

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA
EMPRESA COMERCIALIZADORA DE
AUTOPARTES, TRUJILLO - 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Norma Maria de Jesus Alvarez Mantilla
Sayuri Linly Aguirre Pesantes

Asesor:

Mg. Alán Enrique García Gutti

<https://orcid.org/0000-0002-0518-4684>

Trujillo - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Jorge Alberto Vargas Merino
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Mario Edison Ninaquispe Soto
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	ALAN ENRIQUE GARCIA GUTTI
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO - 2024"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PREMIERAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
3	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	theibfr.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to SEPI Grupo Exsusa Trabajo del estudiante	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría y la fortaleza de perseverar y concluir esta etapa profesional, a mi madre y hermana por ese amor incondicional, por empujarme a seguir luchando por mis sueños y finalmente a mis amistades de mi iglesia Alianza Cristiana y Misionera -América Sur y mi pareja que han sido soporte y guía para todo este camino.

Norma María de Jesús Alvarez Mantilla

A mis amados padres a quienes les debo todo su sacrificio y apoyo para poder haber llegado hasta aquí, a mi hermana por impulsarme a seguir adelante y poder así cumplir esta meta. También a mi pareja por alentarme en cada objetivo. Finalmente, una dedicatoria especial para mi hijo, el cual es una motivación más e importante, para jamás abandonar nuestras metas.

Sayuri Linly Aguirre Pesantes

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a tres pilares importantes para este proyecto arduo, en primer lugar, a nuestro asesor Alán García Gutti por la paciencia y enseñanzas para desarrollar nuestro proyecto, por otro lado, a nuestra casa de estudios “Universidad Privada del Norte” en el cual nos ayudó a formarnos y por último a la Empresa por abrirnos las puertas y brindarnos su tiempo e información.

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	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de los instrumentos.....	29
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos	30
Tabla 3. Correlación entre gestión del talento humano y satisfacción del colaborador	33
Tabla 4. Correlación entre reclutamiento y satisfacción laboral	34
Tabla 5. Correlación entre selección y satisfacción laboral	35
Tabla 6. Correlación entre capacitación y satisfacción laboral	37
Tabla 7. Correlación entre desarrollo humano y satisfacción laboral	38

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló bajo una problemática identificada una empresa trujillana dedicada a la comercialización de autopartes, con el objetivo de determinar la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador, Trujillo – 2024. Se adoptó un enfoque metodológico cuantitativo, caracterizado por la aplicación de herramientas numéricas en la recolección, asimismo, el estudio se clasifica dentro del nivel correlacional, diseño metodológico de tipo no experimental y transversal. En cuanto a la población y muestra de estudio, esta fue identificada gracias a información proporcionada por el gerente financiero de la empresa, consistiendo en 12 colaboradores. Se ejecutaron dos cuestionarios válidos y confiables para la obtención de datos. A nivel general, los resultados demostraron en la existencia de una correlación fuerte y positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador (valor p : 0,000; r : 0,875), así como con cada una de sus dimensiones, concluyendo que prácticas eficaces en la gestión del talento humano están directamente relacionadas con niveles elevados de satisfacción laboral, lo cual subraya la importancia de adoptar estrategias integrales de gestión del talento que atiendan las necesidades y expectativas de los colaboradores para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

PALABRAS CLAVES: gestión del talento humano, satisfacción, colaborador

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión del talento humano en las organizaciones ha experimentado una evolución global, adoptando un enfoque colaborativo y contributivo hacia la consecución de objetivos estratégicos. En el pasado, se creía que el éxito organizacional se limitaba principalmente a la gestión económica, financiera, material y operativa, con un enfoque mayor en otras áreas. Hace una década, los empleados eran considerados simplemente como obreros con necesidades de incentivos salariales, capacitación, reconocimiento y beneficios laborales, lo cual resultaba en desmotivación. Sin embargo, en la actualidad se reconoce la importancia de involucrar y valorar la gestión del talento humano (Paiva, 2024).

Según lo revelado por el índice de felicidad laboral de BambooHR, ha habido una notable disminución en la alegría y satisfacción en el ambiente laboral desde que comenzó el año 2020, llegando a una preocupante cifra del 6% en la actualidad, en el cual se profundizó en las respuestas obtenidas mediante el Employer Net Promoter Score (eNPS) de unas 1.600 empresas (Altamar, 2023). A pesar de que la gestión eficiente del talento humano es más factible en micro y pequeñas empresas, muchas de estas organizaciones muestran deficiencias en los procesos de selección, formación y evaluación del personal. Aunque los líderes son conscientes de que un personal satisfecho contribuye directamente a la mejora operativa, a menudo no implementan estas prácticas (Romani, 2021). Por otro lado, son escasas las organizaciones que van más allá de los requisitos legales para mantener satisfechos a sus colaboradores.

En el ámbito nacional, desde hace más de cinco años, se ha desarrollado un ranking llamado "Merco Talento Perú", el cual recopila las opiniones de diversos actores, como colaboradores, responsables de recursos humanos, expertos y head-hunters, quienes evalúan la calidad laboral, la marca empleadora y la reputación de las empresas. Según el último ranking de 2019, las diez empresas con mejor reputación en gestión del talento humano son Banco de Crédito, Interbank, Alicorp, Backus, BBVA, Ferreyros, Nestlé, Google, UPC y Cementos Pacasmayo, respectivamente (Merco, 2023).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), el 72,7% de la fuerza laboral en el Perú trabaja en la informalidad, lo que significa que aproximadamente 17.3 millones de peruanos carecen de beneficios laborales, salarios justos, contratos de trabajo y otros derechos laborales. Además, las mujeres son las más afectadas ya que del total de mujeres con algún trabajo, el 75% son informales, mientras que en 70,9% en los hombres. Además, la informalidad se da en mayor proporción en el área urbana con el 67,2% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020), lo cual afecta de todas maneras a los índices de satisfacción.

Dentro de este contexto, una empresa trujillana dedicada a la comercialización de autopartes que se enfrenta a desafíos en la gestión del talento humano y la satisfacción de sus colaboradores. Aunque se ha trabajado en mantener un ambiente laboral positivo, se detecta un malestar entre los empleados, lo que repercute directamente en la eficiencia y la atmósfera laboral. De no tomar acción, la falta de atención a estos aspectos podría provocar una alta rotación de personal, la pérdida de talento, una disminución en la calidad del trabajo y una mala reputación como empleador. Por lo tanto, resulta fundamental que la empresa

tome medidas concretas para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas que promuevan un ambiente laboral gratificante y positivo para todos sus colaboradores.

En ese sentido, resulta esencial llevar a cabo una investigación detallada para analizar la relación entre dichas variables, y a partir de ello comprender cómo se pueden optimizar para mejorar el bienestar de los empleados y, en consecuencia, el rendimiento general de la empresa. Previo a ello, se revisaron diversas bases de datos y repositorios, tanto internacionales como nacionales para extraer antecedentes que hallan abordado una problemática similar y comprender sus hallazgos.

Tal es el caso de Floril y Villegas (2021) quienes mediante su artículo científico “Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil”, la cual fue publicada en la revista ecuatoriana *Journal of the Academy*, tuvieron como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y el nivel de satisfacción laboral en los principales bancos de dicha localidad. La metodología empleada fue cuantitativa, con un enfoque inferencial y un diseño descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario basado en una escala Likert de 40 ítems, aplicado a una muestra de 370 empleados. Los resultados arrojaron un coeficiente de fiabilidad de 0.911, lo que indica una alta confiabilidad de las respuestas obtenidas. Mediante la aplicación del test de KMO y Bartlett, se obtuvo un valor significativo menor a 0.05, facilitando la extracción de datos. La prueba de Chi-Cuadrado validó la significancia de las correlaciones entre las hipótesis, con una significación menor a 0.05. Se concluyó que sí existe de una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los empleados de los bancos analizados.

Alsafadi y Altahat (2021) mediante su estudio “Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction”, el cual fue publicado en la revista internacional *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, planteó como objetivo enfatizar la importancia de las prácticas de GRH en la promoción del compromiso y el bienestar de los empleados, lo que lleva a un mejor desempeño organizacional. Se trabajó con una población de 519 participantes a quienes se les administró dos cuestionarios. Las áreas de enfoque incluyeron el desarrollo y la formación, evaluación del desempeño, y cómo estas prácticas impactan positivamente en la satisfacción laboral dentro del sector bancario comercial en Jordania. Se concluyó en que un adecuado conjunto de prácticas de GRH no solo mejora el rendimiento y desarrollo del empleado sino que también fomenta un mayor nivel de satisfacción laboral.

