

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**
INTERNACIONALES

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA SAN
SEBASTIAN INVERSIONES Y
CONSTRUCCIONES S.A.C. AÑO 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Autora:

Daniella Rebeca Rivera Rodriguez

Asesor:

Dr. Jose Luis Soriano Colchado

<https://orcid.org/0000-0001-9000-0570>

Trujillo - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	RICHARD ALEJANDRO AGUIRRE CAMARENA
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	MARIA DEL CARMEN D ANGELO PANIZO
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	JOSE LUIS SORIANO COLCHADO
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 41 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::1:3095271320




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Página 2 of 41 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::1:3095271320

DEDICATORIA

A **Dios**, por ser mi soporte y guía en todo momento de mi vida.

A mis amados padres: **Norton Rivera y Danny Rodríguez.**

A mis amados abuelos: **Alejandro Rivera Y Flora Román**

Roque Rodríguez y Beatriz Caballero.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a mi Padre celestial por la vida, Dios.

A mis padres y demás familia, por su constante apoyo en todo momento.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	19
CAPÍTULO III: RESULTADOS	22
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Satisfacción laboral, variable y dimensiones	22
Tabla 2: Gestión del talento humano, variable y dimensiones	23
Tabla 3: Procesamiento de casos	24
Tabla 4: Fiabilidad.....	24
Tabla 5: Prueba de normalidad.....	25
Tabla 6: Prueba de hipótesis general	25
Tabla 7: Prueba de normalidad.....	26
Tabla 8: Prueba de hipótesis específica 1	27
Tabla 9: Prueba de normalidad.....	27
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 2.....	28

RESUMEN

La presente investigación denominada “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones SAC, Trujillo 2024”, tiene como objetivo principal determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C. Para esto, se utilizó un tipo de investigación cuantitativa descriptiva no experimental. Dentro de la variable de “Gestión del talento humano”, se midieron dimensiones como: la planificación del talento humano y desarrollo del talento humano. Así como también en la variable de “Satisfacción laboral”, consta de las siguientes dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Según los resultados obtenidos de la investigación, se obtiene que no se evidenció una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones SAC, Trujillo, 2024; lo cual se determinó mediante la prueba de hipótesis de Pearson, con una significancia de 0.111, lo que indica la ausencia de correlación entre ambas variables. Asimismo, en cuanto a la relación del desarrollo del talento humano con la satisfacción laboral, se concluye que existe una correlación significativa y fuerte; obteniendo un coeficiente de correlación de 0.949, mediante la prueba de Spearman, lo que indica correlación positiva fuerte entre ambas variables, lo que sugiere una relación directa.

PALABRAS CLAVES: *Satisfacción Laboral, Gestión de la calidad.*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día asumimos que el entorno empresarial en el que nos encontramos es moderno y está en constante cambio, la adaptabilidad es una característica indispensable para que una empresa logre ser competitiva, estas deben reinventarse para así adaptarse a las innovaciones, mantener su desarrollo y seguir en crecimiento. La "Gestión del talento", que en los últimos años gana significancia por ser de carácter indispensable para el desarrollo de una empresa, puede emplearse para obtener empleados calificados por medio de la aplicación de técnicas como la planificación de la carrera, el desarrollo profesional y la capacitación.

Asimismo, la satisfacción laboral viene a ser una de las cualidades laborales que el colaborador busca en su ambiente laboral, y podemos decir que la satisfacción laboral se describe como la manera en la que se desempeña un colaborador en sus tareas y como se siente al respecto de esto, involucrando también si se siente cómodo en su mismo ambiente de trabajo con sus mismos compañeros.

La satisfacción laboral viene a ser un factor clave e importante dentro de una empresa, ya que, si los colaboradores se sienten insatisfechos laboralmente, origina que se llegue a deteriorar la imagen de la empresa, y con ella, la calidad de sus productos y/o servicios que ofrecen, así como influir en el crecimiento y el desarrollo organizacional de la empresa, originando que se tenga una baja en los niveles de productividad y calidad, provocando de esta manera posibles pérdidas para la empresa.

1.2. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Macías, Ruiz y Valdivieso (2020) en su trabajo de investigación "*Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*". Se analizó la gestión del talento humano en una constructora en Ecuador y los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad. Se realizó una investigación empírica mediante una

encuesta aplicada a los jefes de área y personal comprometido en la gestión del talento humano. Los resultados arrojan que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la productividad es directa, además una cantidad importante de colaboradores no se siente ni reconocido ni motivado. Se concluye que para el correcto desarrollo de las constructoras se debe promover la relevancia que existe entre la satisfacción laboral y la apropiada dirección del talento humano.

Abarca y Flores (2021) en su trabajo de investigación “*El uso adecuado de la gestión del Talento Humano*”. Se sustenta en una investigación que recopila y organiza datos bibliográficos sobre la aplicación de la gestión del talento humano. Los autores concluyen que el elemento más importante para el éxito de una organización es el talento con que cuenta y la gestión adecuada, que permitirá que esté preparado, empoderado y propietario de su trabajo como proyecto de vida. Finalmente, consideran que el término talento humano es inapropiado, considerando que solo los humanos tienen talento.

Frías (2021) en su trabajo de investigación “*Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*”. Se investigó sobre la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado. El estudio fue descriptivo y permitió averiguar sobre la coyuntura que existe en este rubro. Se utilizaron encuestas para la recolección de datos y se precisa que la calidad de vida laboral es apreciada como la imagen positiva o negativa de un ambiente laboral. Por lo tanto, la excelente gestión del Talento Humano hará posible lograr un nivel superior en lo que refiere a la calidad de vida del colaborador siempre y cuando las organizaciones deben contar con estrategias que agregue bienestar y confianza en sus empleados.

