

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
VITALIAN S.A.C EN EL 2022.**

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora

Bachiller Liliana Elizabeth Cubas Diaz

Asesor

Maestro Wesly Rudy Balbin Ramos

<https://orcid.org/0000-0002-3454-7747>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Sistemas Integrados de
Gestión

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. MIGUEL ANGEL LEÓN VILLARRUEL	09591047
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. PATRICIA NELLY KAMISATO GUSHI	08214386
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 2%

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional con diseño no experimental con corte transversal. La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, la cual se obtuvo de muestra 54 trabajadores. Asimismo, se utilizó dos instrumentos de recolección tales como análisis documentario y cuestionarios con el fin de medir las variables de estudio. Los resultados fueron: Si existe correlación positiva moderada entre las variables de gestión de talento humano y la satisfacción laboral dado que el nivel de correlación Rho Spearman es de 0.483.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Satisfacción laboral.

Abstract

The objective of this thesis was to establish the relationship that exists between human talent management and job satisfaction in workers. The research had a quantitative approach, applied, correlational level with non-experimental design with cross-section. The sampling technique was non-probabilistic for convenience, which was obtained from a sample of 54 workers. Likewise, two collection instruments were used such as documentary analysis and questionnaires in order to measure the study variables. The results were: Yes, there is a moderate positive correlation between the human talent management variables and job satisfaction given that the Rho Spearman correlation level is 0.483.

Keywords: Human talent management, Job satisfaction.

Dedicatoria

A mis padres por inculcarme el amor y la dedicación por el estudio, a mis hermanos por ser mis mejores ejemplos de superación.

Agradecimientos

A mis profesores por ser paradigmas de aprendizaje, a mis compañeros por el tiempo compartido en la formación y a todas las personas que me apoyaron para dar el siguiente paso en mi vida profesional.

¡Mil gracias!

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación.....	2
I.2.1. Pregunta general	2
I.2.2. Preguntas específicas	3
I.3. Objetivos de la investigación	3
I.3.1. Objetivo general	3
I.3.2. Objetivos específicos	3
I.4. Justificación de la investigación	4
I.5. Alcance de la investigación	4
II. MARCO TEÓRICO.....	6
II.1. Antecedentes.....	6
II.1.1. Antecedentes internacionales	6
II.1.2. Antecedentes nacionales	8
II.2. Bases teóricas	10
II.3. Marco conceptual (terminología)	23
III. HIPÓTESIS.....	25
III.1. Declaración de hipótesis	25
III.1.1. Hipótesis general	25
III.1.2. Hipótesis específicas	25

III.2.	Operacionalización de variables.....	25
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	26
IV.1.	Tipo de investigación	26
IV.2.	Nivel de investigación	26
IV.3.	Diseño de investigación	26
IV.4.	Método de investigación	27
IV.5.	Población	27
IV.6.	Muestra.....	28
IV.7.	Técnicas de recolección de datos.....	28
IV.7.1.	Técnica	28
IV.7.2.	Instrumento	28
IV.8.	Presentación de resultados.....	31
V.	RESULTADOS	31
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	43
VI.1.	Discusión	43
VI.2.	Conclusiones	46
VI.3.	Recomendaciones.....	46
	Lista de referencias	48
	Apéndice	50

Índice de tablas

Tabla 1.	Muestra	28
Tabla 2.	Escala de calificación - Variable 1	29
Tabla 3.	Puntuación - Variable 1	29
Tabla 4.	Escala de Calificación - Variable 2	30
Tabla 5.	Puntuación - Variable 2	30
Tabla 6.	Nivel de gestión de talento humano en la empresa Vitalian S.A.C.....	31

Tabla 7. Nivel de la dimensión normas y procedimientos de la Gestión de Talento Humano en la empresa Vitalian S.A.C.	32
Tabla 8. Nivel de la dimensión fortalecimiento profesional de la gestión de talento humano en la empresa Vitalian S.A.C.	33
Tabla 9. Nivel de la dimensión reconocimiento y motivación de la Gestión del Talento Humano en la empresa Vitalian S.A.C.	34
Tabla 10. Nivel de la dimensión Aprovechamiento de actividades y habilidades de la gestión del talento Humano en la empresa Vitalian S.A.C.	35
Tabla 11. Nivel de la dimensión condiciones saludables de la gestión de talento humano.....	36
Tabla 12. Nivel de satisfacción laboral en la empresa Vitalian S.A.C.	37
Tabla 13. Pruebas de Normalidad	38
Tabla 14. Correlaciones - Prueba de Hipótesis	39
Tabla 15. Correlaciones - Objetivo específico 1	40
Tabla 16. Correlaciones - Objetivo específico 2	40
Tabla 17. Correlaciones - Objetivo específico 3	41
Tabla 18. Correlaciones - Objetivo específico 4	42
Tabla 19. Correlaciones - Objetivo específico 5	43
Tabla 20. Cuadro de operacionalización	50
Tabla 21. Cuadro de Operacionalización.....	52
Tabla 22. Matriz de consistencia.....	54

Índice de figura

Figura 1. Nivel de gestión de talento humano	31
Figura 2. Nivel de normas y procedimientos.....	32
Figura 3. Nivel de fortalecimiento profesional.....	33
Figura 4. Nivel de reconocimiento y motivación	34
Figura 5. Nivel de aprovechamiento de actividades y habilidades.....	35
Figura 6. Nivel de condiciones saludables.....	36
Figura 7. Nivel de satisfacción laboral.....	37

Figura 8. Validación de instrumentos por experto	55
Figura 9. Validación de instrumentos por experto	56
Figura 10. Validación de instrumentos por experto	57
Figura 11. Validación de instrumentos por experto	58
Figura 12. Validación de instrumentos por experto	59
Figura 13. Base de datos de instrumentos	60
Figura 14. Base de datos de instrumento.....	61

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

En la actualidad, desde que las empresas comienzan a funcionar es de gran relevancia emplear la gestión del talento humano de forma apropiada. Asimismo, la globalización ayuda, promueve y permite que esta conexión se pueda dar, pero hoy en día no todas las empresas lo aplican y no tienen una estrategia con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral en cada colaborador.

Ventura (2012) nos dice que la gestión del talento humano en la mayoría de las empresas es deficiente debido a la poca capacidad de sus directivos para realizar una buena gestión. Asimismo, Palma (2006) indica que la satisfacción laboral es la percepción positiva de un trabajador posee hacia su trabajo. Si bien es cierto, existen algunas diferencias particulares en lo que los colaboradores piden de un trabajo, como también existe una amplia similitud entre los colaboradores respecto a lo que desean de un trabajo.

En Ecuador, Villón y Villacis (2020), nos dicen que la empresa petrolera del Cantón La Libertad presentó un 57% de trabajadores que manifestaron su insatisfacción laboral mientras que un 43% manifestaron lo contrario. En Colombia, según Workforce (2017) el 76% de las personas que cuentan con trabajo no están satisfechos con sus puestos laborales, por ende, a nivel global, se ubica en la tercera posición como la nación con mayor insatisfacción laboral. Dicho ello decimos que uno de los factores que influyen en esta problemática de la insatisfacción laboral es la remuneración.

Nuestro país no es la excepción, puesto que, en la región de Lambayeque, el Instituto Gastronómico de Chiclayo tiene una plantilla de 55 empleados, y de estos, el 81% manifiesta insatisfacción con las políticas, procesos y actividades de la empresa. Asimismo, en la ciudad de Tacna, la empresa de exportación Agronegocios Internacionales José S.R.L. no cuenta con una planificación de gestión de talento humano, por lo que el 65% de sus trabajadores muestran insatisfacción al momento de laborar en la empresa.