Macías et al. (2020) a partir de su artículo científico “Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil”, la cual fue publicada en la revista *Ingeniería Industrial*, listada en Scielo, tuvieron como objetivo explorar la gestión del talento humano en una compañía ecuatoriana del sector de construcción, centrándose en identificar los elementos que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores. Para ello, se adoptó un enfoque de análisis y síntesis de la información obtenida de fuentes bibliográficas, complementado con una encuesta dirigida a líderes del área y personal involucrado en la gestión de talento, quienes aportaron datos esenciales para la investigación. Los hallazgos revelaron deficiencias significativas en los procedimientos de gestión del talento humano, destacándose la ausencia de programas de motivación, lo cual repercute directamente en el nivel de compromiso del personal con la organización, afectando su disposición para llevar

a cabo las tareas asignadas. Asimismo, los autores concluyeron en que la falta de claridad en las expectativas de la empresa hacia sus empleados y en la definición de sus responsabilidades, resulta en una gestión ineficiente del tiempo dedicado a las actividades laborales.

Cherif (2020) en el sector bancario de Arabia Saudita, desarrolló un estudio titulado "The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment" con el objetivo de investigar la relación entre las prácticas de GRH, la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional. Se contó con la participación de 180 personas a quienes se les administró dos cuestionarios. Utilizando un enfoque cuantitativo, este estudio encontró correlaciones positivas entre las prácticas de GRH y la satisfacción laboral de los empleados, así como entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Los resultados subrayan la importancia de las prácticas de GRH, como la política de compensación, la seguridad laboral y el desarrollo y formación, concluyendo en que gracias a la mejora de la gestión del talento humano en esta empresa se logra un mayor compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral para los empleados.

Ordoñez et al. (2020) en su investigación titulada "Influencia del clima y la satisfacción laboral del talento humano de las empresas comercializadoras", publicada en la revista científica Digital Publisher de la Universidad Técnica de Machala - Ecuador, alojada en la base de datos Dialnet, tuvieron como objetivo evaluar la percepción del clima laboral y la satisfacción laboral, así como su impacto en el rendimiento del talento humano en el sector ferretero de Machala. A través de un enfoque cuantitativo, se buscó evidenciar los

factores que inciden en el desempeño laboral. La obtención de datos se centró en el sector de ventas al por menor, específicamente en aquellos negocios dedicados a la comercialización de productos ferreteros. La metodología implementada se basó en un marco teórico y empírico, utilizando encuestas para recabar información de 452 empleados de ferreterías. Los datos recogidos fueron analizados con el software estadístico SPSS. Los resultados revelaron que el clima laboral ejerce una influencia significativa en el rendimiento de los empleados, demostrado por una correlación de Pearson de 0.74. Asimismo, se encontró que la satisfacción laboral afecta el desempeño de los trabajadores, con una correlación de 0.566. Por ende, se concluye en que ambas variables, clima y satisfacción laboral, están interconectadas y tienen un efecto directo en el desempeño laboral, lo que contribuye al éxito de las empresas en un mercado altamente competitivo.

Elrehail et al. (2019) en su estudio "Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus", publicada en la revista *European Journal of Management and Business Economics*, Turquía, tuvieron como propósito determinar cómo las prácticas de gestión de recursos humanos, que involucra la planificación de recursos humanos y la evaluación del desempeño de los empleados, impactan en la satisfacción del empleado y, a su vez, en la ventaja competitiva de las organizaciones. Se empleó un enfoque cuantitativo mediante el uso de ecuaciones estructurales, además se incluyeron cuestionarios aplicados a una población de 439 colaboradores. Este estudio destaca que un diseño adecuado del trabajo y la asignación de tareas con mayor autonomía y libertad pueden incrementar significativamente la satisfacción de los empleados, lo que indirectamente otorga una ventaja competitiva a la organización.

La investigación concluyó que la satisfacción del empleado podría mediar completamente la relación entre el análisis y diseño del trabajo de GRH y la ventaja competitiva.

Por su parte, dentro del contexto nacional, Castillo (2021) en Pimentel, desarrolló una su tesis denominada “La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el grupo ANSOID”, la cual tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque descriptivo y correlacional, sin experimentación directa y con un diseño transaccional. La muestra consistió de 30 trabajadores. Para la recolección de datos, se emplearon técnicas como encuestas y cuestionarios. Los resultados indicaron que el 46.7% de los empleados manifestaron desacuerdo con la gestión del talento humano en la empresa, mientras que el 33.3% se mostró indiferente y el 20.0% expresó un completo desacuerdo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 86.7% de los trabajadores mostraron desacuerdo y el 13.3% mostró un total desacuerdo, además de un coeficiente de $r= 0.635$, y un valor de $p < 0.05$. El estudio concluye en la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa.

Bendezu (2020) en su investigación “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Mave School - Lima, 2019” llevada a cabo específicamente en San Juan de Lurigancho, Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de su personal. Se empleó una metodología descriptiva correlacional, utilizando dos instrumentos diseñados para ambas variables. La muestra consistió en 18 docentes y 6 administrativos. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa entre la gestión del talento

humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa. Con un coeficiente de correlación de 0.872 según el Rho de Spearman. Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, lo que sugiere que una gestión efectiva del talento humano contribuye notablemente a la satisfacción laboral del personal en la institución.

Tafur (2020) en su tesis “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería en dicho nosocomio. Se trató de un estudio cuantitativo de tipo transversal, correlacional y descriptivo explicativo. La muestra incluyó a todas las enfermeras del servicio de emergencia, con un total de 52 participantes. Se emplearon encuestas como técnica para cada variable. En cuanto a los resultados obtenidos sobre la gestión del talento humano, se observó que el 71,2% de los encuestados estuvieron de acuerdo con las prácticas implementadas. Respecto a la satisfacción laboral, el 67,3% de los participantes estuvieron de acuerdo, con algunos aspectos específicos que generaron discrepancias. Por ejemplo, el desarrollo de tareas mostró un 30,8% en desacuerdo, mientras que las condiciones físicas fueron valoradas positivamente por un 86,6% de los encuestados. Finalmente, se concluyó que existe una correlación directa muy fuerte entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral ($\text{sig}=0,000$, $p < 0,05$; $r = 0,731$).

Chagua (2019) en la investigación titulada "La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Santa Ana, Junín - 2018" tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la incorporación de las

personas y la satisfacción laboral en los empleados de dicha institución. Se empleó un enfoque cuantitativo, con una investigación básica de tipo descriptivo y diseño transversal correlacional. La población estuvo conformada por 125 empleados y se seleccionó una muestra de 100 trabajadores por conveniencia. Se utilizaron encuestas y dos instrumentos de investigación para la prueba empírica, aplicando la prueba no paramétrica de Spearman para demostrar la hipótesis. Los resultados confirmaron esta relación, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0.782, con un valor de $p = 0.000 < 0.05$ de significancia. De esta manera el autor concluyó que existe una correlación positiva y alta entre ambas variables y otros aspectos relacionados con gestión del talento humano, como la incorporación de las personas, recompensas, desarrollo y retención del personal, así como satisfacción laboral.

Mediante la revisión de estos antecedentes se logra tener un preámbulo sobre la situación relacionada a las variables gestión del talento humano y satisfacción del colaborador, la cual reafirma que gracias a una buena gestión del talento humano en las organizaciones se logra mayor satisfacción por parte de sus integrantes, demostrando una relación positiva y significativa. Por lo tanto, se ha tomado en cuenta diversos aportes teóricos que provienen de autores expertos en la materia que permiten incrementar los conocimientos sobre el tema.

Como primer punto, Chiavenato (2021) define la gestión del talento como el proceso que busca identificar y promover a aquellos individuos con un alto potencial dentro de la organización, mientras que Arismendi (2012) la considera una herramienta estratégica esencial para enfrentar los desafíos actuales del entorno laboral, asimismo lo destaca como

un factor clave para alcanzar los objetivos de mejora empresarial y promover una cultura de excelencia.

Alles (2009) amplía este concepto al describir la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir aspectos como reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal. Además, resalta la importancia del desarrollo personal y organizacional como parte fundamental de la gestión del talento humano, reconociendo la necesidad de enriquecer tanto las habilidades técnicas como las actitudes y comportamientos de los empleados.

Asimismo, autores como Cuevas (2023), agregan que la motivación y el clima laboral son factores críticos que influyen en el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, mientras que la remuneración, los reconocimientos y las oportunidades de crecimiento son elementos clave para mantener su compromiso y lealtad hacia la organización.