Ramírez (2023) en su trabajo de investigación “*Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica*”. Se analiza la capacidad competitiva del talento humano en el contexto empresarial actual, mediante aplicación de modelos organizacionales y por competencias laborales en las áreas de gestión humana. Los hallazgos resaltan que la competitividad de las organizaciones se potencia cuando estas integran la innovación en los procesos de cualificación del personal, la creación de nuevas formas de laborar y se actualizan los estilos de gerencia organizacional. Es por

esto que, las organizaciones requieren de un personal con capacidad de innovar para aportar valor a la tarea, construir y actualizar formas y estilos de hacer el trabajo, interpretar los deseos y necesidades de los clientes; y transformar la planeación estratégica en metas corporativas concretas, para competir en los mercados, generar rentabilidad para los socios e integrar el ser y el sentido de la responsabilidad social de la organización, con el desarrollo socio cultural de las comunidades, en las que dichas empresas se encuentran inmersas.

Castro, Luna y Erazo (2020) en su trabajo de investigación “*Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario*”. Diseñan un Modelo de Gestión de Talento Humano, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los empleados dentro de esta institución financiera. Para ello, elaboraron encuestas dirigidas al personal de rangos jerárquicos con mayor conocimiento en esta área, quienes aportaron información relevante para el cumplimiento del objetivo planteado. Los resultados de su investigación arrojan excesivas horas de trabajo y baja remuneración salarial, además de la excesiva rotación de personal que no permite el compromiso laboral de los empleados del Banco Solidario. Es ahí donde entra a tallar la propuesta de un modelo de gestión de talento humano para una correcta contratación del recurso humano, en función de un perfil establecido, de manera que se garantice su permanencia en la organización y por ende su estabilidad.

Antecedentes Nacionales

Valladares (2022) en su trabajo de investigación “*Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Agroindustria Campos – Ica 2022*”. Busca determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores la agroindustria. Se utilizaron cuestionarios que fueron desarrollados por 108 operarios que laboran en la empresa y se determina que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral. En adición, recomienda que se desarrollen actividades que propicien un ambiente agradable y que permita experimentar altos niveles de satisfacción personal cuando se reconozca el trabajo de los colaboradores, es decir, fomentar una identidad o cultura organizacional donde se sientan valorados y siendo parte de un equipo.

Bendezú (2020) en su trabajo de investigación “*Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*”. Se tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima. Se seleccionaron a 06 directivos y 18 personales administrativos, a quienes se les aplicó un cuestionario y así poder recolectar la información necesaria. Los resultados indicaron que entre las dos variables hay un vínculo significativo entre el manejo del talento humano mediante sus dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral con la satisfacción de los colaboradores.

Castillo (2021) en su trabajo de investigación “*La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el Grupo Ansoid*”. Perú., trató de identificar la relación de la satisfacción laboral con la dirección del talento humano en el Grupo ANSOID. La investigación de tipo descriptivo y correlacional, no experimental y transaccional aplicó encuestas y cuestionarios a 30 colaboradores. Los resultados rechazan la hipótesis que no existe una relación significativa entre ambas variables. Se llega a la conclusión que tanto la gestión del talento humano del Grupo ANSOID como la satisfacción laboral de sus colaboradores alcanzan un nivel deficiente y se recomienda que las diversas áreas con las que cuenta la empresa diseñen planes que beneficien y motiven al personal.

Asimismo, Noé (2024) en su trabajo de investigación “*Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa del sector retail 2023*”. Donde se aplicó cuestionarios a 132 quienes tienen el cargo de Gerentes, Jefes, Supervisores, Analistas y Asistentes, con quienes finalmente se trabajó y conformaron parte de la muestra de estudio, con el objetivo de identificar la relación entre ambas variables. Se concluye que mientras la gestión del talento humano sea mayor, la satisfacción laboral tiende a mejorar significativamente. Por lo que, el énfasis en la gestión del talento humano no solo beneficia a la empresa al mejorar la eficiencia y la productividad, sino que también eleva la satisfacción laboral al proporcionar a los empleados las herramientas y el entorno necesarios para alcanzar su máximo potencial.

Checa, Cabrera y Chavarry (2020) en su trabajo de investigación “*Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*”. Elaboraron un diagnóstico de la situación actual del rendimiento laboral de la Empresa CMAC Piura S.A.C., cuyo objetivo fue planificar una Estrategia de Gestión del Talento Humano que contribuya al desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos que ayuden a resolver el problema de investigación. El análisis tuvo un diseño descriptivo-propositivo y buscó detallar características del manejo del talento humano. Se realizó una encuesta a la muestra de 36 personas y los resultados reflejan las escasas oportunidades de crecimiento, capacitación y desconocimiento de los planes estratégicos; además de la paupérrima comunicación entre áreas. Tomando en cuenta lo anterior se compone una estrategia que consiste en cuatro etapas que tratan de administrar el talento desde la inserción del personal a la compañía, otorgar retroalimentación y seguimiento con el fin de solucionar las dificultades en el desempeño del trabajador. Se resuelve que crear una Estrategia de Gestión del Talento Humano cooperará con la mejora del performance laboral de la entidad.

1.3. Gestión del talento humano

Desde hace ya un buen tiempo, la gestión del talento humano viene cobrando mayor importancia dentro de las empresas, y las personas se están concientizando de que es un factor humano de gran importancia para el logro de las metas trazadas y el éxito de ellas.

Por lo tanto, se puede afirmar que la Gestión del Talento Humano, es un aspecto crucial dentro de la empresa, pues estas dependen en gran escala de lo que los colaboradores realizan, por lo que invertir en ellas generara mayores beneficios. Es por ello que un área operativa dentro de una corporación, el área de recursos humanos tiene la labor de convertirse en un agente estratégico para todas las áreas, para ser capaz de impulsar y potenciar el trabajo en equipo e individual en cada uno de sus colaboradores, con el fin de que ellas se desarrollen integralmente para poder conseguir el crecimiento de la organización.

Dentro de la variable de gestión del talento humano, encontramos las siguientes dimensiones:

Planificación de la gestión del talento humano: es el proceso de elaboración e implantación de programas acorde a las futuras necesidades que pueda presentar los colaboradores de la empresa.

Desarrollo del talento humano: son las acciones que da la empresa en beneficio de sus colaboradores; tales como: capacitaciones, charlas, cursos, etc., con el fin de que se potencie las capacidades que poseen y puedan desempeñar un mejor trabajo en sus labores.

