la Retención de personas en la clínica es eficiente y finalmente la Supervisión de personas es eficiente.

Respecto a la fundamentación científica podemos mencionar que:

La gestión del talento humano destaca un importante sistema organizativo vanguardista, en función de la forma y la perspectiva de la organización desde la que se desarrolla la actividad, y teniendo en cuenta determinadas características que forman esta estructura, como son las competencias y habilidades de los empleados, sus hábitos y actitudes en el desempeño de las tareas diarias.

según diversos autores la gestión del talento humano cuenta con diferentes teorías:

Taylor (1856 – 1915), propuso que contratar a personas competitivas debería tener una gran aplicación en las organizaciones, con colaboradores que pudieran desempeñarse bien en trabajos específicos para beneficiar a la organización a través de una mayor productividad y un uso eficiente de los recursos disponibles de la empresa.

Además, como un defensor la teoría clásica Taylor, que pone realce en la gestión y la ciencia de los recursos humanos, relaciona con el estudio del tiempo y el movimiento lograr un avance de las personas según su productividad en las organizaciones empresariales.

Como menciona Chiavenato (2009), toda administración del capital humano dentro de una organización se basa en aspectos importantes:

1. Cada empleado es una persona completamente diferente y tiene una personalidad especial, una historia diferente, habilidades y destrezas específicas para desempeñar ciertas tareas en la organización, administrar adecuadamente distintos elementos y recursos de la organización en que trabaja.
2. Los colaboradores a modo de fomentadores de los recursos empresariales, son componentes emprendedores, que, enfrentan globalmente a diversos cambios, que se dan de manera constante, poseyendo la adecuada destreza de generar las competencias que se requieren para la innovación organizacional.
3. Los trabajadores en modo de socios activos en la empresa, otorgan a la organización, su trabajo, de manera comprometida y responsable, tomando

riesgos, consientes que esa inversión les produzca beneficios manifestado en ganancias monetarias, desarrollo laboral y satisfacción.

4. Los empleados como dueños de habilidades esenciales para el éxito de la organización, logran distinguirse de otros, porque construir habilidades similares a las de los competidores es mucho más difícil que obtener la tecnología correspondiente, puesto que la primera requiere inversión de tiempo, madurez psicológica y desarrollo consecutivo de aprendizajes.
5. Los trabajadores a modo de un bien esencial en la organización, complementan, generan y suman sus competencias, conocimientos e intelectos a la empresa.

Como se puede apreciar, estos investigadores coinciden mayoritariamente en que las empresas podrían ser más productivas, si saben administrar como un factor fundamental el capital humano. Ya que estas se encargan y son responsables de las labores primordiales en la elaboración de los productos tangibles e intangibles que organizaciones brindan para lograr la rentabilidad las cuales las hacen más competitivas. con ello las organizaciones y empresas deberían contemplar las destrezas y cualificaciones de las personas, para así fortalecerlas a través de la formación y asumir una gran responsabilidad de compromiso en el logro de sus objetivos.

Respecto a la satisfacción laboral podemos mencionar que, según las principales teorías tenemos: Teoría de los dos factores

Expresada a través de **Frederick Herzberg (psicólogo)**, en el año 1968. Denominada como bifactorial o de motivación-higiene, la cual sustenta que la reacción de un sujeto es resultado de dos causas: intrínsecos y extrínsecos.

Los factores intrínsecos se expresan de dos maneras: motivadores y completamente, sin estar relacionadas directamente con las características externas. inician en lo interno del hombre y se fortalecen continuamente a través de sus actividades productivas.

Si bien los factores externos, también llamados higiénicos, son de cuidado y están influenciados por factores externos hacia la persona, estos no la provocan, pero previenen que pueda sentirse insatisfecha por un posible estado de trabajo previsto.

La teoría X y teoría Y (sustentada por McGregor), la cual argumenta que existen dos estilos de gestión al factor humano: como primer estilo tenemos el autoritario, al que McGregor considera con el nombre de teoría X, que se basa en la forma tradicional de administrar los recursos humanos, según la cual una persona intuye un enemigo laboral y lo alienta externamente con premios y castigos. El segundo estilo asume que cuando las personas están en labores sus las metas institucionales y metas propias no están en conflicto, por lo que se debe buscar una mejor sinergia en ambas.

La teoría de Locke En 1968, Edwin A. Locke concreto una investigación acerca del concepto de satisfacción laboral, por lo que manifestó que no se entendía de forma explícita, y argumentó que sirve como precursor del establecimiento de objetivos organizacionales que un empleado puede lograr. En esta lógica, vincula el logro de metas a la satisfacción en la medida en que el empleado sienta que están presentes.

Respecto a la justificación de la investigación, Podemos decir que el presente estudio justifica su implementación porque:

Porque por medio de la indagación, la aptitud de investigadores se afianza y desarrolla habilidades para la gestión del talento humano y la satisfacción percibida por cada colaborador de la empresa OLG CORP, 2022.

De igual manera se justifica el trabajo de investigación, se intenta conocer las relaciones de las variables investigadas para así evaluar de alguna manera la prevalencia de la gestión de RRHH en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa OLG CORP en Ciudad de Paita, 2022.

La realización de este trabajo también se justifica porque se han identificado los diversos factores que inciden en la gestión de RRHH de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, 2022 y como resultado se plantean sugerencias para fortalecer y mejorar la adecuada administración de este recurso.

Asimismo, el estudio es justificado porque se requiere información de fuente primaria y ver cómo la gestión del talento humano y sus dimensiones se relacionan con la satisfacción laboral de los empleados de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, 2022.

De igual manera justifica hacer investigación porque queremos saber cómo se relacionan entre sí las variables estudiadas, las cuales tiene efecto con la obtención de los propósitos y metas organizacionales, de igual forma, podemos observar el rendimiento de las empresas en relación al resto que compiten en la ciudad de Paita.

El estudio aplica teorías ya existentes sobre el concepto y significado de talento humano, y su relación con la satisfacción laboral, puesto que influye en el crecimiento, progreso y desempeño de los empleados de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, y así poder generalizar los hallazgos a las empresas de la ciudad de Paita.

Por último, justifico la realización de esta investigación, porque es la base de los resultados obtenidos para otras personas interesadas en el tema y la institución, los cuales pueden ser realizados o ampliados para futuras investigaciones.

En la siguiente investigación, cabe mencionar la problemática del capital humano en los negocios y las organizaciones ya que es valorado como activo fundamental desde la antigüedad, aun así, no se ha considerado recompensado por contemplarse como un agente económico según como asevero el padre de la administración científica, Winslow Taylor.

En la actualidad, los desafíos que enfrentan los negocios, organizaciones comerciales e instituciones son los cambios económicos, la competencia y el crecimiento acelerado de la tecnología, estos cambios en el elemento humano deben considerarse con mayor competitividad y ejecutarse de manera ágil.

En un mundo vanguardista observamos que conforme la competitividad es un elemento valioso en el crecimiento de las compañías empresariales, los colaboradores necesitan estar dispuestos a desafiarlas, ya que en la actualidad las organizaciones demandan colaboradores enormemente competitivos, con habilidades, aptitudes puestas al cambio y orientadas a la flexibilidad del mercado.

Su estudio capta más interés entre investigadores, empresarios y directivos de todo el mundo, porque la gestión de recursos humanos no se trata solo de planificar, organizar y dirigir. Las actividades realizadas al elemento intelectual de los negocios y organizaciones superan a las anteriores, por lo tanto, la gestión de talento humano se transforma en la gestión que utiliza las habilidades de cada uno de los funcionarios. En otras palabras, es encontrar sus destrezas y ubicarlos en puntos fundamentales de la organización para generar más competitividad frente al resto de empresas.