Al respecto, basados en los aportes de Lazo y Puñido (2021), a esta variable se la evalúa con cuatro dimensiones:

Reclutamiento: El reclutamiento es el proceso mediante el cual se busca atraer candidatos calificados y potencialmente idóneos para ocupar puestos vacantes dentro de una organización. Esta dimensión implica la identificación de fuentes de reclutamiento, la elaboración de estrategias para atraer candidatos, la publicación de ofertas de trabajo, la revisión de currículums y la interacción inicial con los posibles postulantes. Un reclutamiento efectivo tiene como objetivo atraer a personas con las habilidades, conocimientos y experiencia adecuados para cubrir las necesidades de la empresa y contribuir a su éxito (Lazo & Puñido, 2021).

Selección: La selección es el proceso de evaluación y elección de los candidatos reclutados que mejor se ajustan a los requisitos del puesto y a la cultura organizacional. Esta dimensión implica la aplicación de diversas técnicas y herramientas, como entrevistas, pruebas psicométricas, evaluaciones de habilidades y referencias laborales, para identificar a los candidatos más adecuados. El objetivo de la selección es asegurar que se elijan a los mejores candidatos para ocupar los puestos vacantes, garantizando así la calidad y la idoneidad de la fuerza laboral de la empresa (Lazo & Puñido, 2021).

Capacitación: La capacitación es el proceso mediante el cual se brinda a los empleados las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones dentro de la organización. Esta dimensión implica la identificación de necesidades de capacitación, el diseño de programas de formación, la impartición de cursos y talleres, y la evaluación de los resultados obtenidos. La capacitación es fundamental para el desarrollo profesional y personal de los empleados, así como para mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Lazo & Puñido, 2021).

Desarrollo humano: El desarrollo humano se refiere al conjunto de actividades y programas diseñados para potenciar el crecimiento personal y profesional de los empleados en la organización. Esta dimensión implica la identificación de oportunidades de desarrollo, la elaboración de planes de carrera, el fomento del aprendizaje continuo y el apoyo al crecimiento y desarrollo individual de cada empleado. El desarrollo humano tiene como objetivo mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados, promover su crecimiento y

desarrollo a largo plazo, y fortalecer su compromiso y lealtad hacia la organización (Lazo & Puñido, 2021).

Por otro lado, la satisfacción del colaborador en el ámbito laboral es un tema de gran relevancia en la gestión empresarial, y se aborda desde diversas perspectivas teóricas. Según la teoría de la satisfacción laboral de Herzberg, la satisfacción se ve influenciada por factores higiénicos, como las condiciones de trabajo, y factores motivacionales, como las oportunidades de crecimiento (Vilar et al., 2021). Por otro lado, la teoría de la expectativa de Vroom enfatiza la importancia de las expectativas individuales sobre el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas (Díaz, 2023).

En este sentido, el modelo de calidad de vida en el trabajo de Walton destaca múltiples dimensiones que influyen en la satisfacción, como el equilibrio entre vida laboral y personal y la participación en la toma de decisiones (Escobar, 2020). Además, la teoría de la equidad de Adams subraya la importancia de la percepción de equidad en comparación con otros colegas en términos de esfuerzo y recompensa (Rodríguez, 2023). En conjunto, estas teorías proporcionan un marco integral para comprender y abordar la satisfacción laboral, destacando la necesidad de considerar diversos aspectos, desde las condiciones de trabajo hasta las percepciones de equidad, para promover un ambiente laboral satisfactorio para los colaboradores.

En tanto, la satisfacción del colaborador se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos, felices y motivados en su lugar de trabajo. Esta medida abarca diversos aspectos, como la satisfacción con el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, las

oportunidades de desarrollo, las políticas de la empresa y las recompensas recibidas (Rodríguez, 2019).

Dentro del marco teórico, es interesante considerar el efecto de la cultura organizacional en la satisfacción del colaborador. La cultura organizacional influye en la forma en que se perciben y se viven las políticas, prácticas y valores de la empresa. Un ambiente organizacional positivo, donde se promueva el respeto, la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el reconocimiento, puede contribuir significativamente a aumentar la satisfacción del colaborador (Higinio & Gallardo, 2020). Por otro lado, también es relevante explorar cómo las prácticas de liderazgo afectan la satisfacción laboral. Un liderazgo efectivo, que inspire confianza, motive y brinde apoyo a los empleados, puede generar un mayor nivel de satisfacción y compromiso en el trabajo (Santander & Lara, 2023).

De acuerdo a los aportes de expertos como Palma (1999, como se citó en Marroquín, 2020), son siete las dimensiones que comprende esta variable:

Condiciones físicas: Se refiere al entorno físico en el que los empleados realizan sus tareas, incluyendo aspectos como la comodidad del espacio de trabajo, la iluminación, la temperatura, la ventilación y la seguridad *laboral*. Las condiciones físicas adecuadas pueden contribuir al bienestar y la satisfacción de los empleados (Marroquín, 2020).

Beneficios laborales: Son las prestaciones adicionales que reciben los empleados como parte de su compensación por el trabajo realizado, aparte del salario. Esto puede incluir beneficios como seguro médico, seguro de vida, planes de pensiones, vacaciones pagadas, días de enfermedad, entre otros. Los beneficios laborales juegan un papel importante en la satisfacción y la retención de los empleados (Marroquín, 2020).

Políticas administrativas: Se refiere a las normas, procedimientos y prácticas establecidas por la empresa para regular diversos aspectos del trabajo, como el horario laboral, las políticas de ausencias, las políticas de promoción, los protocolos de seguridad, entre otros. Las políticas administrativas claras, justas y bien comunicadas pueden influir en la percepción de equidad y en la satisfacción de los empleados (Marroquín, 2020).

Relaciones sociales: Hace referencia a la calidad de las relaciones interpersonales y el ambiente social en el lugar de trabajo. Esto incluye la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el apoyo de los compañeros y la relación con los superiores jerárquicos. Un ambiente laboral positivo y colaborativo puede contribuir a un mayor nivel de satisfacción entre los empleados (Marroquín, 2020).

Desarrollo personal: Se refiere a las oportunidades que ofrece la empresa para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados. Esto puede incluir programas de capacitación, oportunidades de aprendizaje, asignación de proyectos desafiantes, programas de mentoría y planes de desarrollo de carrera. El desarrollo personal contribuye a la satisfacción laboral al proporcionar a los empleados un sentido de progreso y desarrollo en su trayectoria profesional (Marroquín, 2020).

Desempeño de tareas: Se refiere a la percepción de los empleados sobre la naturaleza y el contenido de sus tareas laborales. Esto incluye la variedad de tareas, el grado de autonomía, la claridad de los objetivos y la sensación de logro al completar las tareas asignadas. Un desempeño de tareas satisfactorio puede aumentar la satisfacción laboral al proporcionar un sentido de realización y propósito en el trabajo (Marroquín, 2020).

Relación con la Autoridad: Se refiere a la interacción y percepción que los empleados tienen con respecto a sus superiores jerárquicos y líderes en la organización. Esto incluye aspectos como la comunicación abierta, el respeto mutuo, el apoyo recibido, la equidad en el trato y la capacidad de influencia en las decisiones. Una relación positiva y constructiva con la autoridad puede contribuir a un ambiente laboral armonioso y a la satisfacción de los empleados (Marroquín, 2020).

Es importante señalar que, la investigación sobre la gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en esta empresa podría ayudar a mejorar el ambiente laboral y la estabilidad de la empresa. Entender cómo la empresa trata a su equipo y cómo se sienten los colaboradores puede influir en su compromiso, en su desempeño y, en última instancia, en el éxito del negocio. Esto podría significar menos cambios de personal, un equipo más motivado y eficiente, y una mejor reputación como lugar de trabajo.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación ayudará a ampliar lo que sabemos sobre cómo la gestión del talento humano impacta en la satisfacción laboral. Al conectar teorías con lo que ocurre realmente en la empresa trujillana, podemos entender mejor qué hace que las personas se sientan valoradas en su trabajo y cómo eso afecta a la empresa en general.

En términos de metodología, se utilizan diferentes métodos para recolectar información, como encuestas y entrevistas. Queremos obtener tanto números como historias de las experiencias de los colaboradores. Esto nos permitirá tener una imagen completa de cómo la gestión del talento humano impacta en la satisfacción laboral. Luego, vamos a

analizar los datos de manera cuidadosa para asegurarnos de que nuestros hallazgos sean válidos y útiles.