1.4. Satisfacción laboral

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

La satisfacción laboral viene a ser un factor clave e importante dentro de una empresa, ya que, si los colaboradores se sienten insatisfechos laboralmente, origina que se llegue a deteriorar la imagen de la empresa, y con ella, la calidad de sus productos y/o servicios que ofrecen, así como influir en el crecimiento y el desarrollo organizacional de la empresa, originando que se tenga una baja en los niveles de productividad y calidad, provocando de esta manera posibles pérdidas para la empresa.

La insatisfacción laboral dentro de la empresa llega a contribuir involuntariamente a dañar la imagen de la empresa, así como la calidad de sus productos y servicios e influir en la falta de crecimiento y el desarrollo organizacional, reduciendo los niveles de productividad y calidad, generando de esta manera el descontento en el cliente. Es por ello la necesidad de tomar importancia en este tema y así plantear políticas dirigidas a mejorar la vida familiar y laboral. La eliminación de las fuentes de insatisfacción trae consigo en cierta manera a un mejor rendimiento del colaborador, y eso se ve reflejado las actitudes de los colaboradores frente a la empresa y de esta manera aumentar la productividad.

Dentro de la variable de satisfacción laboral, encontramos las siguientes dimensiones:

Condiciones físicas y/o materiales: Es la distribución del área de trabajo y la infraestructura donde el colaborador debe tener comodidad para realizar sus labores.

Beneficios laborales y/o remunerativos: Viene a ser la retribución recibida por cada colaborador por las labores que ejecuta. Puede ser una retribución monetaria o algún estímulo.

Políticas administrativas: Son los lineamientos, reglas establecidas por la compañía, que están relacionadas directamente con el trabajo realizado por el colaborador, ya sea su remuneración, horarios, beneficios, responsabilidades, etc.

Relaciones sociales: Es el vínculo que tiene el colaborador con sus demás compañeros de la entidad, en cuanto a apoyo moral, trabajo en equipo, cumplimiento de metas.

Desarrollo personal: Es la oportunidad que tiene el colaborador para desempeñar sus actividades y fortalezca su crecimiento profesional y son significativas para su realización personal.

Desempeño de tareas: Es el nivel de productividad que tiene el colaborador al realizar sus labores cotidianas en la compañía.

Relación con la autoridad: Es la apreciación que tiene el colaborador de la empresa con su respectivo jefe directo.

La empresa “San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C, es una empresa ubicada en la ciudad de Trujillo, la cual inicio sus actividades el 09 de diciembre del año 2008. Pertenecce al rubro de Construcción y Empresa Inmobiliaria. Esta entidad técnica, se dedica a la construcción de módulos, bajo el programa que brinda El Estado, que es “Techo Propio”, que es un programa creado bajo el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y tiene como objetivo promover y facilitar a las familias peruanas del sector medio y bajo, que no excedan de un ingreso mensual determinado y desean contar con su vivienda propia o mejorar su infraestructura.

A continuación, se detallará la misión y visión que tiene la empresa:

MISIÓN: San Sebastián Inversiones & Construcciones S.A.C. Es una empresa constructora que tiene como objetivo la elaboración y ejecución de proyectos, obras civiles, mineras, eléctricas, sanitarias, y asesoramiento en general; así mismo se tiene como misión principal la ejecución de módulos básicos de vivienda para el Programa Construcción en Sitio Propio el cual ofrece un bono del estado mediante el Fondo Mi Vivienda a los ciudadanos de bajos recursos.

VISIÓN: Parte de nuestra visión a corto plazo como empresa es expandirnos en diversas partes del país trabajando con gran responsabilidad y formando un equipo eficiente (Ver Anexo N°5).

1.5. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., Trujillo, 2024?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., Trujillo, 2024.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la planificación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., Trujillo, 2024.
- Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., Trujillo, 2024.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones en la ciudad de Trujillo, 2024.

1.7.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la planificación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C.
- Existe una relación significativa entre desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C.

1.8. Justificación

La presente investigación se realizó con la finalidad de conocer el criterio analítico por el cual se relaciona la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones, Trujillo, 2024.

1.8.1. Justificación teórica

Esta justificación busca considerar los antecedentes relevantes a nivel internacional y nivel nacional; con el fin de poder desempeñar una investigación de manera óptima.

A su vez, nos centramos en la teoría de que la gestión del talento humano se refiere al conjunto de políticas y procedimientos requeridos para orientar los elementos de los puestos directivos vinculados con los individuos o recursos (Chiavenato, 2009). Se resalta el que la Gestión del talento humano se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano.

1.8.2. Justificación práctica

Se busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Este trabajo de investigación será un antecedente importante para aquellos investigadores de la gestión del talento humano de las MYPES.

Los resultados obtenidos, nos podrán ayudar como modo de indicadores, visualizando los puntos de vista débiles percibidos por lo colaboradores dentro de la empresa en mención y colaborar con el desarrollo constante en la organización y así mismo mejorar la satisfacción interna de los colaboradores.

1.8.3. Justificación metodológica

La presente investigación es de tipo descriptiva y cuantitativa y tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., en Trujillo, durante el 2024.

Asimismo, la investigación no es experimental, ya que se lleva a cabo sin la manipulación de variables.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación utiliza un diseño no experimental de corte transversal, ya que analiza las variables de satisfacción laboral y gestión del talento humano tal como se presentan en la empresa, considerando su influencia en el comportamiento. Este enfoque permite estudiar situaciones sin intervenir en ellas, lo cual es útil cuando no es posible o ético modificar las condiciones existentes (Hernández et al., 2014). Además, es de corte transversal, debido a que la información se recolecta en un momento específico del tiempo.

El estudio es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, debido a que describe el nivel de satisfacción de los colaboradores y analiza la relación entre las variables de satisfacción laboral y gestión del talento humano mediante encuestas y análisis. Utiliza un enfoque cuantitativo basado en la recolección de datos a través de cuestionarios y en la revisión exhaustiva de fuentes académicas como artículos, tesis, papers, entre otros. Además, analiza la relación entre ambas variables en un contexto específico. Según Hernández et al (2014), este enfoque cuantifica y analiza la vinculación entre variables, sustentando las correlaciones en hipótesis sometidas a prueba.