Como menciona CEPAL (2009), el recurso humano es considerado como una parte relevante dentro de una organización, puesto que permite el logro de objetivos trazados y metas que se encuentran programadas por parte de la empresa, por ello gestionar la capacidad del factor humano correcta y adecuadamente evita que se generen fallas en algún nivel y así no se afecta el desarrollo sistemático de sus actividades.

Teniendo como problema general:

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, 2022?

Y problema específico:

- ¿Cuál es el nivel de la variable gestión del talento humano en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de la variable satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en su dimensión incorporación de los trabajadores de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en su dimensión capacitación de los trabajadores de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en su dimensión evaluación de los trabajadores de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paíta, 2022?

Para conceptualizar la gestión del talento humano Revisé fundamentos bibliográficos, los cuales la definen como una combinación de varias funciones que posibilitan la realización correcta del trabajo por parte de los empleados (Marroquín 2017),asimismo (Chiavenato (2002) sostiene que la gestión del elemento humano es el componente que desarrolla y controla la capacidad humana en las organizaciones en medida que se convierte en pieza integral de riqueza intelectual, principio en la causa de sus logros. En sentido que genera contribución y participación de los empleados de manera oportuna y directa. En este punto, Rodríguez (2008), menciona que la administración de las habilidades humanas se convierte en una forma de pensar, en la colaboración y participación del empleado de manera directa con el desarrollo de sus propósitos fuera y dentro de la empresa en el ámbito de tareas laborales acogedoras y motivadoras.

Para definirla de manera operacional podemos mencionar que la gestión del talento humano es el método en que las organizaciones reclutan seleccionan, retienen a su personal para que sea cada vez más competitivo y se sientan a interesados en pertenecer a la organización.

Las dimensiones de la variable gestión del talento humano se definen a continuación:

Incorporación: según Chiavenato (2007) menciona que son los procesos encargados del elemento humano, contienen todas las acciones de estudio de mercado, incorporación, selección de colaboradores y su disposición a las labores organizacionales. El desarrollo del proceso para integrarlos representa el inicio de las personas en la organización. Tratando así de proporcionar a la organización colaboradores competentes necesarios para la ejecución y logro de su operatividad.

Capacitación: Chiavenato (2008), explica la capacitación como el desarrollo de una formación a corto plazo que se lleva a cabo de manera estructurada a través de principios y métodos, en donde las personas fortalecen su intelecto, desarrollando

habilidades y enfocándose a objetivos definidos, los cuales se reflejan como competencias.

Evaluación: Para Sastre y Aguilar (2003), mencionan que el control de la evaluación del rendimiento, es un proceso que se da de manera sistemática y a través de una estructura que acompaña el trabajo intelectual del empleado, evaluando el incremento de sus logros y los resultados alcanzados en la ejecución de la tarea.

En la definición conceptual de satisfacción laboral podemos mencionar que la satisfacción laboral es la comodidad y estabilidad de una manera segura que se le brinda a los colaboradores para el logro de un mejor desempeño laboral (Cruz, 2018; Bravo y Jiménez, 2011).

Y como definición operacional podemos decir que la satisfacción laboral es el interés que sienten los colaboradores de trabajar y de integrarse a una organización, brindando lo mejor de ellos en beneficio de la organización.

Entre sus dimensiones de la satisfacción laboral tenemos:

Reto del trabajo: Robbins (1998) bajo el enunciado reto del trabajo. Los colaboradores suelen preferir empleos que les brinden posibilidades de utilizar sus destrezas, que muestren diversidad en las tareas asignadas, autonomía y retroalimentación acerca de su desempeño, de modo que un desafío medianamente moderado genere complacencia y agrado. Por ello enriquecer los perfiles deseados por medio del crecimiento vertical del trabajo puede elevar la satisfacción en la realización de las labores puesto que se eleva la autonomía, autodeterminación, diversidad de tareas y retroalimentación de su propia ejecución.

Sistema de recompensas justas: S. Robbins, (1998) En este aspecto se hace referencia a las remuneraciones y gestión de ascensos organizacionales, el cual debe ser captado de manera merecido, digno y debe estar acorde con sus expectativas. La forma de percibir la justicia interviene con la comparación ante la sociedad sobre las ofertas y demandas laborales, en sí las aptitudes, capacidades, destrezas del ser humano y las referencias salariales de la comunidad.

Condiciones favorables de trabajo: Chiavenato (2005), indica que motivo es el origen de una predisposición hacia un comportamiento particular. Este actuar es provocado por impulsos externos, que provienen del *entorno*, en otro caso este es creado interiormente en la mente de los individuos el cual está asociado al sistema cognitivo del ser humano. A pesar de la variación de los patrones de comportamiento de las personas, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todas las personas, Chiavenato explica tres premisas del comportamiento humano:

- El comportamiento es ocasionado, se puede lograr una causalidad del comportamiento, creándose con motivaciones intrínsecas o extrínsecas, es decir cómo influye el *ambiente* en las decisiones del comportamiento de las personas.
- El comportamiento es estimulado, en el actuar de ser humano existe un propósito, el cual está orientado hacia el logro de algún propósito.
- El comportamiento se orienta a alcanzar y lograr intereses y objetivos, por ello en cada comportamiento hay un impulso, un propósito, un interés, manifestaciones que funcionan como indicador en las causas del comportamiento.

Matriz de operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|----------------------------|--|---|--------------------|--------------------|--------------|---------------------------|
| Gestión del talento humano | Es el componente que desarrolla y controla la capacidad humana en las organizaciones en medida que se convierte en pieza integral de riqueza intelectual, principio en la causa de sus logros. (Chiavenato (2002)) | La gestión del talento humano es el método en que las organizaciones reclutan seleccionan, retienen a su personal para que sea cada vez más competitivo y se sientan a interesados en pertenecer a la organización. | Incorporación | Reclutamiento | Preg. 1 | Ordinal |
| | | | | Selección | Preg. 2 | |
| | | | | Socialización | Preg. 3 | |
| | | | Capacitación | Orientación | Preg. 4 | |
| | | | | Desarrollo | Preg. 5 | |
| | | | | Promoción | Preg. 6 | |
| | | | Evaluación | Seguimiento | Preg. 7 | |
| | | | | Control | Preg. 8 | |
| | | | | Retroalimentación | Preg. 9 | |

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|----------------------|--|---|-----------------------------------|---------------------|--------------|---------------------------|
| Satisfacción laboral | Es la comodidad y estabilidad de una manera segura que se le brinda a los colaboradores para el logro de un mejor desempeño laboral (Cruz, 2018; Bravo y Jiménez, 2011). | La satisfacción laboral es el interés que sienten los trabajadores de trabajar y de integrarse a una organización, brindando lo mejor de ellos en beneficio de la organización. | Reto del trabajo | Oportunidad | Preg. 10,11 | Ordinal |
| | | | | Variedad | Preg. 12 | |
| | | | | Libertad | Preg. 13 | |
| | | | Sistema de recompensas justas | Equidad | Preg. 14 | |
| | | | | Ascensos | Preg. 15 | |
| | | | | Sueldos justos | Preg. 16 | |
| | | | Condiciones favorables de trabajo | Ambiente de trabajo | Preg. 17 | |
| | | | | Bienestar | Preg. 18,19 | |
| | | | | Ambiente físico | Preg. 20,21 | |

Para efectos del presente trabajo se ha planteado las siguientes hipótesis:

Hipótesis Alternativa

H1: La relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral es significativa en el personal de OLG CORP, Paita 2022.