Al tener en cuenta las estadísticas sobre la insatisfacción laboral tanto a nivel internacional como nacional, en el departamento de Moquegua, la empresa Vitalian dedicada al servicio de hotelería en campamentos mineros cuenta con 54 trabajadores, 15 son de personal administrativo y el resto del servicio, lo cual representa un 24% y 76% respectivamente. En esta empresa según sus trabajadores se observa la ausencia de satisfacción laboral de sus colaboradores tales como inexistencia de programas de reconocimiento, ausencia de perfiles de puestos por competencias, desconocimiento de la misión de los puestos de trabajo, entre otros.

Es por ello que nace la necesidad de realizar un análisis sobre la gestión del talento humano que posee la empresa y como ésta influye en la satisfacción laboral en cada uno de los colaboradores.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C. en el 2022?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación que existe entre las normas - procedimientos y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el fortalecimiento profesional y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian SAC en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento - motivación y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el aprovechamiento de actitudes - habilidades y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones saludables y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C en el 2022.

I.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre las normas - procedimientos y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.
- Determinar la relación que existe entre el fortalecimiento profesional y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian SAC en el año 2022.

- Determinar la relación que existe entre el reconocimiento - motivación y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.
- Determinar la relación que existe entre el aprovechamiento de actitudes - habilidades y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones saludables y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.

I.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica teóricamente porque proporciona un marco de definiciones respecto a nuestras variables sobre el desempeño laboral y la planificación de la gestión del talento humano dirigido a los colaboradores que realizan el servicio de hotelería en campamentos mineros. Además, se justifica por su trascendencia metodológica porque tiene instrumentos de obtención de datos y la comprobación de las variables, el cual será validado de forma cualitativa y cuantitativa. Asimismo, se justifica por su trascendencia práctica con el fin de establecer parámetros que sean medibles y notorios para la gestión del talento humano y así mejorar el desempeño laboral en la empresa Vitalian S.A.C. Por último, se justifica por su trascendencia social debido a la obtención de resultados de los instrumentos aplicados se denotará el estado actual de los trabajadores ya que es importante tener en cuenta la producción y motivación de cada trabajador.

I.5. Alcance de la investigación

la investigación se ejecuta con el fin de analizar el estado actual de la gestión del talento y como ésta repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Vitalian

S.A.C. El alcance de esta investigación es de forma explicativa ya que busca explicar las variables. Se delimita de forma geográfica en la ciudad de Moquegua, en el distrito de Ilo, exactamente en la calle Zepita.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Desde Ecuador, Paredes y Bustamante (2021) realizaron un trabajo de investigación titulada *Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil*. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la administración del talento humano y el grado de satisfacción laboral en las entidades bancarias de Guayaquil con el mayor respaldo financiero. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se empleó un cuestionario con escala de Likert. El análisis de la adecuación muestral (KMO) y la prueba de Bartlett arrojaron un resultado significativo con un valor <0.05 . En cuanto a la extracción de datos, se aplicó el método de rotación Varimax de Kaiser. La prueba de Chi-Cuadrado se utilizó para evaluar la probabilidad de las correlaciones entre las hipótesis, mostrando estimaciones relevantes con un valor $p < 0.05$. Se obtuvo como conclusión que, en los bancos de Guayaquil con un capital financiero destacado, se observa una relación positiva entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los empleados.

Desde Colombia, Goyeneche (2017) en su investigación titulada *Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las microempresas del municipio de Socha*. Cuyo objetivo fue diseñar una estrategia de gestión de talento humano para mejorar el ambiente laboral en las microempresas del municipio de Socha. Se adoptó un enfoque cualitativo que facilitó la formulación de estrategias de cambio y mejora en la gestión del talento humano, basándose en la información recopilada en las microempresas. Se concluyó que se utilizó encuestas donde los resultados del proceso de vinculación del

personal fueron insatisfactorios, caracterizados por una baja seguridad laboral, una elevada rotación de personal y limitadas oportunidades de crecimiento, lo que afectó la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y por ende necesitaba de un plan de gestión.

Desde Ecuador, Guevara (2014) en su estudio titulado *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua*. Cuyo objetivo fue diseñar un plan de gestión de talento humano buscando mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación adoptó un enfoque cualitativo y cuantitativo con una modalidad básica, empleando un estudio descriptivo abarcando aspectos de campo, bibliográficos y documentales. Se concluyó que al realizar el plan de gestión de talento humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de las radios mencionadas

Desde Ecuador, Mejía y Olalla (2012) en su investigación titulada *Plan de gestión de talento humano para entregar una educación de calidad y calidez en el colegio técnico Reinaldo Miño basándose en la capacitación del maestro*. El objetivo de la investigación fue diseñar un plan de desarrollo del talento humano, buscando mejorar la calidad educativa en el colegio. La metodología empleada fue de enfoque descriptivo-propositivo y de tipo no experimental. Se concluyó que la capacitación no debería percibirse como un gasto sin resultados, sino como un beneficio tangible. Se considera la fórmula ideal para el desarrollo personal y la mejora tanto en la calidad educativa como en el entorno laboral dentro de la institución educativa.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Según Morisaki (2021), en su investigación titulada *Estrategia de desarrollo del talento humano administrativo para mejorar las competencias laborales en la empresa agroindustrial Tumán S.A.A.* Cuyo objetivo fue la elaboración de una estrategia que facilite el desarrollo del talento humano para mejorar el nivel de las competencias laborales en la empresa agroindustrial. La metodología de esta investigación fue mixta y descriptiva, donde utilizó como instrumento la encuesta. Concluyó que el personal administrativo de la empresa requiere de estrategias que faciliten el aumento de niveles de competencias laborales considerando todas sus dimensiones.

Bendezu (2020) en su trabajo de investigación *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada.* El objetivo que estableció fue conocer la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes a la institución en mención. La metodología que se empleo fue descriptiva de tipo correlacional, en cuanto a la recolección se empleó cuestionario del cual se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano posee una relación significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores; concluyendo que la correlación fue significativa, logrando un nivel de 0.892, evidenciándose una correlación fuerte.

Asimismo, Checa (2020) realizó su investigación llamada *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – Agencia Balta.* En el cual tuvo como fin desarrollar estrategia de gestión del talento humano que facilite el desarrollo y mejora de habilidades, aptitudes y conocimientos en la

agencia. Este estudio fue de diseño descriptivo – propositivo. Como resultado, se diseñó una estrategia de cuatro etapas que tenía como objetivo administrar el talento desde el momento de la incorporación, proporcionando retroalimentación y seguimiento. De esta manera, se buscaba abordar y resolver los problemas en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada.

Según Chávarry (2018), en su estudio titulado *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el Instituto Gastronómico Mochic de Chiclayo-2017*. El objetivo de la investigación fue desarrollar una estrategia de gestión del talento humano en el instituto con el fin de mejorar la satisfacción laboral. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo – cuantitativa y de tipo no experimental. La muestra de este estudio fue de 55 personas incluido el personal de administración. Como resultado se desarrolló del análisis de la gestión del proceso de talento humano y se elaboró la estrategia en 4 etapas relacionadas y se validó con 3 expertos cada proceso.

Oliva (2018), en el estudio llamado *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018*. Planeo el objetivo principal, analizar la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción de los colaboradores pertenecientes al centro. Para ello el estudio fue no experimental, descriptivo y correlacional, donde se empleó como instrumento cuestionarios para medir las variables de estudio. Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva de magnitud media entre el talento humano y la satisfacción de los trabajadores. Esto se respalda con un coeficiente de valoración de Pearson de ,605 indicando que el 36,7% de la satisfacción de los trabajadores es por la intervención realizada por la gestión del talento humano.