Población:

La población es la cantidad de colaboradores registrados en la base de datos del sistema de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones en la ciudad de Trujillo.

Muestra:

La muestra estará constituida por 5 colaboradores, representados por 2 mujeres y 3 varones de cuyas edades fluctúan entre 26 a 29 años de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones en la ciudad de Trujillo.

Técnica para la recolección de datos:

Encuesta

Para la recolección de datos en esta investigación, se utilizó la encuesta como método principal. Según Torres et al. (2019), este enfoque permite registrar situaciones observables y, cuando no es posible recrear un experimento, se recurre a cuestionar a los participantes sobre dichas situaciones. Respecto al instrumento a emplear, para la variable de satisfacción laboral, se empleará la escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma,2005), la cual nos dará un diagnóstico en general de la actitud frente al trabajo que tiene el colaborador; mientras que, para la variable de gestión del talento humano se evaluará utilizando el instrumento propuesto por Tuní (2018).

Procedimiento:

Procedimiento de recolección de datos

Para determinar el nivel de satisfacción laboral y la gestión del talento humano, y así realizar un análisis más detallado del estudio, se aplicaron encuestas a los colaboradores de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones, ubicada en la ciudad de Trujillo. Con esto se buscó garantizar la fiabilidad y validez de la investigación. Las encuestas se llevarán a cabo de manera presencial mediante hojas impresas. Se acordó una fecha, solicitando el permiso correspondiente a la empresa, donde los colaboradores pudieran tener un espacio libre para el llenado de estas. Debido a las funciones de algunos trabajadores, no se encontraban presentes en la empresa, por lo que se tuvo que visitar nuevamente, con el fin de que cada uno de los colaboradores halla llenado las encuestas proporcionadas.

Procedimiento de Tratamiento y Análisis de datos

Una vez recopilada la información, se almacenará en un archivo de Excel para organizar los datos de manera eficiente y facilitar la comparación y visualización del comportamiento de las variables. Este proceso permitirá identificar patrones y tendencias preliminares antes de realizar un análisis más profundo. Posteriormente, los datos serán transferidos al paquete estadístico SPSS, lo cual permitirá explorar la relación y el grado de

asociación entre las variables estudiadas, proporcionando una base sólida para validar las hipótesis planteadas en este trabajo de investigación.

Aspectos éticos

A lo largo de esta investigación se usaron fuentes de diversos artículos científicos y estos fueron citados y parafraseados según el estilo APA. Asimismo, la investigación se llevo a cabo teniendo presente los principios fundamentales del Código Nacional de Integridad Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), como la responsabilidad, integridad científica, respeto y colaboración.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Si bien es cierto, la satisfacción laboral refleja cómo los empleados perciben su trabajo y entorno, influyendo en su motivación y rendimiento. Para ello existen aspectos que permiten orientar mejoras en el entorno laboral para optimizar su satisfacción y productividad. En este sentido, para esta investigación se destacaron las siguientes dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.

Tabla 1: *Satisfacción laboral, variable y dimensiones*

Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones SAC, Trujillo 2024																		
Niveles	Variable		Dimensiones															
			Satisfacción Laboral		Condiciones físicas y/o materiales		Beneficios laborales y/o remunerativos		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
BAJO	0	0%	0	0%	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	60%
MEDIO	0	0%	4	80%	1	20%	5	100%	1	20%	3	60%	4	80%	2	40%		
ALTO	5	100%	1	20%	0	0%	0	0%	4	80%	2	40%	1	20%	0	0%		
TOTAL	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados revelan que el 80% de los colaboradores se sienten cómodos con las condiciones físicas de su lugar de trabajo, y el 80% tiene una relación positiva con sus compañeros. Además, un 80% muestra satisfacción moderada con su desempeño de tareas, mientras que, en desarrollo personal, el 60% se encuentra en un nivel medio y el 40% en un nivel alto. Sin embargo, en cuanto a beneficios laborales, el 80% considera que son insuficientes. Asimismo, un 60% percibe de manera negativa su relación con la autoridad, lo que podría afectar el ambiente laboral.

En cuanto a las políticas administrativas, el 100% de los colaboradores tiene una percepción neutral, indicando una aceptación moderada de las normas aplicadas. Estos hallazgos sugieren que, aunque existe satisfacción en algunos aspectos del entorno laboral, hay áreas críticas como los beneficios laborales (80% bajo) y la relación con la autoridad (60% bajo) que requieren atención para mejorar la satisfacción general en la empresa.

En el caso de la variable gestión del talento humano se analiza a través de dos dimensiones clave: planificación del talento humano y desarrollo del talento humano. Donde la planificación alude a la identificación y organización estratégica de las necesidades de personal de la empresa, mientras que el desarrollo abarca las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional que se ofrecen a los empleados. De esta manera, estas dimensiones permiten evaluar cómo la empresa gestiona sus recursos humanos para fomentar el desarrollo, compromiso y productividad del personal.

Tabla 2: *Gestión del talento humano, variable y dimensiones*

Gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones SAC						
<i>Niveles</i>	<i>Variable</i>		<i>Dimensiones</i>			
					<i>Desarrollo del</i>	
	<i>Gestión del talento humano</i>		<i>Planificación de Talento Humano</i>		<i>Talento Humano</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
BAJO	0	0%	0	0%	0	0%
MEDIO	3	60%	4	80%	4	80%
ALTO	2	40%	1	20%	1	20%
TOTAL	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que los colaboradores están satisfechos con las condiciones físicas de su lugar de trabajo (80%), las relaciones con sus compañeros (80%) y su desempeño de tareas (80%), mientras que, en desarrollo personal, el 60% tiene una percepción moderada y el 40% un alta. Sin embargo, existen inconformidades en beneficios laborales (80% bajo) y en la relación con la autoridad (60% bajo). Además, el 100% tiene una percepción neutral sobre las políticas administrativas, indicando una aceptación moderada. Estos hallazgos sugieren que, aunque hay satisfacción en algunos aspectos, es necesario mejorar los beneficios laborales y el vínculo con la autoridad para aumentar la satisfacción general.