Por tal motivo, se ha planteado el siguiente problema de investigación general: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024?, mientras que, como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024?; ¿Qué relación existe entre la dimensión selección y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024?; ¿Qué relación existe entre la dimensión capacitación y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024?; y ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024?

Al respecto, el objetivo principal buscó determinar la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024. Y como objetivos específicos se tienen: determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024; determinar la relación entre la dimensión selección y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024; determinar la relación entre la dimensión capacitación y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024; y determinar

la relación entre la dimensión desarrollo humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

Finalmente, tomando en cuenta las investigaciones previas, se considera como hipótesis general que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024. Asimismo, de manera específica se cree existe una relación significativa entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024; existe una relación significativa entre la dimensión selección y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024; existe una relación significativa entre la dimensión capacitación y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024; y existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

En el marco de la investigación presentada, se ha adoptado un enfoque metodológico cuantitativo, caracterizado por la aplicación de herramientas numéricas en la recolección y análisis de datos, lo cual es indispensable para el empleo de fórmulas estadísticas destinadas a abordar los objetivos planteados. Según Arias (2020) este paradigma investigativo se distingue por la utilización de métodos estadísticos para la cuantificación de variables y fenómenos.

Adicionalmente, el estudio se clasifica dentro del nivel correlacional, dado que la investigación tiene el propósito de determinar la posible existencia de relaciones entre variables. En tal sentido, Toscano (2018) aclara que este tipo de indagación se realiza con el fin de determinar el nivel de correlación entre dos o más variables, a partir de pruebas de hipótesis estadísticas.

Por otro lado, la investigación asume un diseño metodológico de tipo no experimental y transversal. Hernández y Mendoza (2018) explican que en este tipo de diseño, las variables de estudio no son manipuladas por los investigadores, sino que se observan en su estado natural en un momento específico, lo que permite un análisis puntual de los fenómenos de interés sin alterar sus condiciones.

Población y muestra

En cuanto a la población de estudio, esta fue identificada gracias a información proporcionada por el gerente financiero de la empresa, consistiendo en 12 colaboradores, donde el 85% de ellos son de género femenino. Baena (2017) define la población como un conjunto de elementos con características comunes que pueden ser finitas o infinitas. Dada la magnitud de la población, no se consideró necesario el empleo de una muestra o técnicas de muestreo específicas, siguiendo las consideraciones de Hernández et al. (2014), quienes describen la muestra como un segmento representativo de la población de interés.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La estrategia para la recolección de datos se fundamentó en la técnica de la encuesta, la cual es ampliamente reconocida en la literatura científica como un método efectivo para la obtención de información pertinente y fidedigna. Según Hernández et al. (2014), la encuesta se destaca por su capacidad de recopilar datos directamente de los sujetos de estudio, permitiendo así obtener perspectivas auténticas y medir con precisión variables de interés, asimismo, esta técnica es particularmente valiosa cuando se busca explorar actitudes, percepciones, comportamientos y características específicas de una población determinada.

En ese sentido, para garantizar la calidad y la precisión de los datos recogidos, se optó por una encuesta administrada de manera presencial. Este modo de administración permite una mayor tasa de respuesta y la posibilidad de aclarar dudas o ambigüedades en el momento, asegurando así la comprensión uniforme de las preguntas por parte de los participantes. Además, la interacción directa facilita el establecimiento de mayor confianza

con los encuestados, lo que puede contribuir a la obtención de respuestas más honestas y detalladas. Adicionalmente, la implementación de una encuesta presencial permite el control del entorno en el cual se recopila la información, minimizando factores que podrían distorsionar las respuestas, tales como distracciones o influencias externas.

Asimismo, correspondió el uso del cuestionario como instrumento de recolección. fundamenta en su capacidad para proporcionar información estructurada y cuantificable sobre variables específicas, en este caso, relacionadas con la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. El cuestionario de gestión del talento humano, meticulosamente diseñado para explorar las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo humano, se compone de 36 ítems que permiten una evaluación integral de estos aspectos cruciales. La estructuración en dimensiones facilita una interpretación detallada de cada área, proporcionando aportes relevantes para la comprensión de los resultados, tomando en cuenta cinco opciones de respuesta.

Tabla 1

Escala de respuesta de los cuestionarios

Alternativa	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

La elección de una escala ordinal con cinco alternativas de respuesta para este cuestionario enriquece la profundidad del análisis, permitiendo graduar las respuestas de los participantes y obtener matices más finos en sus percepciones y experiencias.

Por otro lado, el segundo cuestionario es referente a la Escala de Satisfacción Laboral, diseñada por Sonia Palma, el cual abarca siete dimensiones en 36 ítems, adoptando también una escala tipo Likert. Esta metodología no solo permite una evaluación diferenciada y detallada de los componentes de la satisfacción laboral sino que también asegura la facilidad de interpretación y la precisión estadística. La administración del cuestionario, tanto de manera individual como colectiva, junto con su tiempo de aplicación estimado de 20 minutos, optimiza la eficiencia sin sacrificar la profundidad del análisis.

El proceso de validez se realizó mediante el juicio de tres expertos, lo cual permite asegurar que los ítems del cuestionario sean relevantes, claros y coherentes con los objetivos de la investigación, además de ser adecuados para la población objetivo.

Tabla 1.

Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad
1. Máximo Antonio Bocanegra Cruzado	Mg. en Administración de Negocios
2. Víctor Manuel Jiménez Ubillús	Mg. en Administración Educativa
3. Huamán Osorio Antonio Peregrino	Mg. en Gestión Empresarial

De acuerdo con Baena (2017) los expertos, mediante su evaluación, contribuyen a la validez de contenido del instrumento, asegurando que los ítems cubran adecuadamente las dimensiones y los constructos que se pretenden medir mediante implica una revisión detallada de cada ítem para validar su pertinencia y su capacidad para medir lo que se propone medir, ajustando o eliminando aquellos que no cumplen con los criterios de relevancia o claridad.

Mientras que, la confiabilidad del instrumento se ve respaldada por un coeficiente alfa de Cronbach, el cual es un indicador estadístico que mide la consistencia interna de los ítems del cuestionario. Un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.7 generalmente se considera aceptable en la investigación social, indicando que los ítems son coherentes entre sí y que, en conjunto, miden de manera fiable un mismo constructo o dimensión (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 2.

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del talento humano	0.919	36
Satisfacción del colaborador	0.910	36

En el caso del primero de ellos se obtuvo un índice de 0.919 (superior a 0.7), lo que garantiza su fiabilidad para aplicaciones en investigaciones dentro del contexto nacional. En lo que respecta al instrumento de la segunda variable, presenta un alfa de Cronbach de 0.910, validado por un panel de expertos en la materia.

Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos recabados, en primer lugar, se coordinó con el representante de la empresa comercializadora de autopartes. En ese sentido, la administración presencial de los cuestionarios facilitó la recopilación de datos fiables y de alta calidad, crucial para la validez de los resultados. En segundo lugar, una vez recopilados los datos, fueron meticulosamente organizados y analizados utilizando el software SPSS v.27, una herramienta avanzada que permite un procesamiento de datos riguroso y detallado.

El tercer lugar, el análisis se centró en métodos de estadística descriptiva e inferencial, estrategias que son fundamentales para una comprensión integral de las variables estudiadas. Para ello, previamente se realizaron prueba de normalidad, un paso crítico para verificar la distribución de los datos y determinar la adecuación de las técnicas estadísticas utilizadas.

Consecuentemente, el análisis descriptivo proporcionó una visión clara y concisa de los datos, facilitando su interpretación mediante el uso de tablas y figuras que resumen las características principales de la muestra. Por otro lado, el análisis inferencial incluyó la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman, una elección metodológica pertinente para evaluar la correlación entre variables en situaciones donde la normalidad de los datos no puede ser asumida. Esta técnica es particularmente útil para identificar y medir la fuerza y la dirección de la relación entre variables, lo que es esencial para la validación de hipótesis y la toma de decisiones basada en evidencia.

Aspectos éticos

Desde la perspectiva ética, este estudio se encuentra alineado a los códigos de ética internacionales, así como a las normas establecidas por la Universidad Privada del Norte (Resolución Rectoral N° 004-2024-UPN) en coherencia con la Ley Universitaria (Ley N° 30220), para garantizar la veracidad de los datos.