Robles (2018) al realizar su estudio por nombre *Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Huarmaca, Piura*, el cual tuvo la finalidad elaborar un modelo de gestión del talento humano con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral en todos los colaboradores de la municipalidad. La metodología de esta investigación fue descriptiva, propositiva y la recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta. Como resultado se obtuvo que un 69.8% de colaboradores que no manifiestan tener conocimiento de un plan de gestión de talento humano y por ende existió un 21.8% de satisfacción laboral por lo que se determinó con urgencia un plan para mejorar y elevar el nivel de satisfacción laboral.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Gestión del Talento Humano

II.2.1.1. Evolución Histórica

La gestión del talento humano ha experimentado una evolución a lo largo de varios períodos históricos. El primer período, que apareció desde los años 1880 hasta 1945, se caracterizó por considerar el comportamiento de cada individuo como la interacción entre su labor y máquinas. Durante este tiempo, la gestión de recursos humanos se conceptualizó como una administración científica del trabajo, centrándose en la organización y administración del personal (Rosales, 2010).

Asimismo, según Rosales (2010), el segundo periodo fue en los años 1945 a 1970, donde se ve a la persona como miembro del grupo, es decir, como dirección de personal. El tercer periodo fue en los años 1970 a 1990 donde se observó una conducta

organizacional, es decir, comenzaron a emplear las teorías contingentes y adoptaron la denominación de dirección de recursos humanos (Rosales, 2010).

Por último, el periodo de 1990 hasta la actualidad se muestra una conducta de las personas organizacionales. Es por eso que la palabra “recurso humano” experimentó un montón de cambios al largo del tiempo y actualmente a desaparecido en parte según la importancia que representa el trabajador en las empresas, donde se le considera por sus capacidades, habilidades, acciones emprendedoras que aportan en la productividad de esta (Rosales, 2010).

II.2.1.2. Recursos

Según Chuquisengo (2005) nos dice que para lograr los objetivos en una empresa se necesita tener en cuenta los siguientes elementos:

- Recursos Materiales: Este rubro se refiere a lo económico, es decir, maquinarias, materias primas, etc.
- Recursos Técnicos: Basado en los procedimientos, organigramas, flujogramas, sistemas, etc.
- Talento Humano: Considera las experiencias, habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes, etc.

II.2.1.3. Definición

Existen varios autores que le atribuyen diferentes conceptos a la palabra gestión de talento humano.

- Según Chiavenato (2004), el manejo de recursos humanos es una función gerencial que se encarga de la integración, capacitación, evaluación y compensación de los

empleados. Los gerentes de recursos humanos en algún sentido son los administradores, ya que participan en labores de reclutamiento, entrevistas, selección y capacitación.

- Según Mee (1958) indica que son el conjunto de políticas y prácticas indispensables para la dirección de elementos administrativos relacionados con el manejo de personal, como reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación de desempeño.
- Según Chuquisengo (2005), el manejo de recursos humanos dentro de la organización está encargada de proveer capacitación, desarrollo y motivación de los trabajadores, así mismo buscando la conservación de estos.
- Según Dessler (1997) son un conjunto de decisiones agrupadas que hacen referencia a las relaciones laborales, estas repercuten en la eficiencia de los empleados y en la misma organización.

II.2.1.3. Clima Organizacional

Se considera como la manera de ser de la organización, influenciada por la estructura, procedimiento, política, forma de gobierno, cultura, creencias, valores y comportamiento de cada trabajador (Chiavenato, 1992).

Asimismo, existen factores, específicamente tres variables que influyen en las características propias que tiene una organización. Según Brunet refiere las siguientes (2004):

Tipos de variables del clima organizacional

- Variables Causales

Son variables independientes que predisponen tanto la dirección del crecimiento de la organización como los resultados que alcanza. Estas se diferencian por el hecho de que pueden ser transformadas por los integrantes de la empresa. Es decir que, si se modifican, lleva a la transformación de otras variables, de las cuales podemos citar la estructura de la organización y su gobierno (reglas, decisiones, técnicas, habilidades y actitudes).

- Variables Intermediarias

Reflejan el estado interno y la integridad de una empresa, así como constituye los procesos que emplea una organización. En esta categoría se encuentra la motivación, personalidad, metas de desempeño, comunicación efectiva, la toma de decisiones, entre otras.

- Variables Finales

Estas son variables independientes debido al Resultado combinado de las acciones mencionadas, que se manifiesta en los logros obtenidos por la empresa, tales como productividad, costos, ganancias y pérdidas. Dichas variables influyen en la eficacia organizacional de una empresa. En conclusión, hay una secuencia de criterios entre los diversos autores que sintetizan tanto la satisfacción de los recursos humanos como el desempeño general de la empresa, creando un margen estructural en Interpretación de las sociedades modernas.

Parra, et al. (2018). Menciona los siguientes factores del clima organizacional.

- *Estructura Organizacional eficiente:*

Esto influye en la estructura formal de la organización, incluida sus políticas y responsabilidades, estructuras de la empresa en términos de si el ambiente es abierto e informal o formal, y la planificación adecuada dentro de la empresa para cumplir las metas propuestas.

- *Autonomía del trabajo:*

Este aspecto abarca la responsabilidad de cada empleado sobre su puesto de trabajo y la capacidad que posee para realizarlo por si mismo de manera eficiente.

- *Supervisión rigurosa e impersonal:*

Hace referencia al enfoque en la producción en algunas organizaciones sin tener en cuenta la retroalimentación de la comunicación y la distancia entre subordinados y superiores.

- *Ambiente abierto y estimulante:*

Se refiere a la necesidad de los empleados y administradores de manifestar sus opiniones que puedan aportar a la resolución de conflictos en la organización y estar dispuesto al cambio.

- *Orientación centrada en el empleado:*

Este elemento de la cultura organizacional incluye amistades informales y grupos de trabajo, el trato consideración por los empleados de la empresa, usar los errores

ocurridos como manera de aprender de ellos, por último, brindar recompensas de manera finalmente, recompensar a los empleados por el trabajo que realizan.

II.2.1.4. Dimensiones

Según Chiavenato (2004) especifica las siguientes dimensiones:

- *Normas - procedimientos:*

Son reglas y pautas establecidas para guiar el comportamiento y las acciones en una organización. Son importantes para garantizar la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, son importantes porque ayudan a establecer un marco de referencia claro para el comportamiento y las acciones en una organización. Esto garantiza la consistencia, la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

- *Fortalecimiento profesional:*

Hace referencia al desarrollo y perfeccionamiento conocimientos, competencias y habilidades de una persona en su campo laboral. Esto implica buscar oportunidades de aprendizaje y crecimiento para mantenerse actualizado y ser más efectivo en el trabajo. Es por ello, la finalidad del fortalecimiento profesional es mejorar las habilidades y competencias de una persona en su campo laboral para alcanzar un mayor éxito y satisfacción en su carrera.

- *Reconocimiento – motivación:*

Son elementos clave para impulsar el desempeño y el compromiso de los empleados. El reconocimiento consiste en valorar y recompensar el trabajo bien hecho, mientras que la motivación se refiere a estimular y mantener el interés y la dedicación de

los empleados hacia sus tareas y metas laborales. Por consiguiente, el propósito es promover un entorno laboral positivo, incrementar la satisfacción y el compromiso de los empleados, y elevar el rendimiento y los resultados en la organización.