Para determinar el grado de consistencia interna de los ítems incluidos en los cuestionarios, asegurando que midan de manera coherente las variables de estudio, se evaluó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 3: *Procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	5	100,0

Fuente: Obtenido del paquete estadístico SPSS.

Tabla 4: *Fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,664	2

Fuente: Obtenido del paquete estadístico SPSS.

De esta manera, los resultados muestran que los instrumentos aplicados son consistentes, pero presentan un nivel bajo de confiabilidad, ya que el Alfa de Cronbach fue 0.664. Según los criterios establecidos, este valor indica una consistencia interna baja. Este resultado puede estar influenciado por el reducido tamaño de muestra (5 personas), lo cual afecta la

estabilidad y precisión del coeficiente de confiabilidad. A pesar de ello, se considera que los instrumentos son aceptables para los fines exploratorios de la presente investigación.

Para analizar si los resultados de las encuestas seguían una distribución normal, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba fue seleccionada por su eficacia en muestras pequeñas y su capacidad para evaluar la normalidad de los datos de manera precisa.

Tabla 5: *Prueba de normalidad*

Prueba de Shapiro Wilk para una muestra			
		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SATISFACCIÓN LABORAL
N		5	5
Parámetros normales	Media	55,8000	17,8000
	Desv. Desviación	8,61394	,83666
Estadístico de prueba		,291	,231
Sig. Monte Carlo	Sig.	,193	,526
<i>(bilateral)</i>			

Fuente: Elaboración propia- Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS.

De esta manera, se observa en el resultado de la tabla 2 que los datos siguen una distribución normal ya que el nivel de significancia obtenido (0.193) es mayor al 5%. Por lo tanto, se procedió a aplicar la prueba de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables analizadas.

Tabla 6: *Prueba de hipótesis general*

Correlaciones			
		GESTION TALENTO HUMANO	SATISFACCION LABORAL
	Correlación de	1	,791
GESTION TALENTO HUMANO	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,111
	N	5	5

Fuente: Elaboración propia- Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS.

En la tabla anterior se observa que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0.791, lo que indica una correlación positiva y fuerte entre las variables analizadas. Esto significa que, a medida que mejora la gestión del talento humano, es probable que también aumente la satisfacción del cliente. Sin embargo, el nivel de significancia obtenido fue de 0.111, mayor a 0.05 (5%), lo que indica que esta relación no es estadísticamente significativa. En otras palabras, el patrón observado podría deberse al azar y no a una asociación real entre las variables.

Referente al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral

Tabla 7: *Prueba de normalidad*

Prueba de Shapiro Wilk para una muestra

		PLANIFICACION TALENTO HUMANO	SATISFACCION LABORAL
N		5	5
Parámetros normales	Media	29,2000	17,8000
	Desv. Desviación	3,70135	,83666
Estadístico de prueba		,227	,231
Sig. Monte Carlo	Sig.	,558	,529
(bilateral)			

Fuente: Elaboración propia- Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS.

En la tabla 6 se observó que ambas variables siguen una distribución normal (nivel de significancia mayor al 5%). Por tal motivo, se procedió a aplicar para la prueba de hipótesis la prueba estadística de Pearson para determinar la relación entre las variables analizadas.

Tabla 8: Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones			
		PLANIFICACION TALENTO HUMANO	SATISFACCION LABORAL
PLANIFICACION TALENTO HUMANO	Correlación de	1	,501
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,390
N		5	5

Fuente: Elaboración propia- Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS.

Según los resultados obtenido en la tabla 7, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.501, lo que indica una correlación moderada y positiva entre la planificación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Sin embargo, el nivel de significancia obtenido fue de 0.390, mayor a 0.05 (5%), lo que implica que esta relación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que el patrón observado podría deberse al azar y no a una asociación real entre las variables.

Referente al primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la planificación del talento humano con la satisfacción laboral.

Tabla 9: Prueba de normalidad

Prueba de Shapiro Wilk para una muestra			
		DESARROLLO TALENTO HUMANO	SATISFACCION LABORAL
N		5	5
Parámetros normales	Media	26,6000	17,8000
	Desv. Desviación	5,45894	,83666
Estadístico de prueba		,344	,231
Sig. Monte Carlo	Sig.	,050	,528
(bilateral)			

Fuente: Elaboración propia- Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS.

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 8 se observa que el desarrollo del talento humano no sigue una distribución normal, ya que su valor de significancia es igual a 0.05 (5%). Por el contrario, los resultados de la satisfacción laboral siguen una distribución normal; ya que su valor de significancia (0.528) es mayor al 5%. Por tal motivo, se aplicó la prueba de correlación de Pearson para comprobar la hipótesis.

Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones			
		DESARROLLO TALENTO HUMANO	SATISFACCION LABORAL
	Correlación de	1,000	,949 [*]
DESARROLLO TALENTO HUMANO	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	5	5

Fuente: Elaboración propia- Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS.

El resultado de la tabla 9 muestra que el nivel de significancia obtenido fue de 0.014, menor al 5% (0.05), lo que indica que la relación entre el desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.949, lo que evidencia una relación positiva y muy fuerte entre ambas variables. Esto significa que, a medida que se fortalece el desarrollo del talento humano, es altamente probable que también aumente la satisfacción laboral.

Referente al segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano con la satisfacción laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Los hallazgos de esta investigación muestran la ausencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C. Esto debido al elevado nivel de significancia de 0.111, superior al umbral del 5%, lo que indica la ausencia de correlación entre ambas variables. En este sentido, coinciden con los resultados obtenidos por Castillo (2021), quien encontró que una gestión inadecuada del talento humano en el Grupo ANSOID estaba asociada con bajos niveles de satisfacción laboral y recomendó la implementación de planes para motivar al personal. Esto subraya la importancia de una gestión efectiva del talento humano para influir positivamente en la satisfacción laboral, un aspecto que en la presente investigación no se logró evidenciar de manera significativa.

Por otro lado, Macías, Ruiz y Valdivieso (2020) concluyeron que una gestión efectiva del talento humano es crucial para la satisfacción laboral y la productividad. Aunque en su estudio se encontró una relación positiva y directa, en nuestro contexto específico no se observó dicha relación, lo que podría implicar diferencias en las estrategias de gestión o en las condiciones laborales entre las empresas de construcción civil y la empresa inmobiliaria estudiada.