Además, se ha mantenido un compromiso firme con el respeto hacia los participantes, asegurando su anonimato y la confidencialidad de la información recopilada, la cual se ha utilizado exclusivamente con fines académicos. Este estudio también ha procurado la equidad y la justicia en la aplicación de los instrumentos, promoviendo el bienestar común y evitando cualquier forma de daño intencional. Además, se ha seguido rigurosamente el estilo APA 7ma edición para la correcta citación y referencia de las fuentes consultadas, alineándose con los estándares éticos y académicos vigentes.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tomando en cuenta que los datos no presentaron una distribución normal, además de ser variables categóricas en una escala ordinal, se optó por el uso de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis inferenciales:

Prueba de hipótesis general

Partiendo del principal objetivo que buscar determinar la relación entre variables, a continuación se evaluaron las siguientes hipótesis:

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024.

H₁: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024.

Tabla 3.

Correlación entre gestión del talento humano y satisfacción del colaborador

			Gestión del talento humano	Satisfacción del colaborador
R de Spearman	Gestión del talento humano	coef.	1,000	,875
		p_valor	.	,000
		N	12	12
	Satisfacción del colaborador	coef.	,875	1,000
		p_valor	,000	.
		N	12	12

Se observa una correlación significativa de 0,875 entre la gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador, con un valor p de 0,000. Estos resultados señalan que hay una relación fuerte y positiva entre cómo se gestiona el talento en la empresa y la satisfacción de los colaboradores. Esto significa que mejoras o cambios en la gestión del talento tienen una influencia directa y positiva en cómo los colaboradores se sienten respecto a su trabajo y la empresa, lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la alterna (H_1).

Prueba de hipótesis específica 1

Como parte del primer objetivo específico para determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador, se consideró:

H_0 : La dimensión reclutamiento no se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

H_1 : La dimensión reclutamiento se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

Tabla 4.

Correlación entre reclutamiento y satisfacción laboral

			Reclutamiento	Satisfacción del colaborador
R de Spearman	Reclutamiento	coef.	1,000	,898
		p_valor	.	,000
		N	12	12

Satisfacción del colaborador	coef.	,898	1,000
	p_valor	,000	.
	N	12	12

El coeficiente de correlación de 0,898 indica una relación aún más fuerte entre los procesos de reclutamiento y la satisfacción laboral, subrayando la importancia de atraer al talento adecuado y cómo este proceso afecta positivamente la percepción del trabajo entre los colaboradores. En ese sentido, la significancia estadística de este resultado (p_valor = 0,000) reafirma que existe una relación significativa entre ambos factores.

Prueba de hipótesis específica 2

Como parte del segundo objetivo específico para determinar la relación entre la dimensión selección y la satisfacción del colaborador, se consideró:

H₀: La dimensión selección se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

H₂: La dimensión selección se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

Tabla 5.

Correlación entre selección y satisfacción laboral

		Selección	Satisfacción del colaborador
Selección	coef.	1,000	,484

R de	p_valor	.	,000
Spearman	N	12	12
Satisfacción del	coef.	,484	1,000
colaborador	p_valor	,000	.
	N	12	12

A diferencia de las otras dimensiones, la correlación entre la selección y la satisfacción laboral es moderada (0,484), aunque sigue siendo significativa ($p_valor = 0,000$). Esto significa que, aunque la selección tiene un impacto en la satisfacción de los colaboradores, otros factores relacionados con la gestión del talento humano pueden tener una influencia más directa o fuerte.

Prueba de hipótesis específica 3

Como parte del tercer objetivo específico para determinar la relación entre la dimensión capacitación y la satisfacción del colaborador, se consideró:

H₀: La dimensión capacitación no se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

H₃: La dimensión capacitación se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

Tabla 6.
Correlación entre capacitación y satisfacción laboral

		Capacitación	Satisfacción del colaborador
R de	Capacitación	coef.	1,000
			,658
Spearman		p_valor	.
			,000
		N	12
	Satisfacción del	coef.	,658
	colaborador		1,000
		p_valor	,000
			.
		N	12

Con un coeficiente de 0,658, la relación entre la capacitación y la satisfacción del colaborador es positiva y significativa, indicando que las oportunidades de desarrollo profesional y personal dentro de la empresa tienen un impacto favorable en cómo los empleados valoran su entorno laboral.

Prueba de hipótesis específica 4

Como parte del cuarto objetivo específico para determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador, se comprobó si:

H₀: La dimensión desarrollo humano no se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

H4: La dimensión desarrollo humano se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.

Tabla 7.

Correlación entre desarrollo humano y satisfacción laboral

			Desarrollo humano	Satisfacción del colaborador
R de Spearman	Desarrollo humano	coef.	1,000	,355
		p_valor	.	,000
		N	12	12
	Satisfacción del colaborador	coef.	,355	1,000
		p_valor	,000	.
		N	12	12

La tabla muestra la correlación más baja observada con un valor de 0,355 entre el desarrollo humano y la satisfacción laboral, aunque sigue siendo significativa (p_valor = 0,000). Esto puede indicar que, si bien el desarrollo humano es importante, su relación directa con la satisfacción del colaborador resulta ser menos pronunciada en comparación con otros aspectos de la gestión del talento humano.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En contraste con el objetivo general de esta investigación para determinar la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024. Desde el punto de vista teórico, los aportes de Chiavenato (2021) y Arismendi (2012), enfatizan a la gestión del talento humano como un proceso clave y una herramienta estratégica respectivamente, para el desarrollo organizacional y la promoción de una cultura de excelencia y mayor satisfacción del colaborador. Precisamente, en la investigación, se ha puesto de manifiesto una correlación significativa de 0,875 entre la gestión del talento humano y la

satisfacción del colaborador, con un valor p de 0,000. Este hallazgo evidencia una relación fuerte y positiva, lo cual indica que las estrategias y prácticas implementadas en la gestión del talento humano tienen una influencia directa y significativa en el nivel de satisfacción de los empleados. Comparando estos resultados con los antecedentes, se asemejan con los hallazgos de Floril y Villegas (2021), quienes identificaron una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. Al igual que en nuestro estudio, su investigación, apoyada en una metodología cuantitativa con un diseño descriptivo-correlacional, subraya la relevancia de las prácticas de gestión del talento en el fomento de la satisfacción laboral. Esta similitud refuerza la generalidad del impacto positivo de la gestión del talento sobre la satisfacción laboral en distintos sectores y contextos geográficos. Asimismo, en contraste, el estudio de Macías et al. (2020) resalta las deficiencias en los procedimientos de gestión del talento humano en una empresa de construcción civil en Ecuador, evidenciando cómo la ausencia de programas de motivación

y una mala definición de las expectativas y responsabilidades pueden deteriorar el compromiso y la satisfacción del personal. Por lo tanto, la relación positiva encontrada en nuestro estudio demuestra que las prácticas alineadas con estas perspectivas teóricas contribuyen efectivamente a la satisfacción de los colaboradores, resonando la importancia de los factores motivacionales y las expectativas en la percepción de satisfacción laboral. Asimismo, este resultado no solo permite rechazar la hipótesis nula sino que, además, refuerza la importancia de una gestión del talento eficaz como pilar fundamental para el bienestar y la motivación de los colaboradores dentro de la organización.

De acuerdo con el primer objetivo específico, la investigación buscó determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024. Lazo y Puñido (2021) consideran al reclutamiento como un proceso clave para atraer a candidatos idóneos, enfatizando su importancia en el éxito organizacional a largo plazo. Estos aportes teóricos respalda nuestros hallazgos, destacando que un proceso de reclutamiento bien ejecutado es fundamental para la satisfacción y el compromiso del colaborador. Por su parte, concuerda con Rodríguez (2019) que aborda la satisfacción del colaborador como un indicador clave del bienestar en el trabajo, relacionado con diversos factores como el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo. Los resultados destacan una correlación significativa y positiva de 0,898 entre los procesos de reclutamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores. Este resultado subraya la trascendencia de implementar procesos de reclutamiento efectivos y alineados con las expectativas y necesidades tanto de la empresa como de los potenciales empleados. La significancia estadística obtenida ($p_valor = 0,000$) refuerza la certeza de esta

relación, evidenciando que los esfuerzos en mejorar las prácticas de reclutamiento pueden tener un impacto directo y positivo en la satisfacción laboral. En el estudio de Cherif (2020) en Arabia Saudita, se encontraron correlaciones positivas entre las prácticas de gestión de recursos humanos (GRH) y la satisfacción laboral, similar a lo observado en nuestro estudio en cuanto a la relación entre reclutamiento y satisfacción laboral. Así también, en contraste, el estudio de Castillo (2021) presenta una percepción menos favorable de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral, lo que podría sugerir que las diferencias en la implementación de estas prácticas y el contexto organizacional pueden influir significativamente en los resultados obtenidos. No obstante, ambos estudios coinciden en la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, lo que refuerza la relevancia de enfocarse en cómo se ejecutan estos procesos dentro de las organizaciones. Por lo tanto, la correlación encontrada en nuestro estudio refleja cómo el proceso de reclutamiento, al influir en la percepción inicial y la integración del empleado, puede impactar estos aspectos y, por ende, su satisfacción general, donde, la importancia de atraer al talento adecuado no debe ajustarse solo a los requerimientos del puesto sino también a la cultura organizacional, dado que también afecta directamente la percepción y experiencia de los trabajadores respecto a su entorno laboral.