- *Aprovechamiento de actitudes – habilidades:*

Se refiere a sacar el máximo provecho de las capacidades y características individuales de cada empleado, para asignarles tareas y responsabilidades que se alineen con sus fortalezas y habilidades. Esto ayuda a optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral. Por lo tanto, tiene como fin maximizar el potencial de los empleados, asignándoles roles y responsabilidades que se ajusten a sus fortalezas y habilidades, lo que a su vez promueve un mayor rendimiento, satisfacción y desarrollo profesional.

- *Condiciones saludables:*

Se refieren a crear un entorno de trabajo seguro, limpio y favorable para los empleados. Esto implica asegurar el bienestar físico y mental de los trabajadores, así como facilitar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, promover la comunicación efectiva y fomentar relaciones laborales positivas. Cabe recalcar, tiene como objetivo asegurar el bienestar y la seguridad de los empleados, lo cual, a su vez, contribuye a mejorar su calidad de vida, satisfacción laboral y desempeño en el trabajo.

II.2.2. Satisfacción Laboral

Ha tomado gran importancia en los últimos años, debido a que esta, brinda indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad que ha alcanzado la empresa, permitiendo

que debido al análisis de dichos indicadores se deriven políticas y se tome las mejores decisiones para la empresa (Chuquisengo, 2005).

En una empresa, la satisfacción laboral es relevante para el adecuado desenvolvimiento de los recursos humanos. Estudiar la satisfacción laboral es de suma importancia ya que muestra cuenta habilidad posee la organización para satisfacer las necesidades de sus empleados (Chuquisengo, 2005).

Locke (1976) lo define como estado emocional positivo o agradable como resultado de la evaluación que hace el mismo empleado de su trabajo. Esta constituye una actitud en la cual, se diferencian tres elementos fundamentales: afectivo, cognitivo y conductual. Especialmente el aspecto emocional es el que tiene una influencia más significativa en el rendimiento laboral de un empleado (Conte *et al.*, 2005).

Spector (1985) refiere que la satisfacción laboral esta vinculada a las actitudes hacia el trabajo, también señala que son un conjunto de dimensiones laborales que un trabajador evalúa, con la finalidad de conocer el nivel de satisfacción en cuanto al ambiente laboral que poseen. En este sentido se considera que las remuneraciones, la promoción o ascensos, la supervisión, los márgenes de utilidad, compensaciones adicionales, los procedimientos operativos, los compañeros o equipos de trabajo como aspectos laborales que los empleados deben evaluar para encontrar la satisfacción laboral, teniendo en cuenta su naturaleza y comunicación (Spector, 1985).

Estas teorías demuestran que la satisfacción es un fenómeno complejo influenciado por varias variables, las cuales pueden clasificarse en tres dimensiones fundamentales: las características del público objetivo, las características del trabajo y el equilibrio entre lo que

obtienes como resultado de tu esfuerzo mental y físico y lo que esperas a cambio. (García, 2015).

Existen características determinantes que influyen en la satisfacción laboral:

II.2.2.1. Características personales

Ruiz (2009), las características personales que se relacionan con el bienestar laboral no son específicamente observables, puesto que se reflejan los valores que posee el individuo en su vida laboral. Adicional a ello, es importante tomar en cuenta las condiciones de vida, así como el entorno laboral, puntualmente la familia, puesto que son variables importantes al momento de explicar y analizar la satisfacción laboral. Frente a ello señala las siguientes características:

- Edad:

Los empleados con mayor edad suelen sentirse aún más satisfechos con su trabajo debido a que poseen menos expectativas y una mejor adaptación laboral. En cuanto a los valores laborales, le suele restar importancia al salario, que es lo que suele provocar insatisfacción laboral. Por otro lado, los empleados jóvenes suelen encontrarse menos satisfechos ya que poseen expectativas más altas y se adaptan menos al trabajo.

- Género:

Según estudios, Aunque la mayoría coincide con la desigualdad hacia las mujeres en el mercado laboral, manifestada en una menor remuneración, escasas oportunidades y una mayor tasa de despidos, sorprendentemente, las mujeres tienden a exhibir un nivel de

satisfacción laboral más elevado que los hombres., debido a que poseen menor expectativas del puesto de trabajo.

- Nivel educacional:

Aquellos con mayor nivel educativo cuentan con mejores oportunidades y beneficios ya que, son impulsados con rapidez, y por ende alcanzan mejores puestos de trabajo.

- Antigüedad:

A medida que aumenta la antigüedad del trabajo, el trabajador se enriquece al tener mejores oportunidades y responsabilidades en el trabajo y como consecuencia se ajustará de mejor manera al puesto de trabajo deseado por el mismo.

II.2.2.2. Características asociadas al trabajo

Ruiz (2009) refiere que es importante considerar características asociadas al trabajo, las mismas que producen experiencias subjetivas en cuanto a la satisfacción. Por ello menciona el modelo teórico de Janssen, de Jonge y Bakker (1999) donde menciona puntualmente cuatro aspectos de variables: características de la labor, las condiciones del trabajo, relaciones sociales y/o laborales y las condiciones de empleo.

- Trabajo mentalmente desafiante

Los trabajadores tienen mayor tendencia a elegir trabajos donde les brinden mejor oportunidad para hacer uso de sus habilidades, donde les proporcionen una variedad de labores, independencia y retroalimentación sobre su desempeño. Estos rasgos hacen que

una posición sea mentalmente difícil. Los trabajos con muy pocos desafíos conducen al aburrimiento, pero demasiados desafíos crean frustración y una sensación de fracaso.

- Recompensas justas

Cuando los salarios se perciben como equitativos en relación con la demanda del mercado laboral, las habilidades individuales y los estándares salariales de la comunidad, esto conduce a un incremento en la satisfacción. Es probable que las personas que encuentran que las decisiones de promoción se toman de manera justa y equitativa se sientan satisfechas con sus trabajos.

- Condiciones favorables de trabajo

Estudios muestran que los trabajadores priorizan los espacios físicos que no sean peligrosos o desagradables. Las condiciones ambientales, como la temperatura, la iluminación y el ruido, entre otros factores, deben mantenerse en niveles adecuados. La preferencia general de la mayoría de los empleados es trabajar en lugares cercanos a sus hogares, con instalaciones de calidad, modernas y bien equipadas.

- Compañeros que brinden apoyo

Los estudios han concluido que los trabajadores con jefes que ejercen un buen liderazgo se encuentran más satisfechos que los empleados con líderes apáticos, autoritarios y obstinados.

II.2.2.3. Dimensiones

Según Márquez (2001) señala las siguientes dimensiones:

- Factores organizacionales – ambiente físico:

Los factores organizacionales se refieren a las características y elementos presentes en la estructura, cultura y procesos de una organización que pueden influir en la salud y el bienestar de los empleados. Por otro lado, el ambiente físico se refiere al entorno físico en el que se lleva a cabo el trabajo, incluyendo aspectos como la iluminación, la temperatura, el ruido y la ergonomía. Ambos factores son importantes para crear un entorno laboral saludable y favorable. Es por ello, son importantes porque pueden afectar la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados. Un entorno organizacional positivo y un ambiente físico adecuado pueden promover la satisfacción laboral, la productividad y la calidad de vida en el trabajo.

- Remuneración:

La remuneración juega un papel fundamental en la satisfacción laboral, ya que es una forma de reconocer y valorar el trabajo realizado. Una remuneración justa y acorde al esfuerzo y desempeño de los empleados puede aumentar su satisfacción y motivación en el trabajo. Por lo tanto, es un factor clave para reconocer el valor y el esfuerzo de los empleados. Una remuneración justa y competitiva puede contribuir a la motivación, el compromiso y la satisfacción en el trabajo.