Además, los resultados de Valladares (2022) y Noé (2024) también apoyan la idea de una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Sin embargo, a diferencia de estos hallazgos, nuestra investigación no encontró una relación significativa; sin embargo, es probable que otros factores pueden estar afectando la percepción de los colaboradores en la empresa objeto de estudio. Este contraste subraya la importancia de analizar cómo se implementan las estrategias de gestión del talento y si estas logran alinearse con las expectativas de los empleados.

Respecto a la investigación de Bendezú (2020) también es relevante, pues destaca que la gestión del talento humano, a través de dimensiones como la comunicación y la compensación laboral, influye significativamente en la satisfacción de los trabajadores. Aun así, aunque se concluyó que no hay una relación general significativa, el análisis específico

de variables como el desarrollo del talento humano mostró una correlación fuerte, lo que coincide con la perspectiva de Bendezú sobre la importancia de elementos específicos de la gestión.

Finalmente, los estudios de Frías (2021) y Abarca y Flores (2021) resaltan la importancia de contar con estrategias sólidas para garantizar el bienestar y la motivación de los empleados. Nuestros resultados, en los que se observó que el desarrollo del talento humano sí se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral, coinciden parcialmente con estos antecedentes. Esto sugiere que, aunque no se evidenció una relación a nivel general, ciertos aspectos de la gestión del talento humano pueden tener un impacto más profundo en la satisfacción de los empleados cuando se abordan adecuadamente.

Implicancias:

Las implicancias que trae la presente investigación se relacionan principalmente en estos tres aspectos: teóricas, metodológicas y prácticas.

Las implicancias teóricas surgen a partir de los resultados obtenidos en la investigación, que muestran la relación directa entre la satisfacción laboral y la gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones SAC, lo cual se ha evidenciado a través de diversos indicadores extraídos de la literatura.

Las implicancias metodológicas se derivan de la aplicación de los instrumentos, en este caso la encuesta, para demostrar que el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa está directamente relacionado con la gestión del talento humano, lo cual se evidencio en los resultados obtenidos.

Las implicancias prácticas se derivan de las conclusiones del presente estudio, ya que proporciona una base sólida para que las empresas tomen decisiones estratégicas orientadas a mejorar el ambiente laboral, con el propósito de mantener la competitividad en el mercado mediante la optimización de los recursos humanos y la creación de un entorno laboral que favorezca tanto el desarrollo personal como profesional de los empleados.

Limitaciones:

Las limitaciones encontradas durante el proceso de investigación estuvieron

principalmente relacionadas con la dificultad para encontrar antecedentes internacionales, ya que se observó que existían pocas investigaciones que analizaran la relación entre las variables, en contraste con los antecedentes nacionales. Otra limitación fue el proceso necesario para aplicar los instrumentos a la muestra, debido a que se requerían múltiples permisos y autorizaciones. Además, era esencial que la información obtenida de la encuesta fuera lo más honesta posible para garantizar resultados válidos. Por último, el tamaño de muestra fue únicamente de 5 colaboradores, lo que hizo que los resultados obtenidos fueran poco fiables.

4.2. Conclusiones:

Se concluye que, en la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., no se evidenció una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores. Esto se determinó mediante la prueba de hipótesis de Pearson, la cual arrojó un nivel de significancia de 0.111, superior al umbral del 5%, lo que indica la ausencia de correlación entre ambas variables. Este resultado podría estar influido por el reducido tamaño de la muestra, ya que la empresa cuenta únicamente con cinco colaboradores, limitando la capacidad de obtener evidencia concluyente sobre la relación entre las variables estudiadas. Adicionalmente, los resultados obtenidos a partir de los instrumentos empleados reflejaron una baja confiabilidad y una consistencia limitada, como lo indica el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.664, que según los criterios establecidos, evidencia una consistencia interna baja. Este resultado podría estar influenciado por el reducido tamaño de la muestra utilizada en la investigación. No obstante, los datos mostraron una distribución normal, confirmada por la prueba de Shapiro-Wilk con un nivel de significancia de 0.193, lo que valida la adecuación del análisis estadístico realizado.

Respecto a la relación entre la planificación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores, se concluye que no existe una relación significativa. La prueba estadística de Pearson arrojó un nivel de significancia de 0.390, superior al umbral del 5%, lo cual indica que la planificación de la gestión del talento humano no influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la empresa evaluada.

Este resultado podría deberse a la falta de estrategias claras y estructuradas en la planificación, lo que limita su impacto en la percepción de los empleados sobre su bienestar laboral. Además, es posible que otros factores, como la cultura organizacional o la falta de recursos y oportunidades de desarrollo, contribuyan a que la planificación de la gestión del talento humano no tenga el peso suficiente para influir en la satisfacción laboral de los colaboradores.

En cuanto al desarrollo del talento humano y su relación con la satisfacción laboral, se concluye que existe una correlación significativa y fuerte. La prueba de hipótesis aplicada fue la de Spearman, debido a que los datos del desarrollo del talento humano no seguían una distribución normal. El coeficiente de correlación de 0.949 indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables, lo que sugiere una relación directa: a medida que el desarrollo del talento humano mejora, las condiciones físicas y/o materiales que contribuyen a la satisfacción laboral también tienden a incrementarse, o viceversa. El nivel de significancia obtenido fue de 0.014, inferior al umbral del 5%, reforzando la existencia de esta relación positiva. Esto puede explicarse porque el desarrollo del talento humano implica capacitaciones, oportunidades de crecimiento, reconocimiento de habilidades y la creación de un entorno que impulsa el compromiso y la motivación. Estas acciones no solo fortalecen las competencias de los colaboradores, sino que también mejoran su percepción de bienestar y satisfacción en el lugar de trabajo, generando un ciclo positivo de productividad y satisfacción laboral.