Referente al segundo objetivo específico, este fue determinar la relación entre la dimensión selección y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024. Lazo & Puñido (2021) consideran la selección como un proceso clave para garantizar que los mejores candidatos se unan a la organización, lo que debería contribuir a una mayor satisfacción laboral al asegurar un buen ajuste entre el empleado y su

rol. Como resultados, se identificó una correlación moderada de 0,484 entre la selección y la satisfacción laboral de los colaboradores, con una significancia estadística que permite afirmar la existencia de una relación positiva entre ambos factores ($p_valor = 0,000$), lo cual indica que, aunque el proceso de selección contribuye a la satisfacción de los colaboradores, existen otros aspectos dentro de la gestión del talento humano que podrían tener un impacto más directo o significativo en esta satisfacción. Sin embargo, los resultados de este estudio indicaron que la selección, aunque importante, es solo uno de los varios factores que influyen en la satisfacción laboral. Esto manifiesta que la satisfacción de los colaboradores está influenciada no solo por cómo se sienten respecto a su incorporación a la empresa, sino también por cómo se gestionan otros aspectos del trabajo y la cultura organizacional a lo largo del tiempo. Al comparar estos hallazgos con los antecedentes presentados, podemos observar semejanza en la magnitud de las correlaciones encontradas en distintos estudios. Por ejemplo, Bendezu (2020) encontró una correlación alta (0.872) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una institución educativa privada en Lima, lo que incluye, pero no se limita a, el proceso de selección. Por otro lado, Chagua (2019) identificó una correlación positiva y alta (0.782) entre la gestión del talento humano, incluyendo aspectos como la incorporación de las personas, y la satisfacción laboral en una estación experimental agraria en Junín. Estos estudios convergen que cuando se considera la gestión del talento humano de manera integral, incluyendo pero no limitado a la selección, el impacto en la satisfacción laboral puede ser más pronunciado. Por lo tanto, la correlación entre la selección y la satisfacción laboral en la empresa plantea la necesidad de una revisión más detallada de las prácticas de selección y su integración con otras políticas y prácticas de gestión del talento humano. Si bien atraer y seleccionar a los candidatos adecuados es crucial,

es igualmente importante enfocarse en cómo se manejan aspectos como el desarrollo, la motivación, el reconocimiento y la cultura organizacional, luego de la incorporación, para maximizar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Continuando con el tercer objetivo específico para determinar la relación entre la dimensión capacitación y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024. Desde el punto de vista de Lazo & Puñido (2021), conciben que la capacitación es un proceso esencial para el desarrollo profesional y personal de los empleados, lo cual se alinea perfectamente con los resultados obtenidos en nuestra investigación. Al respecto, se evidencia una correlación positiva y significativa (0,658) entre la capacitación y la satisfacción del colaborador, lo cual enfatiza la importancia de las oportunidades de desarrollo profesional y personal ofrecidas por la empresa, resaltando cómo estas iniciativas influyen favorablemente en la percepción que tienen los empleados sobre su ambiente de trabajo, además, la relevancia de la capacitación como herramienta de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral se encuentra respaldada tanto por la literatura especializada como por investigaciones previas en el campo. Comparando los hallazgos con investigaciones anteriores, se observa una línea similar de resultados y conclusiones. Elrehail et al. (2019) destacaron la influencia positiva de prácticas de gestión de recursos humanos bien implementadas, incluyendo la planificación de recursos y evaluación de desempeño, en la satisfacción de los empleados y la consecuente ventaja competitiva para la organización, además, su enfoque cuantitativo y el análisis de cuestionarios aplicados a una amplia muestra, resalta la complejidad y la multifacética relación entre las prácticas de GRH y la satisfacción laboral. Del mismo modo, el estudio de

Alsafadi y Altahat (2021) en el sector bancario de Jordania, pone de manifiesto cómo un conjunto adecuado de prácticas de GRH, particularmente en desarrollo y formación, incide directamente en un aumento de la satisfacción laboral y en el desempeño organizacional. Estos antecedentes corroboran la idea de que la capacitación es un componente crucial de las prácticas de GRH, actuando como un mediador en la mejora de la satisfacción laboral y, por extensión, en el desempeño y la competitividad organizacional. Por lo tanto, la identificación de necesidades de capacitación, el diseño e implementación de programas formativos y la evaluación de su efectividad, constituyen ejes fundamentales que facilitan no solo la mejora del desempeño laboral sino también el incremento en la satisfacción y el bienestar de los colaboradores dentro de la empresa.

Finalmente, en referencia al cuarto objetivo específico, que buscó determinar la relación entre la dimensión desarrollo humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024. Considerando el soporte teórico de Lazo & Puñido (2021), la relación moderada encontrada entre el desarrollo humano y la satisfacción laboral podría explicarse a través del modelo relacionado con la calidad de vida en el trabajo, el cual sugiere que múltiples dimensiones contribuyen a la satisfacción laboral, lo que podría indicar que el desarrollo humano es solo uno de varios factores importantes. Los resultados confirman la correlación entre el desarrollo humano y la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0,355, evidenciando una asociación positiva aunque moderada entre ambos conceptos. Este resultado indica que, a pesar de la relevancia del desarrollo humano dentro de la gestión del talento, su impacto directo en la satisfacción laboral de los colaboradores no es tan marcado como se podría esperar. Esta situación significa que existen

otros factores dentro de la gestión del talento humano que pueden ejercer una influencia más significativa en la satisfacción laboral. Al comparar este hallazgo con antecedentes en el área, se observa cierta semejanza en los resultados. Por ejemplo, el estudio de Ordoñez et al. (2020) en Ecuador identificó una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral, demostrando un impacto considerable del ambiente de trabajo en el rendimiento de los empleados. Si bien este estudio no se enfoca exclusivamente en el desarrollo humano, subraya la necesidad de otros aspectos de la gestión del talento humano, como el clima laboral, en la satisfacción y el desempeño de los colaboradores. Por otro lado, la investigación de Tafur (2020) encontró una correlación muy fuerte entre la gestión del talento humano en general y la satisfacción laboral del personal, resaltando la importancia de un enfoque integral en la gestión del talento humano que incluya, pero no se limite a, el desarrollo humano. Ante ello, aunque el desarrollo humano es indudablemente importante para la satisfacción y el crecimiento personal de los empleados, su impacto en la satisfacción laboral puede verse modulado por otros aspectos de la gestión del talento humano y el ambiente laboral. Es así que, la relación moderada encontrada también plantea preguntas críticas sobre cómo se están implementando las iniciativas de desarrollo humano y si estas están adecuadamente alineadas con las expectativas y necesidades de los colaboradores.

Tras la realización de la investigación sobre la gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en esta empresa, se identificaron varias implicancias prácticas, teóricas y metodológicas. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos ofrecieron valiosas perspectivas para mejorar el ambiente laboral y la estabilidad de la empresa, destacando la importancia de entender y valorar el tratamiento hacia el equipo y cómo esto influye en su

compromiso, desempeño y, por ende, en el éxito general del negocio. En el ámbito teórico, la investigación contribuyó a enriquecer el conocimiento sobre el impacto de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral, vinculando teorías existentes con la realidad observada, lo cual facilitó una comprensión más profunda de los factores que hacen que las personas se sientan valoradas en su entorno laboral y cómo esto repercute en la dinámica empresarial. Y, metodológicamente, el uso de encuestas permitió recabar datos cuantitativos, proporcionando una visión integral de la experiencia de los colaboradores y cómo la gestión del talento humano afecta su satisfacción laboral, asegurando así una recopilación de datos más rica y un análisis detallado, fortaleciendo la validez y utilidad de los resultados obtenidos.