- Relaciones Interpersonales:

Es referido a las interacciones y vínculos entre los colaboradores dentro de una organización. Estas relaciones pueden influir en el clima laboral, la comunicación, la colaboración y la satisfacción de los empleados. Es importante fomentar relaciones

positivas y constructivas para fomentar un ambiente de trabajo saludable y sobre todo productivo. Cuando existe un ambiente de trabajo donde las personas se llevan bien, se comunican de manera efectiva y se apoyan mutuamente, se crea un sentido de pertenencia y colaboración. Esto contribuye a un mayor nivel de satisfacción y bienestar en el trabajo.

- Desarrollo personal - profesional:

Se refiere al crecimiento y mejora tanto a nivel personal y laboral. El desarrollo personal implica trabajar en aspectos como habilidades de comunicación, inteligencia emocional y autoconocimiento. Mientras que el desarrollo profesional implica adquirir conocimientos, habilidades y experiencia relacionados con el campo laboral específico. Ambos aspectos son importantes para alcanzar el éxito y la satisfacción en la vida y en el trabajo. Es por eso, tienen gran relevancia en la satisfacción laboral ya que al invertir tiempo y esfuerzo en nuestro crecimiento y mejora personal y profesional, podemos alcanzar metas, adquirir nuevas habilidades y conocimientos, y sentirnos más realizados en nuestro trabajo. Además, el desarrollo personal nos ayuda a manejar el estrés y a tener una mentalidad positiva, lo que contribuye a una mayor satisfacción en el trabajo.

- Políticas administrativas:

Estas políticas abarcan aspectos como horarios de trabajo, reglas de conducta, beneficios, compensación, desarrollo profesional, entre otros. Su objetivo es garantizar un funcionamiento eficiente y justo de la empresa, así como promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Además, juegan un papel importante en la satisfacción laboral al establecer reglas claras y consistentes que promueven la equidad, el respeto y el bienestar de los empleados. Estas políticas abarcan aspectos como horarios de trabajo,

compensación, beneficios, oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros. Cuando las políticas administrativas son justas y se aplican de manera coherente, contribuyen a crear un entorno laboral positivo y satisfactorio para los empleados.

II.3. Marco conceptual (terminología)

- **Calidad.** Es el reconocimiento al cumplimiento de términos o especificaciones de productos o servicios, donde el principal objetivo es hacerlo de manera eficiente desde el principio (León, 2011).
- **Capacitación.** Adquisición de conocimiento técnico, teórico y práctico que contribuye al crecimiento o desarrollo personal al desempeñar alguna actividad (Palma, 1999).
- **Clima Organizacional.** Percepción de los colaboradores acerca de la estructura y procesos empleados en la empresa, es decir al ambiente laboral que posee una organización, dicho entorno es de gran influencia en la postura y conducta de los que lo integran (León, 2011).
- **Competencias:** son características imprescindibles de una persona que indican las maneras de comportamiento o de pensar (López, 2016).
- **Desempeño laboral.** Son funciones ejecutadas de manera eficiente por parte de los trabajadores de una organización o institución, con el fin de lograr los objetivos previamente establecidos (Gómez, 2008).
- **Efectividad:** La medida del impacto que un procedimiento específico tiene en la salud de la población se conoce como evaluación de impacto en salud (Quintero, *et al.*, 2021).

- **Eficacia.** Cumplimiento de propósitos trazados al menor costo posible y en un periodo corto, sin malgastar recursos, pero empleando un nivel alto de calidad. (Ganga *et al.*, 2016).
- **Eficiencia:** Se considera eficiente cuando se alcanzan los objetivos establecidos con el menor costo posible, sin el malgasto de recursos y con la mejor calidad posible. (Ganga *et al.*, 2016).
- **Empleo.** Es la nominación de un cargo en el que se encuentra un recurso humano y deba desarrollar un objetivo en específico ya sea de manera técnica o profesionalmente (León, 2011).
- **Evaluación:** Es el término que influye un rango de métodos para obtener información sobre el aprendizaje y formación de juicios en cuanto a un proceso (Miller, 2012).
- **Gestión de talento humano.** Conjunto de prácticas donde se desarrollan y movilizan personas con los conocimientos, habilidades y competencias que requiere una empresa para alcanzar sus objetivos (Berry & Morris, 2008).
- **Productividad.** La eficiencia se mide por la capacidad de utilizar de manera óptima un recurso, ya sea humano o físico, teniendo en cuenta el rendimiento o los resultados (Gómez, 2008).
- **Satisfacción laboral:** Grado en el que los trabajadores emiten un juicio valorativo positivo o agradable que hace el mismo empleado sobre su situación de trabajador. (Pujol y Dabos, 2018).
- **Selección:** proceso en el cual se elige al candidato más idóneo para un cargo específico, considerando su potencial y capacitación de adaptación (López, 2016).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C. en el 2022.

III.1.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación entre las normas - procedimientos y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.
- Existe una relación entre el fortalecimiento profesional y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian SAC en el año 2022.
- Existe una relación entre las condiciones de reconocimiento - estimulación y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.
- Existe una relación entre el aprovechamiento de actitudes - habilidades y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.
- Existe una relación entre las condiciones saludables y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.

III.2. Operacionalización de variables

III.2.1. Plan de gestión de talento humano

El conjunto de políticas y habilidades esenciales que permiten dirigir todas las actividades relacionadas con los colaboradores o recursos humanos, incluyendo el

reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño, se conoce como gestión del talento humano (Chiavenato, 2004).

III.2.2. Satisfacción laboral

Es la percepción positiva que posee un colaborador en función a su puesto de trabajo. La empresa, supervisor, compañeros, salario, promociones y las condiciones de trabajo son factores específicos que repercute en su conformidad (Márquez, 2001).

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Para realización de esta investigación se relacionaron la satisfacción laboral y la gestión del talento humano, donde el único beneficio es comprender las características y la magnitud de la correlación entre las dos variables, es por eso que la investigación es de tipo descriptivo porque vamos a describir las variables con el fin de implementar un plan de gestión de talento humano para aumentar la satisfacción laboral en la empresa Vitalian S.A.C.

IV.2. Nivel de investigación

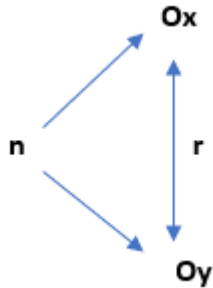
El nivel de investigación de este estudio es correlacional ya que busca medir las dos variables, es decir, comprende y evalúa la relación estadística de las variables.

IV.3. Diseño de investigación

Esta investigación es de diseño no experimental: transversal porque no hay manipulación de variables y se realiza en un determinado periodo.

Ecuación 1

Diseño de investigación



Nota. Detallamos el diseño de este estudio, por Cubas, 2022.

Donde:

n= muestra

Ox= datos de la variable de la gestión del talento humano

Oy= datos de la variable satisfacción laboral

r= relación entre las variables

IV.4. Método de investigación

El método de investigación es hipotético deductivo porque aplica de lo general a lo particular con el fin de buscar comprobar la hipótesis planteada.

IV.5. Población

La población de esta investigación está constituida por el total de los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C., es decir, 15 que representa el total de personal administrativos y 39 el de personal de servicio, con un total de 54 trabajadores que laboran actualmente en la empresa.

IV.6. Muestra

La muestra de esta investigación fue elegida de forma mediante la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, es así que es el total de los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C.

Tabla 1.