E hipótesis Nula

H0: La relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral no es significativa en el personal de OLG CORP, Paita 2022.

Se ha formulado el siguiente objetivo general: Establecer cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP, Paita 2022. Y como objetivos específicos tenemos:

- Determinar el nivel de aplicación de la gestión del talento humano del personal de OLG CORP-Paita 2022.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita 2022.
- Establecer la relación que existe entre la incorporación y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita 2022.
- Determinar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita 2022.
- Determinar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita 2022.

2. METODOLOGÍA

a) Diseño y tipo de Investigación

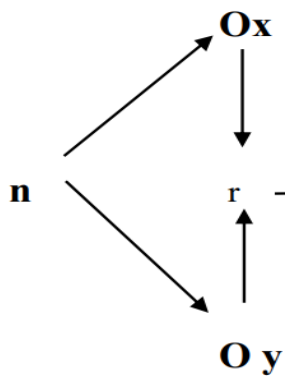
Diseño de la Investigación

Para esta investigación se utilizó un diseño: descriptivo correlacional, de corte transversal, propositivo.

Correlacional, puesto que se estableció la asociación o relación entre las variables y transversal, porque los datos se recopilaron en una sola ocasión, sin alterar sus condiciones existentes.

Tipo

Acorde al problema planteado y a los objetivos formulados, fue no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.



DONDE:

n = Muestra

O x = 1ra Variable (Gestión del talento humano)

O y = 2da Variable (Satisfacción laboral)

r = Relación entre las dos variables

b) Población – muestra

Población

Nuestra población estuvo conformada por 65 trabajadores de OLG CORP-PAITA 2022.

Muestra

Se aplicó el muestreo aleatorio o muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p.q) N}{d^2 (N-1) + Z^2 (p.q)}$$

Donde:

N: Población = 65

Z: Nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: Probabilidad de éxito = 0.5

q: Probabilidad de fracaso = 0.5

d: Margen de error = $(0.07)^2$

n: Muestra = 39.32

Obteniendo como resultado 39 trabajadores.

c) Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Fue una **encuesta** cuya estructura está diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Se utilizó un **cuestionario** de preguntas, debidamente estructurado cuyas preguntas sirvió para recolectar la información correspondiente a cada variable de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”, y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS |
|-----------------|---------------------|
| Encuesta | Cuestionario |

Hurtado (2000), por medio de las elecciones de técnicas e instrumentos de recopilación de información, esto comprende definir a aquellos medios o métodos el investigador lograra conseguir los datos necesarios para obtener los objetivos de investigación.

Encuesta

López y Fachelli (2015), es una herramienta de la investigación científica que tiene como propósito la recolección de datos cuantitativos, dentro de ella hay técnicas distintas, todas orientadas a la obtención de la construcción del objetivo de la materia que estamos investigando. Nada de esto debe alejarse de los parámetros de la Metodología de la investigación social cuantitativa y su extensión.

Cuestionario

Hurtado (2000), define al conjunto de interrogantes propuestas basadas en un evento, posición o asunto particular, por lo que el investigar anhela conseguir información.

Se realizó la validación de juicio a cargo de tres expertos y luego se aplicó la prueba de confiabilidad mediante la técnica de Alfa de Cronbach donde se obtuvo como resultando para la primera la variable gestión del talento humano un Alfa de Cronbach de 0,704 y para la satisfacción laboral un Alfa de Cronbach 0,907, valores que evidenciaron la confiabilidad del instrumento.

e) Procesamiento y análisis de la información

Los información y datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25; los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa en Microsoft Excel, para su presentación

Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Se aplico la técnica de análisis estadístico spearman, con propósito de establecer la positiva o nula relación de las variables.

3. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 1.

Nivel de gestión del talento humano según percepción de los trabajadores de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

| | Niveles | Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Nivel bajo | 35 a 36 | 8 | 20.5% |
| | Nivel medio | 37 a 39 | 20 | 51.3% |
| | Nivel alto | 40 a 43 | 11 | 28.2% |
| | Total | | 39 | 100.0% |

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, OLG CORP de la ciudad de Paita 2022.

Interpretación:

En la tabla 1, podemos apreciar que el 51.3% de los colaboradores pertenecientes a la empresa OLG CORP perciben un nivel medio en lo que respecta a la gestión del talento humano, el 20.5% reciben un nivel bajo, mientras que el 28.2 % percibe un nivel alto. Por lo que se determina que el nivel de la gestión del talento humano en OLG CORP-Paita 2022 es de grado medio.

Tabla 2.

Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de la empresa OLG CORP Paita 2022

| Niveles | Incorporación | | Capacitación | | Evaluación | |
|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|------------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 5 | 12,8 % | 10 | 25,6 % | 8 | 20,5 % |
| Medio | 23 | 59,0 % | 18 | 46,2 % | 15 | 38,5 % |
| Alto | 11 | 28,2 % | 11 | 28,2 % | 16 | 41,0 % |
| Total | 39 | 100,0 % | 39 | 100,0 % | 39 | 100,0 % |

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Paita 2022

Interpretación:

En la tabla 2 se puede apreciar que las dimensiones de la gestión del talento humano de la empresa OLG CORP Paita 2022 presenta un nivel diverso, los niveles de incorporación y capacitación son percibidos de grado medio con un 59% y 46,2% respectivamente, por otro lado la dimensión evaluación se percibe en un 41% por lo que se puede decir que, es de nivel alto, según percepción de los trabajadores de la empresa OLG CORP. Determinándose que las dimensiones de la gestión del talento humano presentan nivel medio alto.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

| | Niveles | Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Nivel bajo | 40 a 48 | 12 | 30,8% |
| | Nivel medio | 49 a 50 | 17 | 43,6% |
| | Nivel alto | 51 a 55 | 10 | 25,6% |
| | Total | | 39 | 100,0% |

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, OLG CORP de la ciudad de Paita 2022.

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que el 43.6% de los trabajadores de la empresa OLG CORP tienen como apreciación que, la satisfacción laboral es de nivel medio, asimismo el 30.8% reciben un nivel bajo y un 25.6 % percibe un nivel alto. Por lo que se logra determinar que el nivel de la gestión del talento humano en OLG CORP en Paita 2022 tiene un grado de percepción media.

Tabla 4.

Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral de la empresa OLG CORP Paita 2022

| Niveles | Reto de trabajo | | Recompensas justas | | Condiciones de trabajo | |
|--------------|-----------------|----------------|--------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 12 | 30,8 % | 12 | 30,8 % | 17 | 43,6 % |
| Medio | 17 | 43,6 % | 20 | 51,3 % | 21 | 53,8 % |
| Alto | 10 | 25,6 % | 7 | 17,9 % | 1 | 2,6 % |
| Total | 39 | 100,0 % | 39 | 100,0 % | 39 | 100,0 % |

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Paita 2022

Interpretación:

En la tabla 4 se puede observar que las dimensiones respecto a la satisfacción laboral de la empresa OLG CORP Paita 2022 presentan los niveles de reto de trabajo, recompensas justas y condiciones favorables de trabajo un nivel medio con un 43,6%, 51,3% y 53,8 respectivamente en los colaboradores de la empresa OLG CORP. Determinándose que las dimensiones de satisfacción laboral son de un nivel medio.

3.2 Caracterización de las variables

Tabla 5.