Es preciso señalar que, una limitación de esta investigación radica en su enfoque cuantitativo, el cual, aunque provee una base sólida para la comprensión de las relaciones entre variables mediante análisis estadístico, puede no capturar completamente la complejidad y la profundidad de las percepciones individuales y experiencias personales de los colaboradores respecto al desarrollo humano y su satisfacción laboral. Otra limitación importante es la especificidad del contexto de la empresa, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otras organizaciones con diferentes culturas corporativas, sectores económicos o ubicaciones geográficas, ya que los factores culturales y contextuales pueden influir significativamente en cómo se percibe y valora el desarrollo humano y su impacto en la satisfacción laboral.

Finalmente basándonos en los resultados obtenidos, concluimos con lo siguiente:

Respecto al objetivo general, se aceptó la hipótesis de investigación, demostrando la existencia de una correlación fuerte y positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador (valor p: 0,000; r: 0,875), lo cual señala que las prácticas eficaces en la gestión del talento humano están directamente relacionadas con niveles elevados de satisfacción laboral. Además, esto subraya la importancia de adoptar estrategias integrales de gestión del talento que atiendan las necesidades y expectativas de los colaboradores para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

En nuestro primer objetivo específico se demostró que la dimensión reclutamiento contribuye significativamente a la satisfacción laboral por parte de los empleados (valor p: 0,000; r: 0,898). Esto destaca la necesidad de implementar prácticas de reclutamiento que no solo se enfoquen en atraer talento, sino que también aseguren la alineación de los nuevos ingresos con la cultura y los valores de la empresa.

En nuestro segundo objetivo específico se encontró una correlación moderada, es decir una cercanía entre variables como la selección y la satisfacción laboral (valor p: 0,000; r: 0,484), la cual señala que, aunque la selección de personal es un componente crucial en la gestión del talento humano, su impacto directo en la satisfacción del colaborador es menos pronunciado en comparación con otras dimensiones.

En nuestro tercer objetivo específico los resultados indican una relación positiva y significativa entre la capacitación y la satisfacción laboral en la empresa comercializadora de autopartes (valor p: 0,000; r: 0,658), resaltando la importancia de las oportunidades de

fortalecimiento profesional y personal como factores clave para mejorar la satisfacción de los colaboradores.

En nuestro cuarto objetivo específico la correlación más baja encontrada fue entre el desarrollo humano y la satisfacción laboral (valor p: 0,000; r: 0,355), aunque significativa, indica que el desarrollo humano, si bien es un aspecto valorado, tiene una vinculación más limitada con la satisfacción laboral de los colaboradores en esta empresa.

Referencias

- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica.
https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_del_talento_humano/smqBDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. <http://dx.doi.org/10.13106/jafeb.2021>.
- Altamar, N. (10 de octubre de 2023). *Un estudio muestra una caída en la satisfacción laboral y los sectores más afectados*. BambooHR. <https://www.larepublica.co/altagerencia/un-estudio-muestra-una-caida-en-la-satisfaccion-laboral-y-los-sectores-mas-afectados-3724136>
- Aricas, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arismendi, A. (2012). *Gestión del talento humano como competencia clave para el éxito de la gestión del talento en las organizaciones*. Editorial Académica Española.
https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_como_compete/1qHpMgEACAAJ?hl=es
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Bendezu, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho-Lima, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15402>
- Castillo, D. (2021). *La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el grupo ANSOID*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8423>
- Chagua, Y. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria "Santa Ana" de Junín-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/25>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529-541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_Talento_Humano/F4lbzgEACAAJ?hl=es
- Cuevas, J. F. G. (2023). *Gestión del Talento Humano: El trayecto hacia las organizaciones inteligentes*. Amazon Digital Services. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano/aSAp0AEACAAJ?hl=es

- Díaz, A. (2023). *Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38830>
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125-149.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>
- Escobar, A. (2020). *Calidad de vida en el trabajo de Walton y compromiso organizacional en conecta Retail SA distrito de Cusco año 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3746>
- Floril, P., & Villegas, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, (5), 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill: México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Higinio, J., & Gallardo, L. (2020). *Satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa VANZYS SA, Huancayo 2020*. [Tesis de Ingeniería, Universidad continental]. <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8803>
- Lazo, M., & Puñido, K. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco-2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1252>
- Macías, M., Ruiz, S., & Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000200006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Marroquín, L. (2021). *Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1392>
- Merco. (2019). *Las mejores empresas en el Perú. Lima, Perú*. Merco Talento Perú. <https://www.merco.info/pe/ranking-merco-empresas?edicion=2023>
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Molina, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral del talento humano de las empresas comercializadoras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 410-422. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897680>

- Paiva de Báez, G. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023: Historical evolution of human talent management, year 2023. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 992 – 1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Rodríguez E. (2019). *Condiciones laborales y satisfacción laboral en los empleados públicos de los juzgados de instrucción de Sevilla*. Editorial Iber Libros. https://www.google.com.pe/books/edition/Condiciones_laborales_y_satisfacci%C3%B3n_la/whw-zwEACAAJ?hl=es
- Rodríguez, M. (2023). *Motivación y satisfacción laboral: 10 claves para potenciar la productividad y el bienestar en el trabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62915>
- Romani, S. (2021). *Selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro servicio de telecomunicaciones: caso Corporación e Inversiones Atel EIRL, distrito Huanta, Ayacucho, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Uladech]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/24469>
- Santander, E., & Lara, L. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15–29. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- Tafur, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47226>

- Toscano, F. (2018). *Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis*. Editorial Universidad Externado de Colombia. <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/988.html>
- Vilar, L., Castro, S., & Vidal, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Mundo recursivo*, 4(2), 25-48. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>

Anexos

ANEXO N° 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; además permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de respaldarlos (Chiavenato, 2017).	Esta variable será medida en función a cuatro dimensiones (reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo humano), 12 indicadores y 36 ítems, a través de un cuestionario estandarizado que permite comprender la percepción que tienen los colaboradores sobre la gestión del talento humano en la empresa.	Reclutamiento	Perfil del trabajador Beneficios laborales Condiciones laborales	Ordinal
			Selección	Evaluación Técnicas Idoneidad	
			Capacitación	Habilidades Perfeccionamiento Conocimientos	
			Desarrollo humano	Clima de convivencia Participación y formación Rendimiento	
Satisfacción del colaborador	Actitud del empleado hacia el trabajo de forma general, cuya labor se encuentra	Esta variable será medida en función a la Escala de Satisfacción laboral de	Condiciones físicas Beneficios laborales	Espacio de trabajo Comodidad Sueldo	Ordinal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	determinada por distintas condiciones que le anteceden (Palma, 1999).	Sonia Palma que comprende siete dimensiones (Condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la Autoridad), 19 indicadores y 36 ítems, a través de un cuestionario estandarizado que permite comprender el nivel de satisfacción de los colaboradores en la empresa.	Políticas administrativas	Expectativas económicas	
				Trato	
				Horario de trabajo	
				Reconocimiento	
			Relaciones sociales	Ambiente laboral	
				Atracción	
				Comportamiento	
			Desarrollo personal	Logros	
				Autorrealización	
				Bienestar	
			Desempeño de tareas	Utilidad	
				Gusto	
				Complacencia	
			Relación con la Autoridad	Comprensión	
				Gratitud	
				Cordialidad	

ANEXO N° 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Título del Proyecto de Tesis	La gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.			
Autoras	Sayuri Linly Aguirre Pesantes Norma María de Jesús Alvarez Mantilla			
Línea de Investigación	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial			
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra
<p>Pregunta general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024?</p> <p>Preguntas</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p> <p>Objetivos Específicos:</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024.</p> <p>Hipótesis</p>	<p>Enfoque de Investigación:</p> <p>El enfoque de investigación es cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>El tipo de investigación es aplicada.</p> <p>Por su profundidad es de tipo correlacional, porque tiene como finalidad determinar la relación entre variables.</p>	<p>Población:</p> <p>12 colaboradores de la empresa comercializadora de autopartes.</p> <p>Muestra:</p> <p>12 colaboradores de la empresa.</p>

<p>específicas:</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión selección y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión capacitación y la</p>	<p>OE1: Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la dimensión selección y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dimensión capacitación y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de</p>	<p>Específicas:</p> <p>HE1: La dimensión reclutamiento se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p> <p>HE2: La dimensión selección se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p> <p>HE3: La dimensión capacitación se relaciona significativamente</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental, porque no existe manipulación de las variables y los datos se toman exactamente como se encuentran en la realidad.</p> <p>De acuerdo a la temporalidad:</p> <p>El estudio de investigación es de corte transversal ya que se recolectará información en un tiempo específico.</p> <p>Técnica de recolección de datos:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario de Gestión del Talento Humano Cuestionario de Satisfacción Laboral</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>	
---	--	---	--	--

<p>satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo - 2024?</p>	<p>autopartes, Trujillo – 2024.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo humano y la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p>	<p>con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p> <p>HE4: La dimensión desarrollo humano se relaciona significativamente con la satisfacción del colaborador en una empresa comercializadora de autopartes, Trujillo – 2024.</p>		
--	--	--	--	--

ANEXO N° 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene una serie de ítems que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión del talento humano en su centro de labores. Para ello debes responder con la mayor sinceridad cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Respecto a cada ítem le pedimos que valore y marque con una X, según la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3)
De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Reclutamiento					
1. Su experiencia previa lo ayuda con su trabajo.					
2. Su formación se ajusta perfectamente a las exigencias del puesto.					
3. En su lugar de trabajo se promueven y fortalecen sus habilidades.					
4. Se respetan rigurosamente los plazos establecidos para las vacaciones.					
5. La empresa proporciona un seguro adecuado a su cargo.					
6. Se compensan económicamente las horas extra trabajadas.					
7. Las herramientas que utiliza son idóneas para su labor.					
8. Su horario laboral está bien adaptado a sus necesidades.					