Muestra

Trabajadores	Cantidad
Adm.	15
Serv.	39
Total	54

Nota. Detalle de la muestra de estudio, por Cubas, 2022.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

Las técnicas de recolección de datos que se empleó en esta investigación fueron documentación y la encuesta. La documentación consiste en la recopilación y análisis de los documentos que guardan relación con las variables y la muestra de estudio. Asimismo, la encuesta es una técnica que nos permite alcanzar y elaborar datos de manera eficiente y sobre todo rápido.

IV.7.2. Instrumento

Los instrumentos de recolección de datos es el análisis documentario y el cuestionario. En el caso de la técnica de documentación se tuvo como instrumento al análisis documentario porque se seleccionó puntos relevantes con la finalidad de obtener un contenido sin ambigüedades. Asimismo, para la técnica encuesta se utilizó el

cuestionario, en este caso un cuestionario virtual con la finalidad de obtener respuestas a nuestro problema de estudio.

El cuestionario del talento humano consta de 18 preguntas, con calificación de “1” nunca, “2” a veces, “3” siempre. Los cuales del ítem 1 al 4 normas y procedimientos, del 5 al 8 corresponde al fortalecimiento profesional, del 9 a las 11 reconocimiento y motivación, del 12 al 16 aprovechamiento de actitudes y habilidades y; por último, el 17 y 18 corresponde a condiciones saludables.

Por lo tanto, la escala para la calificación de la variable 1 “Nivel de gestión de talento humano” es:

Tabla 2.

Escala de calificación - Variable 1

Escala de calificación	
Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

Nota. Detalle de la escala de calificación, por Cubas, 2022.

Asimismo, la valoración del nivel de gestión de talento humano se realizó tomando en cuenta los siguientes parámetros:

Tabla 3.

Puntuación - Variable 1

Puntuación	
DEFICIENTE	18-30
PROMEDIO	31-42
EFICIENTE	43-54

Nota. Detalle de la puntuación, por Cubas, 2022.

El cuestionario de satisfacción laboral consta de 25 preguntas, con calificación de “0” muy insatisfecho, “1” insatisfecho, “2” satisfecho y “3” muy satisfecho. Los cuales del ítem 1 al 5 corresponde a los factores organizacionales y ambiente físico, del 6 al 10 corresponde al sistema de remuneración, del 11 al 15 corresponde a las relaciones interpersonales, del 16 al 20 corresponde al desarrollo personal y profesional y; por último, del 21 al 25 corresponde a políticas administrativas.

Por lo tanto, la escala para la calificación para la variable 2 “Nivel de satisfacción” es:

Tabla 4.

Escala de Calificación - Variable 2

Escala de calificación	
Muy insatisfecho	0
Insatisfecho	1
Satisfecho	2
Muy satisfecho	3

Nota. Detalle de la escala de calificación, por Cubas, 2022.

La valoración del nivel de satisfacción laboral se realizó tomando en cuenta los siguientes parámetros:

Tabla 5.

Puntuación - Variable 2

Puntuación	
DEFICIENTE	25-41
PROMEDIO	42-58
EFICIENTE	59-75

Nota. Detalle de la puntuación, por Cubas, 2022.

IV.8. Presentación de resultados

Primero se preparó los datos de forma computarizada porque dentro del cuestionario se cuenta con preguntas cerradas y para ello se emplea el Excel.

Después, se empleó las técnicas estadísticas de asociación en las dos variables. Por último, la presentación de datos es según los gráficos estadísticos.

V. RESULTADOS

Tabla 6.

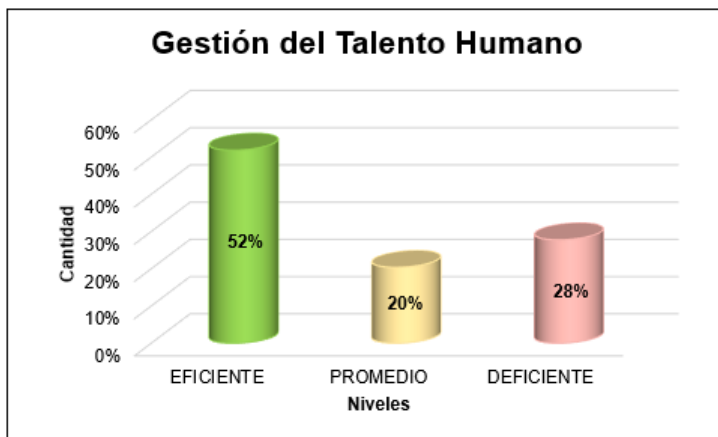
Nivel de gestión de talento humano en la empresa Vitalian S.A.C

NIVEL	N°	%
Eficiente	28	52%
Promedio	11	20%
Deficiente	15	28%
TOTAL	54	100%

Nota. Detalle del nivel de gestión de talento humano, por Cubas, 2022.

Figura 1.

Nivel de gestión de talento humano



Nota. Detalle del nivel de gestión de talento humano de forma gráfica, por Cubas, 2022.

En la Tabla 8 y Figura 1 se observa que de 54 trabajadores encuestados en la empresa Vitalian S.A.C, se pudo observar que el 52% de los encuestados han indicado que la Gestión de Talento Humano es Eficiente, mientras que el 28% se ha indicado que es Deficiente, y, por último, el 20% indican que es promedio. Por lo tanto, se ha deducido que se está aplicando de manera eficiente la Gestión de Talento Humano en la empresa Vitalian S.A.C.

Tabla 7.

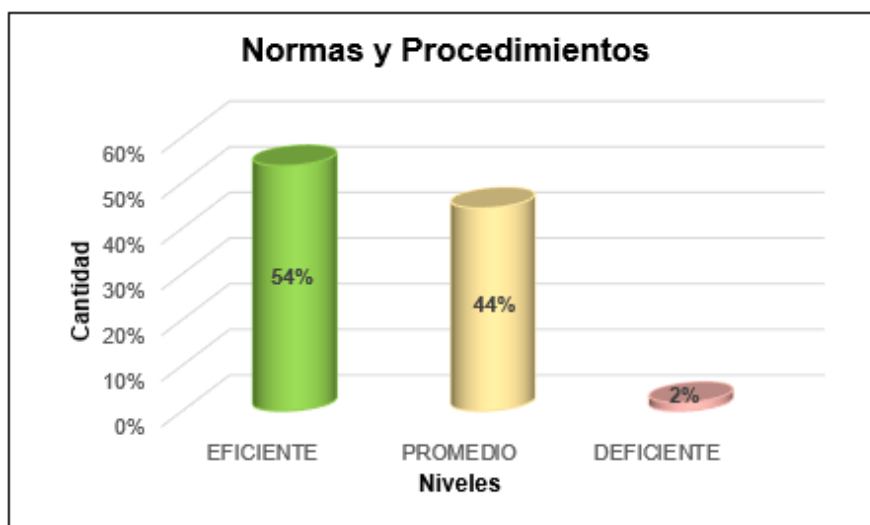
Nivel de la dimensión normas y procedimientos de la Gestión de Talento Humano en la empresa Vitalian S.A.C.

NIVEL	N	%
Eficiente	29	54%
Promedio	24	44%
Deficiente	1	2%
TOTAL	54	100%

Nota. Detalle del nivel de dimensión de normas y procedimientos, por Cubas, 2022.

Figura 2.

Nivel de normas y procedimientos



Nota. Detalle del nivel de normas y procedimientos de forma gráfica, por Cubas, 2022.

En la Tabla 9 y Figura 2 se observa que de los 54 trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, el 54% de los encuestados manifiestan que las normas y los procedimientos de la Gestión del Talento Humano es eficiente, el 44% indican un nivel promedio y el 2% manifiestan un nivel de deficiente.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión fortalecimiento profesional de la gestión de talento humano en la empresa Vitalian S.A.C.