Referencias

- Abarca-Achig, C., & Flores-Batallas, E. (2021). *El uso adecuado de la gestión del talento*. <https://www.redalyc.org/journal/6955/695574851003/html/>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Castro, R. (s. f.). *Satisfacción Laboral (Tesis) dimensión creada*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/591244634/Satisfaccion-Laboral-Tesis-dimesion-creada>
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Del Rocio Chávarry-Ysla, P. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586066112002>
- Cristina, N. B. R. (2024). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa del sector retail 2023*. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e6ea43bd-bc34-4839-96b4-3d87f572f9ee>
- Esteban, R. H. R. (2018, 28 diciembre). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A. Ayaviri - 2018*. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10262>
- Hernández et al., 2014. *Metodología de la investigación sexta edición*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Isabel, M. L. M. (2023, 13 diciembre). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la Agroindustria Campos – Ica 2022*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8986>

- Javier, F. G. J. (2019, 27 junio). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018*. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/25>
- Luz, C. H. M., & Haydee, M. L. P. (2018). *Relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Industrias Unidas del Peru S.A – Lima 2018*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7258>
- Macías-Quiroz, M. M., Del Monserrate Ruiz-Cedeño, S., & Del Alma Valdivieso-Guerra, P. (2020). *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740011>
- Melo, N. A. P. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Midguar, C. R. R. (2019, 4 diciembre). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en el Sur del Perú, año 2019*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/ce6802de-03b1-4dd7-abcf-447128556b3d>
- Pérez, E. A. F. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968458005>
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019, 19 septiembre). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>
- Santamaria, A., Hernández, H. G., & Niebles, W. A. (2020, 8 octubre). *Gestión estratégica de talento humano. su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana*. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/20413815.html>

Sebastian, F. S. W. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17305>

Vista de Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. (s. f.).
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2234/2076>

Vista de Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. (s. f.).
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>

Vivar, K. V. C., Altamirano, K. A. L., & Álvarez, J. C. E. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, 22(1), 184-203.*
<https://doi.org/10.36390/telos221.13>

ANEXOS

Anexo N°1:

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

TÍTULO: LA RELACIÓN ENTRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA SAN SEBASTIAN INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES S.A.C					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., Trujillo, 2024?	Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones en la ciudad de Trujillo, 2024.	Determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Inmobiliaria San Sebastián Inversiones y Construcciones S.A.C., Trujillo, 2024.	1. GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tipo de investigación: Cuantitativo Descriptivo	La población es la cantidad en relación a los colaboradores registrados en la base de datos del sistema de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones en la ciudad de Trujillo.

		ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> •Identificar el nivel de la gestión del talento humano en la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones. •Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones. 	SATISFACCION LABORAL		MUESTRA: Estará constituida por 10 colaboradores de la empresa San Sebastián Inversiones y Construcciones en la ciudad de Trujillo.
--	--	--	---------------------------------	--	---

Anexo N°2:

1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Permite descubrir esos grandes talentos y aplicar sus conocimientos en forma sistemática, la gestión del talento humano es el proceso que consiste en el comportamiento organizacional de una administración que toma en consideración los procedimientos internos y tecnológicos, la intención es organizar en forma sistemática para que pueda	Análisis y descripción de puestos, reclutamiento de nuevo personal, técnicas de selección de, recursos humanos, administración de los sueldos y salarios, capacitaciones y desarrollo del colaborador.	Planificación de la gestión del talento humano	Análisis de puesto	Likert
				Organización	Likert
				Presupuesto	Likert
				Selección	Likert
				Inducción	Likert
			Desarrollo del talento humano	Formación Laboral	Likert
				Capacitación	Likert
				Desarrollo Profesional	Likert

	funcionar correctamente.				
--	-----------------------------	--	--	--	--

2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral	Se constituye en un elemento esencial para el logro de los objetivos humanos y organizacionales. Por esta razón, es necesario estudiarla de forma consecuente y lograr que los conocimientos generados sean aplicados de forma holística y humanista; de tal forma que no se obvie a la persona que es ese trabajador que se esfuerza y produce.	Es el conjunto de emociones y sentimientos que tiene un colaborador en lo que se refiere a su entorno laboral, determinándose el grado de motivación que posee al realizar sus labores y tener un rendimiento alto en su puesto.	Condiciones físicas y/o materiales	Comodidad dentro del trabajo	Likert
				Ambiente físico	Likert
				Distribución física	Likert
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Baja remuneración	Likert
				Calidad de Trabajo	Likert
				Oportunidad de ascenso	Likert
			Políticas Administrativas	Mal trato	Likert
				Horario inadecuado	Likert
				Falta de reconocimiento	Likert
			Relaciones sociales	Relaciones interpersonales	Likert
Apoyo moral	Likert				

			Funciones claras	Likert
		Desarrollo personal	Oportunidad de ascenso	Likert
			Felicidad laboral	Likert
			Realización personal	Likert
		Desempeño de tareas	Rendimiento laboral	Likert
			Aptitudes	Likert
			Productividad	Likert
		Relación con la autoridad	Comprensión	Likert
			Relación cordial	Likert
			Apreciación valorativa	Likert

Anexo N°3:

ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DATOS GENERALES

1. EDAD:
-
2. SEXO: MASCULINO () FEMENINOS ()

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	En acuerdo	Totalmente en acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION: Planificación de Talento Humano					
1. ¿Cómo consideras la designación de tu puesto de trabajo?					
2. ¿Consideras que el número de trabajadores es suficiente para alcanzar las metas y objetivos?					
3. ¿Tu puesto de trabajo es lo más adecuado?					
4. ¿Cómo consideras el presupuesto asignado al área personal?					
5. ¿Cómo consideras los requisitos profesionales para la selección de personal?					
6. ¿Cómo consideras durante la selección, la práctica de pruebas de conocimiento y las pruebas psicológicas?					
7. ¿Cómo consideras, el procedimiento para la selección, es acorde a la preparación profesional de cada postulante?					
8. ¿Cómo consideras la orientación e inducción sobre el trabajo que va realizar?					
DIMENSION: Desarrollo de Talento Humano					
9. ¿Cómo consideras tus conocimientos para desarrollar el trabajo sin dificultades?					
10. ¿Cómo te consideras en cuanto a los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de tu puesto?					
11. ¿Cómo consideras la resolución oportuna de los problemas relacionados a tu trabajo sin recurrir, a los demás?					
12. ¿Cómo consideras los cursos de capacitación que recibes, mejora tu trabajo?					