Caracterización de la variable gestión del talento humano en la empresa OLG CORP

| Factores/variables | | Gestión del talento humano | | | | | | Total | |
|--------------------|---------------|----------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | | Bajo | | Medio | | Alto | | N° | % |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | | |
| Sexo | Masculino | 3 | 7,7% | 12 | 30,8% | 4 | 10,3% | 19 | 48,7% |
| | Femenino | 5 | 12,8% | 8 | 20,5% | 7 | 17,9% | 20 | 51,3% |
| Edad | 18 a 25 | 6 | 15,4% | 16 | 41,0% | 7 | 17,9% | 29 | 74,4% |
| | 26 a 33 | 2 | 5,1% | 4 | 10,3% | 3 | 7,7% | 9 | 23,1% |
| | 34 a 41 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 2,6% | 1 | 2,6% |
| | 42 a 49 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Más de 49 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Instrucción | primaria | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | secundaria | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | técnica | 4 | 10,3% | 13 | 33,3% | 2 | 5,1% | 19 | 48,7% |
| | universitaria | 4 | 10,3% | 7 | 17,9% | 9 | 23,1% | 20 | 51,3% |
| Antigüedad | 0 a 4 | 7 | 17,9% | 17 | 43,6% | 11 | 28,2% | 35 | 89,7% |
| | 5 a 9 | 1 | 2,6% | 3 | 7,7% | 0 | 0,0% | 4 | 10,3% |
| | 10 a 14 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | 15 a 19 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Más de 19 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Totales | | 8 | 20,5% | 20 | 51,3% | 11 | 28,2% | 39 | 100,0% |

en la ciudad de Paita 2022.

Fuente: Matriz de datos de la gestión del talento humano en la empresa OLG CORP Paita 2022.

Interpretación:

En la tabla 5, se considera que la gestión del talento humano en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita 2022 tanto del sexo masculino (30,8%) y femenino (20,5%) perciben que la gestión tiene un nivel medio. De igual modo, menos de la quinta parte de los trabajadores específicamente del sexo femenino (17,9%), perciben que es de nivel alto. Respecto al grado de instrucción, un poco más de un quinto de los trabajadores (23.1%), cuentan con instrucción universitaria y perciben un grado alto. También poco menos de la mitad parte de los trabajadores (43,6%) tienen de 0-4 años de antigüedad y perciben un nivel medio alto.

Tabla 6

Caracterización de la variable satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022.

| Factores/variables | Satisfacción laboral | | | | | | Total | | |
|--------------------|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | N° | % | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | | | |
| Sexo | Masculino | 5 | 12,8% | 8 | 20,5% | 6 | 15,4% | 19 | 48,7% |
| | Femenino | 7 | 17,9% | 9 | 23,1% | 4 | 10,3% | 20 | 51,3% |
| Edad | 18 a 25 | 9 | 23,1% | 14 | 35,9% | 6 | 15,4% | 29 | 74,4% |
| | 26 a 33 | 3 | 7,7% | 3 | 7,7% | 3 | 7,7% | 9 | 23,1% |
| | 34 a 41 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 2,6% | 1 | 2,6% |
| Instrucción | primaria | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | secundaria | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | técnica | 4 | 10,3% | 12 | 30,8% | 3 | 7,7% | 19 | 48,7% |
| | universitaria | 8 | 20,5% | 5 | 12,8% | 7 | 17,9% | 20 | 51,3% |
| Antigüedad | 0 a 4 | 10 | 25,6% | 16 | 41,0% | 9 | 23,1% | 35 | 89,7% |
| | 5 a 9 | 2 | 5,1% | 1 | 2,6% | 1 | 2,6% | 4 | 10,3% |
| | 10 a 14 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | 15 a 19 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Más de 19 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Totales | 12 | 31% | 17 | 44% | 10 | 26% | 39 | 100% |

Fuente: Matriz de datos de la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022.

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que el (23,1%) del sexo femenino y (20,5%) del sexo masculino, perciben que la satisfacción laboral es de nivel medio, además poco menos de la quinta parte del sexo femenino (17,9%) perciben un nivel bajo. De igual modo las entre las edades de 18-25 años (35,9%), percibiendo un nivel medio. Respecto al grado de instrucción, más de la quinta (30.8%) tienen instrucción técnica con un nivel medio, también los trabajadores que tienen de 0-4 años de antigüedad (41.0%) perciben un nivel medio.

3.3 Prueba de normalidad

Hipótesis:

H0: los datos tienen una distribución normal.

H1: los datos no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia:

Confianza: 95%

Significancia: 5 %

Decisión:

1.- Si p- valor es menor o igual que ALFA, se rechaza la hipótesis nula **H0** y se acepta la **H1**(los datos no tienen una distribución normal entonces empleamos pruebas NO PARAMETRICAS).

2.-Si p- valor es mayor que ALFA, se acepta **H0** y se rechaza la **H1**(los datos tienen una distribución normal entonces empleamos pruebas PARAMETRICAS).

Tabla 7. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnova para las variables y dimensiones de gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022.

| Variables/Dimensiones | Kolmogorov-Smirnova | | |
|-----------------------------------|---------------------|----|------|
| | estadístico | G1 | Sig. |
| Gestión del talento humano | ,262 | 39 | ,000 |
| Incorporación | ,403 | 39 | ,000 |
| Capacitación | ,271 | 39 | ,000 |
| Evaluación | ,238 | 39 | ,000 |
| Satisfacción laboral | ,269 | 39 | ,000 |
| Reto de trabajo | ,197 | 39 | ,000 |
| Sistema de recompensas justas | ,206 | 39 | ,000 |
| Condiciones favorables de trabajo | ,359 | 39 | ,000 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, OLG CORP Paita 2022

La Tabla 7 muestra que para menos de 50 pruebas, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, que prueba los datos para la normalidad de las variables de investigación, revela que los niveles de significancia de las variables de gestión del talento humano son inferiores al 5, % ($p < 0.05$), lo que indica que los datos no son normales, por lo que la correlación de la gestión del talento humano y/o dimensiones con la satisfacción laboral requiere el uso de la prueba de correlación no paramétrica de Spearman.

3.4 Contrastación de hipótesis:

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁ Existe relación significativa entre la incorporación y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

H₀ No existe relación significativa entre la incorporación y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

Tabla 8

Correlación de la dimensión incorporación con la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-------|
| | | incorporación | satisfacción laboral | |
| Rho de Spearman | incorporación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,203 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,215 |
| | N | 39 | 39 | |
| | satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,203 | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,215 | | |
| N | | 39 | 39 | |

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

Interpretación

En la tabla 8 se aprecia que el Coeficiente de Rho Spearman da como resultado 0,203 (comprobandose una moderada correlación positiva, según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se entiende que no existe relación significativa entre la dimensión incorporación y la variable satisfacción laboral.

Tabla 9

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

| Valor de Rho | Significado |
|---------------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Prueba de hipótesis específica 3

H₁ Existe relación significativa entre la capacitación y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

H₀ No existe relación significativa entre la capacitación y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

Tabla 10

Correlación de la capacitación con la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita 2022

| | | Correlaciones | |
|----------|---|----------------------|---------------------------------|
| | | capacitación | satisfacción laboral |
| Rho de | Coeficiente de correlación | 1, 000 | , 509** |
| | capacitación Sig. (bilateral) | | , 001 |
| | N | 39 | 39 |
| Spearman | Coeficiente de correlación | , 509** | 1, 000 |
| | satisfacción laboral Sig. (bilateral) | , 001 | |
| | N | 39 | 39 |

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

Interpretación

En la tabla 10 se observa que el Coeficiente de Rho Searman tiene un valor de 0,509 (comprobándose una moderada correlación positiva, según interpretación de la tabla 9), presentando un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), en resumen quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión capacitación y la variable satisfacción laboral, estableciendo así que la capacitación en los colaboradores provoca satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022, comprobando de esta manera la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁ Existe relación significativa entre la evaluación y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

H₀ No existe relación significativa entre la evaluación y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

Tabla 11

Correlación entre la dimensión evaluación con la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita 2022

| | | Correlaciones | |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| | | Evaluación | satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | evaluación | | |
| | | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,493** |
| | | N | 39 |
| Spearman | satisfacción laboral | | |
| | | Coeficiente de correlación | ,493** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 39 |

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

Interpretación

En la tabla 11 podemos observar que el Coeficiente de Rho Spearman tiene un valor de 0,493 (comprobandose una moderada correlación positiva, según interpretación de la tabla 9), y un grado de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se puede decir que existe relación significativa entre la dimensión evaluación y la variable satisfacción laboral, logrando así afirmar que la evaluación ayuda al desarrollo de

satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022, y con ello se aprueba la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis general

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022

Tabla 12

Correlación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita 2022.