NIVEL	N	%
Eficiente	30	56%
Promedio	24	44%
Deficiente	0	0%
TOTAL	54	100%

Nota. Detalle del nivel de fortalecimiento profesional, por Cubas, 2022.

Figura 3.

Nivel de fortalecimiento profesional



Nota. Detalle del nivel fortalecimiento profesional de forma gráfica, por Cubas, 2022.

En la Tabla 10 y Figura 3, se observa que de los 54 trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, el 56% de los encuestados manifiestan que el fortalecimiento profesional de la Gestión del Talento Humanos es eficiente, el 44% manifiestan un nivel promedio y ninguno refiere un nivel deficiente.

Tabla 9.

Nivel de la dimensión reconocimiento y motivación de la Gestión del Talento Humano en la empresa Vitalian S.A.C.

Nivel	N	%
Eficiente	33	61%
Promedio	21	39%
Deficiente	0	0%
Total	54	100%

Nota. Detalle del nivel de reconocimiento y motivación, por Cubas, 2022.

Figura 4.

Nivel de reconocimiento y motivación



Nota. Detalle del nivel de reconocimiento y motivación de forma gráfica, por Cubas, 2022.

En la Tabla 11 y Figura 4, se observa que de los 54 trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, el 61% de los encuestados manifiestan que los reconocimientos y motivación de la Gestión del Talento Humanos son eficientes, el 39% manifiestan un nivel promedio y ninguno refiere un nivel deficiente.

Tabla 10.

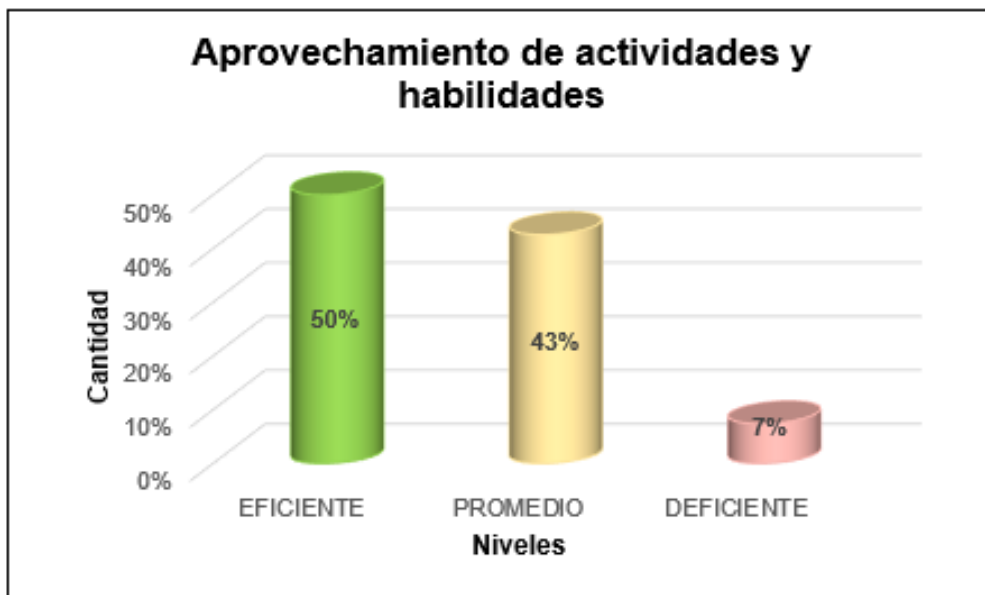
Nivel de la dimensión Aprovechamiento de actividades y habilidades de la gestión del talento Humano en la empresa Vitalian S.A.C.

Nivel	N	%
Eficiente	27	50%
Promedio	23	43%
Deficiente	4	7%
TOTAL	54	100%

Nota. Detalle del nivel de aprovechamiento de actividades y habilidades, por Cubas, 2022.

Figura 5.

Nivel de aprovechamiento de actividades y habilidades



Nota. Detalle del nivel de aprovechamiento de actividades y habilidades de forma gráfica, por Cubas, 2022.

En la Tabla 12 y Figura 5, se observa que de los 54 trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, el 50% de los encuestados manifiestan que en aprovechamiento de actividades y habilidades de la Gestión del Talento Humanos son eficientes, el 43% lo consideran en un nivel promedio y solo el 7% manifiesta que se encuentra en un nivel deficiente.

Tabla 11.

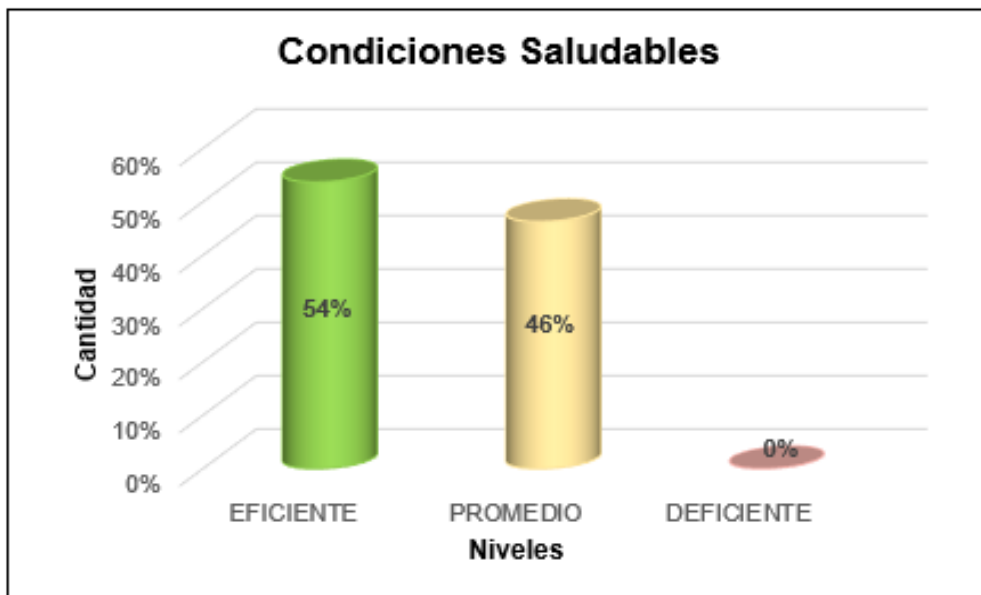
Nivel de la dimensión condiciones saludables de la gestión de talento humano

NIVELES	N	%
Eficiente	29	54%
Promedio	25	46%
Deficiente	0	0%
TOTAL	54	100%

Nota. Detalle del nivel de condiciones saludables, por Cubas, 2022.

Figura 6.

Nivel de condiciones saludables



Nota. Detalle del nivel de condiciones saludables de forma gráfica, por Cubas, 2022.

En la Tabla 13 y Figura 6, se observa que de los 54 trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, el 54% de los encuestados manifiestan que las condiciones saludables de la Gestión del Talento Humanos son eficientes, el 46% lo consideran en un nivel promedio y ninguno de ellos manifiesta que se encuentra en un nivel deficiente.

Tabla 12.