9. Sus derechos como trabajador son cumplidos en todo momento.					
Selección					
10. La evaluación la realiza personal cualificado.					
11. Se valora de manera adecuada su desempeño laboral.					
12. La evaluación es integral y abarca diversos aspectos.					
13. Los exámenes médicos contribuyen al desarrollo de su labor.					
14. Las evaluaciones se llevan a cabo mediante entrevistas.					
15. Se emplean técnicas apropiadas para la evaluación.					
16. Su labor está en consonancia con sus conocimientos.					
17. Cuenta con experiencia en las tareas asignadas.					
18. Los exámenes se administran conforme a su perfil laboral.					
Capacitación					
19. Las capacitaciones están enfocadas en el desarrollo de sus funciones.					
20. Se evalúa continuamente el desarrollo de sus habilidades.					
21. El desarrollo de nuevas habilidades impacta positivamente en su trabajo.					
22. Implementa mejoras en sus actividades luego de la capacitación.					
23. Alcanza sus objetivos gracias a la aplicación de la capacitación.					
24. Se mantiene actualizado para mejorar su desempeño.					

25. Se evalúa el aprendizaje posterior a la capacitación.					
26. Aplica los conocimientos adquiridos en charlas y formaciones.					
27. Las capacitaciones contribuyen al desarrollo de su labor.					
Desarrollo humano					
28. El ambiente laboral se caracteriza por su organización.					
29. El entorno laboral ofrece seguridad frente a situaciones externas.					
30. La empresa proporciona un entorno laboral adecuado.					
31. Se promueven los valores corporativos entre los colaboradores.					
32. Se les involucra en cursos de actualización de manera regular.					
33. Participa en las reuniones de confraternidad organizadas por la empresa.					
34. Los resultados de su trabajo cumplen con las expectativas.					
35. Posee las condiciones necesarias para desempeñar su labor de manera eficiente.					
36. Se pueden presentar dificultades al abordar nuevas actividades.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista:



Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3)
De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Condiciones físicas					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. El ambiente donde trabajo es confortable.					
3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Beneficios laborales					
6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Políticas administrativas					
10. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
11. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. El horario me resulta incómodo.					
14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
Relaciones sociales					
15. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Desarrollo personal					
19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					

Desempeño de tareas					
25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
28. Mi trabajo me aburre.					
29. Me gusta el trabajo que realizo.					
30. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Relación con la autoridad					
31. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
32. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35. No me siento a gusto con mi jefe.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO N° 4. Validación de instrumentos
MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO – 2024.			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Bocanegra Cruzado Máximo Antonio			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Gestión del Talento Humano			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se pueda obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:  				

Título de la investigación:		LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO - 2024.		
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial		
Apellidos y nombres del experto:		Bocanegra Cruzado Máximo Antonio		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Satisfacción del Colaborador		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se pueda obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:		 <p>Mg. Antonio Bocanegra Cruzado ADMINISTRADOR CLAF 08399</p>		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Bocanegra Cruzado Máximo Antonio, identificado con DNI N° 18011299, Maestro en: Administración de Negocios

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por las estudiantes: Alvarez Mantilla Norma María de Jesús y Aguirre Pesantes Sayuri Linly para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO – 2024., que se encuentran realizando.

Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al que el instrumento, tiene coherencia, pertinencia con la investigación.


Trujillo, 08 de marzo del 2024



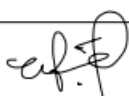
Mg. Antonio Bocanegra Cruzado
ADMINISTRADOR
CLAF 08399

Bocanegra Cruzado Máximo Antonio
D.N.I.: 18011299

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO – 2024.			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Jiménez Urbilés Víctor Manuel			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Gestión del Talento Humano			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se pueda obtener los datos requeridos?	✓		
Sugerencias:				
Firma del experto: 				

Fuente: Elaboración propia

Título de la investigación:	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO – 2024.			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	<i>Jiménez Ubillús Víctor Manuel</i>			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Satisfacción del Colaborador			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se pueda obtener los datos requeridos?	✓		
Sugerencias:				
Firma del experto: 				


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Víctor Manuel Jiménez Ubillé, identificado
con DNI N° 18208490, Maestro en: Administración Educativa

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por las estudiantes: Alvarez Mantilla Norma María de Jesús y Aguirre Pesantes Sayuri Linly para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO – 2024., que se encuentran realizando.


Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al que el instrumento, tiene coherencia, pertinencia con la investigación.


Trujillo, 11 de marzo del 2024



Nombres y Apellidos Jiménez Ubillé
D.N.I.: Víctor Manuel
18208490

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO – 2024.			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Antonio Huamán Osorio			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Gestión del Talento Humano			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se pueda obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto: 				

Título de la investigación:		LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO – 2024.		
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial		
Apellidos y nombres del experto:		Antonio Huamán Osorio		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Satisfacción del Colaborador		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se pueda obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto: 				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Antonio Huamán Osorio identificado
con DNI N° 31653568 Maestro en: Gestión Empresarial

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por las estudiantes: Alvarez Mantilla Norma María de Jesús y Aguirre Pesantes Sayuri Linly para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AUTOPARTES, TRUJILLO →2024., que se encuentran realizando.

Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al que el instrumento, tiene coherencia, pertinencia con la investigación.

Trujillo, 11 de marzo del 2024



Nombres y Apellidos
D.N.I.: 31653568

Antonio Huamán Osorio

ANEXO N° 5. Base de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																			
Reclutamiento									Selección									Capacitación									Desarrollo humano								
1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	1	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	4	1	1	1	
2	1	4	1	2	4	1	2	2	4	2	1	4	4	1	4	4	1	2	2	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2	1	4	2	1	1
1	2	4	2	4	4	2	4	3	1	1	2	4	1	2	4	1	3	3	1	1	2	4	1	2	4	2	4	3	1	1	2	1	1	2	2
1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
1	1	3	1	2	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	1	1	3	1	1	1
2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2
3	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2
2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	1	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	4	1	1	1
3	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2
1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	4	2	1	1	2	4	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
3	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2

SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR																																									
Condiciones físicas					Beneficios laborales				Políticas administrativas					Relaciones sociales				Desarrollo personal					Desempeño de tareas					Relación con la autoridad													
1	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1				
2	1	4	2	4	1	4	4	1	2	2	1	4	2	4	1	4	4	1	2	2	1	4	2	4	1	4	4	1	2	2	1	4	2	4	1	4	2	4	1		
1	3	4	1	4	2	1	4	2	4	1	3	4	1	4	2	1	4	2	4	1	3	4	1	4	2	1	4	2	4	1	3	4	1	4	2	4	1	4	2		
1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1		
1	1	3	1	3	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	
2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	
1	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
1	4	4	1	4	2	2	4	2	2	1	4	4	1	4	2	2	4	2	2	1	4	4	1	4	2	2	4	2	2	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	2	
3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO N° 6. Prueba de normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,811	12	,012
Reclutamiento	,802	12	,010
Selección	,818	12	,015
Capacitación	,811	12	,012
Desarrollo humano	,818	12	,015
Satisfacción del colaborador	,811	12	,012
Condiciones físicas	,824	12	,018
Beneficios laborales	,811	12	,012
Políticas administrativas	,811	12	,012
Relaciones sociales	,811	12	,012
Desarrollo personal	,781	12	,006
Desempeño de tareas	,811	12	,012
Relación con la autoridad	,811	12	,012

Nota. Se aprecia que los datos no presentan una distribución normal (sig.<,05).