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | | | Gestión del talento humano | satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,587** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | | 39 | 39 |
| | satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,587** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | | |
| N | | 39 | 39 | |

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

Interpretación

En la tabla 12, observamos el Coeficiente de Rho Spearman tiene un valor de 0,587 (comprobandose una moderada correlación positiva, según interpretación de la tabla 9), y un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que se interpreta como la

existencia de una relación significativa entre las variables, por lo que podemos afirmar que la gestión del talento humano contribuye a generar satisfacción laboral en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita, logrando aprobarse de esta manera la hipótesis de estudio.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Objetivo específico 1: determinar el nivel de la gestión del talento humano en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022.

El resultado respecto a la gestión del talento humano en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022, según la tabla 1, es de nivel medio, según la percepción de un 51,3% de los trabajadores coincide con sus dimensiones como lo son incorporación y capacitación (con un 50% y 46,2% respectivamente) sin embargo existe otra dimensión donde los trabajadores perciben un nivel alto como la evaluación (41% respectivamente), estos resultados coinciden con Rubio y Quispe (2022) quienes señalan que la gestión del talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito limitada 582 –Huancavelica 2021 presentan un nivel Moderado (77,5% respectivamente), específicamente su dimensiones con un nivel moderado. Al respecto también podemos mencionar a Espino y Navarro (2020) los cuales realizaron una investigación que permitió conocer como es la correspondencia de la gestión de la competitividad humana con el crecimiento laboral, que se mueve de acuerdo a las habilidades, conocimientos, capacitaciones, incentivos, productividad, eficiencia y de velar por los aspectos emocionales del trabajador, constituyéndola, así como la base principal para cualquier organización.

De igual manera respecto a la tabla 5 podemos apreciar que el sexo masculino (30,8%) y femenino (20,5%) perciben que la gestión tiene un nivel medio. Respecto al grado de instrucción, más de un quinto de los empleados (23.1%), cuentan con grado de instrucción superior universitaria y reciben un nivel alto. También poco menos de la mitad parte de los trabajadores (43,6%) tienen de 0-4 años de antigüedad y perciben un nivel medio. Esto podría indicar que este grupo de personas se encuentra medianamente satisfechos.

Objetivo específico 2: determinar el nivel de satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022.

El resultado respecto a la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022, en la tabla 3, se observa que el 43.6% de los colaboradores

pertenecientes a la empresa OLG CORP perciben que la satisfacción laboral es de un nivel medio. Según la tabla 4, podemos percatarnos que las dimensiones de satisfacción laboral de la empresa OLG CORP Paita 2022 presentan que los niveles de reto de trabajo, recompensas justas y condiciones favorables de trabajo presentan un grado medio según el 43,6%, 51,3% y 53,8 respectivamente, estableciendo así que las dimensiones de satisfacción laboral son de un nivel medio. Estos resultados resaltan la investigación de Rubio y Quispe (2022), donde se observan los resultados correspondientes a la satisfacción laboral, en donde un 10,0% logran un nivel insatisfecho, por otro lado, el 25,0% percibe un nivel medianamente satisfecho y finalmente un 65,0% de los trabajadores obtienen un nivel satisfecho, indudablemente el nivel medio satisfecho predomina en los resultados de esa investigación.

Asimismo, en la tabla 6, se observa que el (23,1%) del sexo femenino y (20,5%) del sexo masculino perciben un nivel medio, entendiéndose así que ambos géneros tienen un grado moderado de conformidad con su entorno de trabajo y condiciones. De igual modo las entre las edades de 18-25 años (35,9%), percibiendo un nivel medio. Respecto al grado de instrucción, más de la quinta (30.8%).

Objetivo específico 3: Describir la relación entre la dimensión incorporación con la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022

Según la tabla 8 aprecia que no existe relación entre la dimensión incorporación y la satisfacción laboral, demostrándose de esta manera que en la empresa OLG CORP Paita 2022 los trabajadores perciben un nivel débil respecto al reclutamiento, selección y socialización lo cual no genera en ellos agrado. Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y aceptabilidad.

A partir de esta definición de sería sugerente delimitar aquellos factores o variables relacionados con las posibilidades de incorporación laboral para poder delimitar las carencias o necesidades que se pueden trabajar para promocionar u optimizar el proceso de inserción.

Según Cotrina y Núñez (2019), mencionan que la incorporación a partir del perfil necesitara habilidades, competencias, destrezas y conocimientos que serán evaluados a través de procedimientos que facilitara examinar comportamientos. La adecuada selección de los trabajadores necesitara examinar ambos requisitos (intelecto y capacidades), puesto que la unión de estos conforma el perfil solicitado.

Objetivo específico 4: demostrar la relación entre la dimensión de capacitación con la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita 2022.

En la tabla 10 se encontró un coeficiente de Rho Spearman de 0,509 y una significancia menor a 0.05 lo que se interpreta como la existencia de una relación entre la dimensión capacitación y la variable satisfacción laboral, estableciendo así que la capacitación del personal logra generar satisfacción por parte del empleado de la empresa OLG CORP Paita 2022, aprobándose la hipótesis de estudio. Con lo que se aprecia que la capacitación es un papel importante es el proceso mediante el cual los colaboradores adquieren orientación, desarrollo y promoción para interactuar en el entorno laboral y cumplir con objetivo deseado lo que genera un mayor nivel de conformidad.

Cotrina y Núñez (2019) explican la preparación como un medio para aplicar proyectos de capacitación en habilidades y destrezas competitivas, asimismo especifican los puntos necesarios para la evaluación del personal. En su metodología, este elemento se califica como evolución y crecimiento, y proponen tres opciones para su implementación: autodesarrollo, formación especializada y desarrollo conjunto.

La experiencia señala así que mientras más alto sea el nivel de dimensión capacitación la satisfacción obtenida en el colaborador será más elevada, por lo que la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral se vincula favorablemente.

Objetivo específico 5: especificar la relación entre la dimensión evaluación con la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita 2022.

En la tabla 11 encontramos el Coeficiente de Rho Spearman con un valor de 0,493 lo que determina que existe relación significativa entre la dimensión evaluación y la variable satisfacción laboral, en lo que lo que podemos afirmar que la evaluación constante hacia el personal en la empresa OLG CORP logra generar una significativa

satisfacción por parte de los colaboradores, y así se aprueba de esta manera la hipótesis de estudio. Esto coincide con la investigación de Rodríguez C. (2007), La relación entre la variable control en el trabajo y la variable satisfacción laboral en el personal del sector salud es positiva y estadísticamente significativa. La mayor parte de los estudios seleccionados confirmaron la influencia del control en el trabajo en la satisfacción laboral, de una forma positiva. Asimismo, la autonomía laboral y el control en el trabajo se pueden evaluar como una misma variable.