13. ¿Cómo calificas las oportunidades que brinda la entidad para capacitación y promoción?					
14- ¿Cómo consideras la promoción de puestos de acuerdo al grado y preparación profesional que tiene?					
15. ¿Por la capacidad del empleado, permite la entidad desarrollarse profesionalmente dentro de la organización?					
16. ¿Cómo calificas los programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros) de la Institución?					

Anexo N°4:

ENCUESTA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

ITEM	1	2	3	4	5
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					

21.La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22.Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.Mi trabajo me aburre.					
27.La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29.Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.Me gusta el trabajo que realizo.					
31.No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35.Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo N°5:

		ENCARGADO DE AREA:	DIEGO MENDOZA	EQUIPO:	DANELI ROJAS	AREA EN COMUNICACIÓN
		CONSTRUCCIÓN SITIO PROPIO REGISTRO DE PROYECTO		1	ACTUALIZAR LA LISTA DE REGISTRO DE PROYECTOS	Crear la lista de registro de proyectos de acuerdo a los grupos armados en el área de Elegibilidad.
2	CREAR LOS ARCHIVOS EN LA RED			Creación de los grupos en la red de cada beneficiario.		
3	CREACIÓN DE LOS EXPEDIENTES			Llenado de solicitud, contrato y memoria en la zona segura.		/
				Llenado de FUE, acta recepción de contrato y Declaración Jurada en digital.		
				Realizar los planos de ubicación, arquitectura y drenaje pluvial en digital.		
4	ARMADO DE LOS EXPEDIENTES			Imprimir los documentos administrativos (FUE, acta recepción de contrato y declaración jurada).		/
				Imprimir los contratos y memorias de la zona segura.		
				Imprimir documentos técnicos (planos).		
5	REVISADO DE EXPEDIENTES Y LISTOS PARA LA ZONA SEGURA	Revisar los datos si están bien llenados y levantar observaciones encontradas.		/		
		Firmado de expedientes por beneficiario, especialista y foleo.				
		Escaneo de cada expediente y guardarlos en la red para cargarlos en la zona segura.				
6	FINALIZAR EN LA ZONA SEGURA	Cargar los documentos escaneados en la zona segura y finalizar.		/		
		Asignar la carta de seriedad y sacar cita.				
7	LEVANTAR POSIBLES OBSERVACIONES	Levantar observaciones generadas por Fondo mi Vivienda, si es posible el mismo día y comunicarse con el revisor eh informarle que las observaciones ya se levantaron indicando la cita y mandar un correo o por medio de WhatsApp la captura de la cita y el listado de los expedientes observador (DNI, Apellidos y Nombres)		/	Informar de los posibles códigos al ÁREA DE LICENCIA para su avance, con una la lista actualizada.	
8	OTORGAMIENTO DEL CODIGO	Tener en cuenta la fecha de los códigos aprobados para la presentación de la CARTA FIANZA.		/	En comunicación con el ÁREA ADMINISTRATIVA para la carta fianza.	

CONSTRUCCIÓN SITIO PROPIO	ASIGNACIONES	1	FORMULARIO	Llenado de formulario de asignación de cada beneficiario que se le otorgado un código de proyecto.	
		2	ARMADO DE EXPEDIENTE	Imprimir, revisar los formularios y hacer firmar a los beneficiarios y gerente	
				Adjuntar los documentos, solicitud, informe de estado de cuenta y carta de fiel cumplimiento o fianza.	
				Escanear cada formulario y guardarlo en la red.	
				Cargar el expediente en la zona segura y aplicar la carta de fiel cumplimiento y finalizarlo para poder sacar la cita.	Informar al ÁREA ADMINISTRATIVA para el ingreso de los documentos en lima.
	ADEMDA	1	ARMADO DE FORMULARIO	Entrega de listado de los beneficiarios para hacerle sus adendas	El ÁREA ADMINISTRATIVA entrega la lista de los beneficiarios para realizar sus adendas.
				Redacción de las adendas luego imprimir y hacerlo firmar por los beneficiarios	
	LEVANTAMIENTO DE GARANTÍAS	1	RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS	Adjuntar él FUE de conformidad	ÁREA DE LICENCIA.
				Solicitud de fotografías de los módulos terminados	ÁREA DE OBRA
		2	ARMADO DE EXPEDIENTES	Llenado del acta de recepción, declaración jurada y hoja de peritaje.	Comunicarse con el ÁREA DE OBRA para coordinar las fechas de culminación de obra
				Revisar que los documentos estén llenados correctamente luego Hacer firmar a los beneficiarios los documentos (acta de recepción, declaración jurada y hoja de peritaje), por profesional a cargo y gerente.	
				revisar que no falta ningún documento luego folear, escanear y guardar en la red	
3	ENVIÓ	Envió de expediente a Lima para que sea ingresado al fondo mi vivienda	Comunicar al ÁREA DE ADMINISTRACIÓN		



Anexo N°6: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Yo Zita Isabel Buenaventura Guevara
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 18199474, en mi calidad de gerente general
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de gerencia
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa/institución San Sebastian Inversiones & Construcciones SAC
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20481989532, ubicada en la ciudad de Trujillo - La Libertad

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Rivera Rodriguez Damiella Rebeca
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

identificado con DNI N° 74438677 egresado/bachiller de la carrera de Adm. y Negocios Internacionales
(Nombre de la carrera profesional) para que utilice la siguiente información de la empresa:
Conocer la situación actual de los colaboradores de la Empresa a través de encuestas
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para optar el grado de bachiller o Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional para optar al grado de Bachiller o el Título Profesional .

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:
 Ficha RUC (Para Tesis o investigación para grado de bachiller)
 Vigencia de Poder (Para Informes de Suficiencia profesional)
 Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, investigación para grado de bachiller e Informe de Suficiencia Profesional)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
 Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

San Sebastian Inversiones & Construcciones S.A.C.
Zita Isabel Buenaventura Guevara
 GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal
 DNI: 18199474

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Damiella Rebeca Rivera Rodriguez
Firma del Egresado o Bachiller
 DNI: 74438677

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	13/09/2019				