Por lo que podemos percibir que control como un indicador de la dimensión Evaluación en el trabajo impacta positivamente en la satisfacción laboral generalmente en entornos donde se trabaja bajo presión donde esta puede ser percibida como un desafío. Asimismo, la labor de estar generando buenos resultados por uno mismo genera una mayor satisfacción laboral.

Objetivo general: Describir la relación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral en la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita 2022.

En la tabla 12 se aprecia un Coeficiente de Rho Spearman de 0,587, lo que se define como existencia de relación significativa entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral, con ello podemos aseverar que la gestión del talento humano contribuye a lograr agrado, satisfacción y placer al momento de ejecutar nuestras actividades dentro de la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita, lográndose aprobar de esta manera la hipótesis de estudio.

Asimismo, Pareja, (2019), en su trabajo de investigación: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao – 2018, concluye en su objetivo general que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral con resultados como un coeficiente de correlación rho Spearman de 0,675 y un valor $p=0,000$ (menor al nivel $\alpha=0,05$).

Por otro lado, las características de la gestión del talento humano establecen requisitos en los niveles de satisfacción en el trabajo. De modo que se obtuvieron resultados representativos con respecto a las dimensiones, asimismo se destaca que el presente

estudio está estrechamente relacionado en términos de resultados y en todos los casos se aplicó el estadístico utilizado por el coeficiente de correlación rho de Spearman.

5. CONCLUSIONES

Las evidencias demostraron con el resultado respecto a la gestión del talento humano en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022, según la tabla 1, es de nivel medio, según la percepción de un 51,3% de los trabajadores coincide con sus dimensiones como lo son incorporación y capacitación (con un 50% y 46,2% respectivamente), por otro lado, hay otra dimensión donde los trabajadores reciben un nivel alto como la evaluación (41% respectivamente).

Se demostró según el resultado respecto al nivel de la satisfacción laboral en la empresa OLG CORP en la ciudad de Paita 2022, respecto a la tabla 3, se observa que el 43.6% de los colaboradores de OLG CORP perciben que la satisfacción laboral tiene un grado medio. A través de la tabla 4 apreciamos que las dimensiones de satisfacción laboral de la empresa OLG CORP Paita 2022, presentan que los niveles de reto de trabajo, recompensas justas y condiciones favorables de trabajo son de nivel medio según percepción del 43,6%, 51,3% y 53,8 respectivamente, lo que determina que las dimensiones de esta variable son de un nivel medio.

Las evidencias determinan el vínculo que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la empresa OLG CORP respecto de sus colaboradores; lo que confirma la existencia de una relación positiva, con un valor de 0,587, por lo que dicha correlación es positiva.

Se ha determinado la relación entre la dimensión incorporación con la variable satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022. Cuyo resultado tuvo una significancia de $0,215 = 0,000 < 5\%$ por lo que dicha relación no existe.

Se ha determinado la relación entre la dimensión capacitación con la variable satisfacción laboral en la empresa OLG CORP Paita 2022, con un valor de Rho Spearman de 0,509 con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que se interpreta como la existencia de relación significativa entre la dimensión capacitación y la variable satisfacción laboral, entendiéndose que la inducción, orientación y

capacitación ayudan a generar agrado por parte de los colaboradores de la empresa OLG CORP, Paita 2022.

Asimismo, se determinó a través de la table 11, la relación de la dimensión evaluación con la variable satisfacción laboral; basándose en los resultados, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,493, lo que demuestra una positiva y significativa correlación de esta dimensión con la variable, en lo que podemos afirmar que la evaluación del personal ayuda a generar agrado y satisfacción respecto al logro de sus objetivos dentro de la organización.

6. RECOMENDACIONES

Primera: Recomendar al gerente de la empresa OLG CORP de la ciudad de Paita fortalecer la gestión del talento humano, ya que en relación al género tanto del sexo masculino (30,8%) y femenino (20,5%) perciben que la gestión tiene un nivel medio o medianamente gestionado.

Segunda: Recomendar a las jefaturas de área a fin de mejorar las condiciones de trabajo ya que mencionan en un 43,6% un nivel bajo y 53,8 un nivel medio, apostando por planes de mejora en los indicadores ambiente de trabajo, bienestar y ambiente físico.

Tercera: Fortalecer la gestión del talento humano en sus dimensiones capacitación 25,6% Resultados de nivel bajo y 42,6% nivel medio, considerando esta como una inversión valiosa.

Cuarta: a la jefatura de recursos humanos realizar encuestas dirigidas a los colaboradores en donde puedan especificar sus necesidades en las diferentes áreas de la empresa OLG CORP buscando así fortalecer la gestión de talento humano.

Quinta: A los gerentes y a los encargados de puestos que manejen numeroso personal, que en su práctica desempeñen un dominio ético, con igualdad de oportunidades y valores.

Sexta: Las diferentes jefaturas deben de realizar evaluaciones periódicas para evaluar la satisfacción laboral del personal y así poder identificar puntos críticos donde se deben de implementar mejoras laborales.

7. AGRADECIMIENTOS:

Al todopoderoso gracias por permitirme culminar una de mis grandes metas.

A mi mamá Iraiza que trabajo arduo por darme mi carrera profesional y mis hermanos que me han llenado de amor y valores a pesar de los momentos difíciles.

A mi hijo que me enorgullece, es mi motor y mis ganas de superación.

A mi esposo que es mi ejemplo a seguir y del cual guardo mucha admiración.

A la familia Guzmán Yahuana por poyarme con la tecnología en este proyecto.

A la universidad San pedro, por apoyar mis sueños.

A mi asesor por brindarme sus conocimientos y tener gran empatía.

A los trabajadores y gerentes de la empresa OLG CORP.

Mayra Lizbeth Sánchez Sáenz

8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, L., López, L. Y Silva, N. (2019) *Satisfacción laboral en una organización humancare de la Bahía de Guayaquil*. PODIUM No. 35, Universidad Espíritu Santo - UEESISSN: 1390-5473 e-ISSN: 2588-0969.
- Aiquipa, O. (2022) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de los servicios de medicina y odontología del hospital II Jorge Reategui Delgado – Essalud. Piura 2020*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de Piura. Perú. Recuperado de:.
- Bendezú, K. (2019) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, pp. 22-28, 2020. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>.
- Bravo, C. y Jiménez, A. (2011). *Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile*. Revista.
- Calderón, H. (2011). *Estado del arte de la gestión humana*. Bogotá- Colombia. Asociación Colombiana de Gestión humana, ACRIP.
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013) *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Contaduría y Administración, 58(2), 39-60
<https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*

- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- CEPAL. (2009). *Manual de Planificación estratégica e indicadores de desempeño del sector público*. ILPES CEPAL.
- Cifuentes, Z. (2018) *Estudio de los factores determinantes en la satisfacción laboral: caso empresa de productos cárnicos*. Tesis de maestría. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5914.pdf.
- Cisneros, C. (2020) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura*. 2020. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Sede Piura. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59051?show=full>.
- Cotrina, A. y Núñez, D. (2019) *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca 2019* (Tesis de licenciatura) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1057/TEISIS%20Percepci%C3%B3n%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20de%20los%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cotrina, M. (2022) *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021*. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada de Tacna. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2300/Cotrina-Velarde-Maria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Cruz, J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Revista Pensamiento y Gestión, 45(1), 1-20
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1987). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 2° edición. Editorial McGraw-Hill, México.
- Espino C. (2020). *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la universidad nacional san Luis Gonzaga, 2020*” Recuperado de:
<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3524/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20CENTRAL%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20SAN%20LUIS%20GONZAGA%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza M., Montalvo C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* Recuperado de:
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- García, K. (2020) *Gestión del talento humano para orientar las competencias laborales de la empresa Limones Piuranos S.A.C. Tambogrande, 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo Sede Piura. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65004>.
- Gonzales, G. (2018) *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional de Piura. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed. <http://books.google.cl/books?id=q3E0109oUtUC&printsec=frontcover&dq=Handbook+Of+industrial+and+organizational+psychology&lr=#v=onepage&q=&f=false>

Macías, M., Ruíz, S. y Valdivieso, P. (2020) *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. Ingeniería Industrial*, vol. XLI, núm. 2, e4122, 2020. Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujae. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/html/>

Marroquín C (2017). *Factores académicos, económicos y personales que más inciden en la deserción universitaria en los dos primeros años de estudio en la facultad de ciencias económicas y empresariales de la universidad Rafael Landívar, campus central.* <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/Marroquin-Christian.pdf>

Martínez, L. (2004). *Gestión Social del talento humano*. México: Mc. Graw Hill.

Mora, J. Y Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, (Edición Especial) Recuperado de: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Muñoz, A. (2016). *Satisfacción laboral*. [Entrada de blog] Recuperado de <http://psicometricas.mx/blog/satisfaccion-laboral/>

- Pareja, A., Chiri, P., Ramírez, E., Segovia, C. y Sánchez, M. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 3057-3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
- Pilatasig, C. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del Instituto De Educación Especial Juan Pablo II, en la ciudad de Esmeraldas*, año lectivo 2019 –2020 (Tesis de licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Repositorio Digital Pucese. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2068>
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del y talento humano como estrategia para retención de personal*. Universidad de Medellín. Experimental Politécnica de la fuerza armada. Centro de investigación y post grado UNEFA-CIP.
- Quevedo, G. (2021) *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de alma Perú S.A., Chiclayo, 2019*. (Tesis de licenciatura) Universidad señor de Sipán. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8697/Quevedo%20Ag%c3%bcero%20Claudia%20Gabriela%20Mariana.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Ramírez, R. Chacón, H. y Valencia, K. (2018) *Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas*. Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019) *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información Tecnológica Vol. 30(6), 167-176 (2019) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Remicio M. (2022). *Modelo de gestión del talento humano para la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Paita*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107715/Reinicio_MWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (1993) *Comportamiento Organizacional*. 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10 ma. Edición. México. Pearso – Prentice Hall

Robles, W. (2018) *Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura. Universidad Cesar Vallejo.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21792>

Rodríguez C. (2021) *relación entre control en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la salud.*
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13273>

Rubio, J. y Quispe, P. (2022) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito limitada 582 Huancavelica - 2021.* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de:
<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4506>

Sandoval, F. y Zuta, C. (2022) *Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura - Agencia Castilla.* (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura. Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5459/T_AE_2201.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santamaria, 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. ISSN: 0798-1015. Vol.

41 (38) 2020. Art. 15.

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>

Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Mc Grew hill.

Zelada, E. (2020). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios*. *Cienciamatria*, 6(1), 793-809.

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>

9. ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición |
|----------------------------|---|---|---------------|-------------------|---------|--------------------|
| Gestión del talento humano | La gestión del talento humano viene a ser el camino que concibe la cooperación e intervención del trabajador directamente en la consecución de las metas personales e institucionales, dentro de un contexto de labores agradables y motivadoras. Rodríguez (2008), | La gestión del talento humano es el método en que las organizaciones reclutan seleccionan, retienen a su personal para que sea cada vez más competitivo y se sientan a interesados en pertenecer a la organización. | Incorporación | Reclutamiento | Preg. 1 | Ordinal |
| | | | | Selección | Preg. 2 | |
| | | | | Socialización | Preg. 3 | |
| | | | Capacitación | Orientación | Preg. 4 | |
| | | | | Desarrollo | Preg. 5 | |
| | | | | Promoción | Preg. 6 | |
| | | | Evaluación | Seguimiento | Preg. 7 | |
| | | | | Control | Preg. 8 | |
| | | | | Retroalimentación | Preg. 9 | |

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición |
|----------------------|--|---|-----------------------------------|---------------------|--------------|---------------------------|
| Satisfacción laboral | Satisfacción laboral es la comodidad y estabilidad de una manera segura que se le brinda a los colaboradores para el logro un mejor desempeño laboral (Cruz, 2018; Bravo y Jiménez, 2011). | La satisfacción laboral es el interés que sienten los trabajadores de trabajar y de integrarse a una organización, brindando lo mejor de ellos en beneficio de la organización. | Reto del trabajo | Oportunidad | Preg. 10,11 | Ordinal |
| | | | | Variedad | Preg. 12 | |
| | | | | Libertad | Preg. 13 | |
| | | | Sistema de recompensas justas | Equidad | Preg. 14 | |
| | | | | Ascensos | Preg. 15 | |
| | | | | Sueldos justos | Preg. 16 | |
| | | | Condiciones favorables de trabajo | Ambiente de trabajo | Preg. 17 | |
| | | | | Bienestar | Preg. 18,19 | |
| | | | | Ambiente físico | Preg. 20,21 | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| PROBLEMA | VARIABLE | OBJETIVOS | HIPOTESIS | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita-2022?</p> | <p>Variable 1: Gestión del talento humano Variable 2: Satisfacción laboral</p> | <p>Objetivo general Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer el nivel de la gestión de gestión de talento humano del personal de OLG CORP-Paita 2022 - Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de OLG CORP Paita 2022 - Establecer la relación que existe entre la incorporación y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita 2022 - Determinar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP-Paita 2022 - Determinar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal de OLG CORP Paita 2022 | <p>H1: La relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral es significativa en el personal de OLG CORP-Paita 2022.</p> <p>H0: La relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral no es significativa en el personal de OLG CORP Paita 2022</p> | <p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>1. TIPO DE INVESTIGACION: Descriptivo, correlacional.</p> <p>2. TIPO DE DISEÑO: No experimental, Transversal.</p> <p>3. POBLACIÓN Población y muestra 65 trabajadores</p> <p>4. MUESTRA 39 trabajadores</p> <p>5. TECNICA Técnica e instrumentos de investigación Encuesta</p> <p>6. INSTRUMENTO Cuestionario</p> |



Anexo 3. Cuestionario PARTE I

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en OLG CORP, Paita 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

En esta primera sección del cuestionario le presentaremos una serie de preguntas acerca de usted, por favor marcar en el recuadro según la alternativa que considere correcta.

1. Sexo:

Masculino Femenino

2. Edad:

De 18 a 25 años De 26 a 33

De 34 a 41 De 42 a 49

Más de 49

3. Instrucción:

Primaria Secundaria

Superior técnica Superior Universitaria

4. Antigüedad

De 0 a 4 años De 5 a 9

De 10 a 14 De 15 a 19

Más de 19

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

| N° | ITEMS | CALIFICACIÓN | | | | |
|-----------|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿En la institución donde labora, considera que se realizan un buen reclutamiento de personal? | | | | | |
| 2 | ¿Existe un proceso adecuado de selección de personal en GRUPO OLAYA, PAITA? | | | | | |
| 3 | ¿Para integrar al personal nuevo a la institución se realiza actividades de socialización? | | | | | |
| 4 | ¿El área de recursos humanos de GRUPO OLAYA, PAITA orienta constantemente al personal de la entidad en las actividades encargadas? | | | | | |
| 5 | ¿Se brinda capacitaciones al personal para que logre desarrollar sus capacidades en beneficio de la organización? | | | | | |
| 6 | ¿En GRUPO OLAYA, PAITA existe un programa de promociones y ascensos al personal de la institución? | | | | | |
| 7 | ¿Su jefe inmediato realiza seguimiento constante de las labores encomendadas a su personal? | | | | | |
| 8 | ¿Se lleva un control de todas las actividades que se les encomienda a los trabajadores? | | | | | |
| 9 | ¿Después de la evaluación se realizan retroalimentación para indicarles cómo mejorar? | | | | | |
| 10 | ¿Les brindan oportunidades de realizar de manera distinta las funciones encomendadas? | | | | | |
| 11 | ¿Se les brinda la oportunidad de poder desarrollar ideas innovadoras referentes a su puesto? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | ¿Realiza funciones variadas para desarrollar sus habilidades como trabajador? | | | | | |
| 13 | ¿Se le otorga cierta libertad al momento de realizar sus actividades laborales? | | | | | |
| 14 | ¿Considera que las remuneraciones que reciben son equitativas para todo el personal de la empresa? | | | | | |
| 15 | ¿Cuándo se da un ascenso en la institución considera que es merecido para el colaborador? | | | | | |
| 16 | ¿Existe un sistema justo de remuneraciones en la institución donde labora? | | | | | |
| 17 | ¿Los ambientes donde trabaja son cómodos y ventilados? | | | | | |
| 18 | ¿Se siente a gusto trabajando en esta institución? | | | | | |
| 19 | ¿Ha logrado hacer amigos en el ambiente laboral? | | | | | |
| 20 | ¿Existe una buena distribución de los ambientes que permiten realizar su trabajo de manera efectiva? | | | | | |
| 21 | ¿Siente comodidad respecto a la infraestructura del ambiente donde trabaja? | | | | | |

¡Gracias por el tiempo brindado !

Cuestionario sobre informalidad y su operación turística.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Base de datos de la muestra piloto

Gestión del talento humano

| ID | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 |
|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |

Satisfacción laboral

| ID | ITEM 10 | ITEM 11 | ITEM 12 | ITEM 13 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 | ITEM 17 | ITEM 18 | ITEM 19 | ITEM 20 | ITEM 21 |
|-----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

Anexo 5: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Variable N°01 Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de Elementos |
|---------------------|-------------------|
| .704 | 9 |

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.704)

Variable N°02 Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|-------------------|
| .907 | 12 |

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.907).

Anexo 6: Validación de juicio de expertos.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Alejandro López Morillas.

Fecha: 19.05.2022 Especialidad: Administración, Talento humano.

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el Talento humano y la satisfacción laboral en OLG CORP. Paita

Autor del instrumento: Mayra Lizbeth Sanchez Saenz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Gestión del talento humano y satisfacción laboral en OLG CORP-Paita 2022 "

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|---|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | 16 | | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | 16 | | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | 16 | | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | 48 | 71 | 57 |
| Sumatoria Total | | 176 (Siendo el puntaje máximo posible 200) | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.88 (Siendo la valoración máxima en 1) | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo


respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Alejandro F. Lopez-Morillas
Dr. En Administración
DNI N° 17895743

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Herbeth Valdivia Granados

Fecha: 19.05.2023 Especialidad: Administracion de empresas.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta.

Autor del instrumento: Mayra Lizbeth Sanchez Saenz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **"Gestion del talento humano y satisfaccion laboral en OLG CORP Paita, 2022"**.

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|---|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | 16 | | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | 16 | | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | 16 | | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | 48 | 71 | 57 |
| Sumatoria Total | | 176 (Siendo el puntaje máximo posible 200) | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.88 (Siendo la valoración máxima en 1) | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

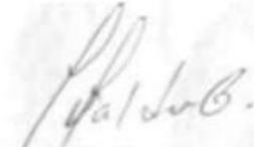
respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \div \boxed{198} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Lic. Herbeth
Valdivia Granados**
Licenciado en
administración de
empresas.
DNI N° 18173298

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Karina Valdiviezo Perez.

Fecha: 19.05.2023 Especialidad: Administracion de empresas.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta.

Autor del instrumento: Mayra Lizbeth Sanchez Saenz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **"Gestion del talento humano y satisfaccion laboral en OLG CORP Paita, 2022"**.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|---|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 17 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 17 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 17 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 17 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 17 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 17 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 17 | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 17 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 17 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 170 | |
| Sumatoria Total | | 170 (Siendo el puntaje máximo posible 200) | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.85 (Siendo la valoración máxima en 1) | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$\boxed{170} \div \boxed{200} = \boxed{0.85}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Karina Valdiviezo Pérez
Magister
02874217

Anexo 7: Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor | | | |
|---|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| SANCHEZ SAENZ MAYRA LIZBETH | | 47637072 | mayralizbeth.sanchez@gmail.com |
| Apellidos y Nombres | | DNI | Correo Electrónico |
| 2. Tipo de Documento de Investigación | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Tesis | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Suficiencia Profesional |
| <input type="checkbox"/> | Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Investigación |
| 3. Grado Académico o Título Profesional ¹ | | | |
| <input type="checkbox"/> | Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> | Título Profesional |
| <input type="checkbox"/> | Título Segunda Especialidad | <input type="checkbox"/> | Maestría |
| <input type="checkbox"/> | Doctorado | | |
| 4. Título del Documento de Investigación | | | |
| Gestión del talento humano y satisfacción laboral en OLG CORP Paita, 2022 | | | |
| 5. Programa Académico | | | |
| Programa de estudio de administración de empresas. | | | |
| 6. Tipo de Acceso al Documento | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess) | | <input type="checkbox"/> |
| | Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*) | | |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo | | | |

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

| Lugar | Día | Mes | Año |
|----------|-----|-----|------|
| Chimbote | 28 | 10 | 2024 |

| | | |
|---------------|---|---|
| Huela Digital |  |  |
| | Firma | |

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUMEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035 Ley que regule el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 005-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y adjuntar en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-DEGC (Numerales 52 y 67) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, en cursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 122, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI, las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los méritos en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA*.

Nota: * En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27944, art. 32, num. 32.3).

Anexo 8: Reporte de similitud

Gestión del talento humano y satisfacción laboral en OLG CORP-Paita 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 6 % |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 6 % |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5 % |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3 % |
| 5 | apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | ciencialatina.org Fuente de Internet | 1 % |
| 8 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 9 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | |

| | | |
|----|--|------|
| | | <1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 11 | Luis Antonio Álvarez Silva, Lourdes Adriana López Rodríguez, Nelly Elizabeth Silva Avilés. "Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil", Podium, 2019 Publicación | <1 % |
| 12 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante | <1 % |
| 14 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante | <1 % |
| 16 | Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante | <1 % |
| 17 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 19 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 22 | Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante | <1 % |
| 23 | "Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación | <1 % |
| 24 | Emma Catherine Jiménez-Atiaja, Ariel José Romero-Fernández, Matías Santana-Paredes. "Mejoramiento de la gestión del talento humano en empresas del sector privado", CIENCIAMATRIA, 2022 Publicación | <1 % |
| 25 | Erika Milagros Cajusol Baldeon, Luisa Hortensia Rivas Díaz. "Relación entre Motivación Académica y Rendimiento Académico en los estudiantes de Enfermería de la UNMSM", TecnoHumanismo, 2021 Publicación | <1 % |

repositorio.unsa.edu.pe

26 Fuente de Internet <1%

27 repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet <1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
Excluir bibliografía Activo