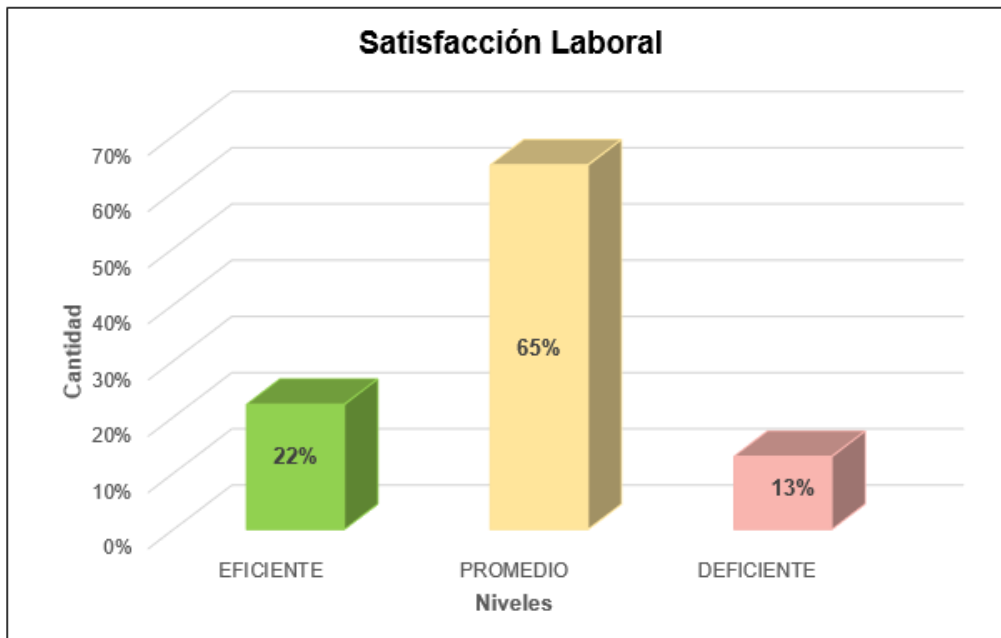
Nivel de satisfacción laboral en la empresa Vitalian S.A.C.

NIVELES	CANTIDAD	%
Eficiente	12	22%
Promedio	35	65%
Deficiente	7	13%
TOTAL	54	100%

Nota. Detalle del nivel de satisfacción laboral, por Cubas, 2022.

Figura 7.

Nivel de satisfacción laboral



Nota. Detalle del nivel de satisfacción laboral de forma gráfica, por Cubas, 2022.

En la Tabla 14 y Figura 7 se observa que de 54 trabajadores encuestados en la empresa Vitalian S.A.C, se pudo observar que el 65% de los encuestados han indicado que la Satisfacción Laboral es Promedio, mientras que el 22% de han indicado que es Eficiente, es por eso que el 13% indican que es Deficiente. Por lo tanto, se ha deducido que se está aplicando de manera Promedio la Satisfacción Laboral en la empresa Vitalian S.A.C.

Prueba de normalidad de las variables Satisfacción Laboral y Gestión de Talento Humano

Hipótesis 1 (alterna): Los datos de las variables se encuentran distribuidos de manera normal. (sig. >0.05)

Hipótesis 0 (nula): Los datos de las variables no tienen una distribución normal. (sig. <0.05)

Tabla 13.

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento Humano	0,174	54	0,000
Satisfacción Laboral	0,137	54	0,013

Nota. Detalle de la prueba de normalidad en las dos variables, por Cubas, 2022.

Tras observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se considerará la prueba de Kolmogorov Sminov. Asimismo, de observa que las variables no poseen una distribución normal. A partir de ello se empleará la prueba Rho de Spearman para medir la correlación de las variables.

Contrastación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, en el 2022.

Ho: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, en el 2022.

Ha: Si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C, en el 2022.

Tabla 14.

Correlaciones - Prueba de Hipótesis

			Gestión de Talento Humano	Satisfacción Laboral
	Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,483
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	54	54
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,483	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	54	54

Nota. Detalle de la prueba de hipótesis, por Cubas, 2022.

En la tabla 16 se encuentra que el coeficiente Rho de Spearman presenta una correlación entre las variables Gestión de Talento Humano y Satisfacción Laboral con un coeficiente 0.483 siendo una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

Objetivo Especifico 1

Determinar la relación que existe entre las Normas y Procedimientos de la Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral, en la empresa Vitalian S.A.C, 2022.

Tabla 15.

Correlaciones - Objetivo específico 1

			Normas	Satisfacción
Rho de Spearman	Normas y Procedimientos	Coeficiente de correlación	1,000	0,223
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	N		54	54
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,223	1,000
Sig. (bilateral)		0,000	.	
N		54	54	

Nota. Detalle de la correlación entre las normas y procedimientos y la variable 2, por Cubas, 2022.

En la tabla 17 se encuentra que el coeficiente Rho de Spearman presenta una correlación entre las variables Normas y Procedimientos y la Satisfacción Laboral con un coeficiente 0.223; siendo una correlación positiva baja entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre el Fortalecimiento profesional y la Satisfacción Laboral, en la empresa Vitalian S.A.C, en el año 2022.

Tabla 16.

Correlaciones - Objetivo específico 2

			Satisfacción Laboral	Fortalecimiento profesional
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,591
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	54	54

	Coeficiente de	0,591	1,000
Fortalecimiento profesional	correlación Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	54	54

Nota. Detalle de la correlación entre el fortalecimiento profesional y la variable 2, por Cubas, 2022.

En la tabla 18 se encuentra que el coeficiente Rho de Spearman presenta una correlación entre las variables Fortalecimiento Profesional y la Satisfacción Laboral con un coeficiente 0.591; siendo una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre el Reconocimiento y motivación y la Satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C, en el año 2022.

Tabla 17.

Correlaciones - Objetivo específico 3

		Satisfacción Laboral	Reconocimiento y motivación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,419
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	54	54
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,419	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	54	54

Nota. Detalle de la correlación de reconocimiento y motivación y la variable 2, por Cubas, 2022.

En la tabla 19 se encuentra que el coeficiente Rho de Spearman presenta una correlación entre las variables Reconocimiento y motivación y la Satisfacción Laboral con

un coeficiente 0.419; siendo una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre el Aprovechamiento de actitudes y habilidades y la Satisfacción Laboral, en la empresa Vitalian S.A.C en el año 2022.

Tabla 18.

Correlaciones - Objetivo específico 4

			Satisfacción Laboral	Aprovechamiento de actitudes y habilidades
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral.	Coeficiente de correlación	1,000	0,892
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	54	54
	Aprovechamiento de actitudes y habilidades	Coeficiente de correlación	0,892	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	54	54

Nota. Detalle de la correlación entre el aprovechamiento de actitudes y habilidades y la variable 2, por Cubas, 2022.

En la tabla 20 se encuentra que el coeficiente Rho de Spearman presenta una correlación entre las variables Aprovechamiento de actitudes y habilidades y la Satisfacción Laboral con un coeficiente 0.892; siendo una correlación positiva alta entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 5

Determinar la relación que existe entre las Condiciones saludables y la Satisfacción Laboral, en la empresa Vitalian S.A.C, en el año 2022.

Tabla 19.

Correlaciones - Objetivo específico 5

		Satisfacción laboral	Condiciones saludables
Rho de Spearman	Coeficiente de	1,000	0,485
	Satisfacción		
	laboral		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	54	54
	Coeficiente de	0,485	1,000
Condiciones			
saludables			
Sig. (bilateral)	0,000	.	
N	54	54	

Nota. Detalle de la correlación entre las condiciones saludables y la variable 2, por Cubas, 2022.

En la tabla 21 se encuentra que el coeficiente Rho de Spearman presenta una correlación entre las variables Condiciones saludables y la Satisfacción Laboral con un coeficiente 0.485; siendo una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

Este apartado presenta la comparación de resultados de diferentes investigaciones con la finalidad de contrastar lo hallado en los estudios. Partiendo de la hipótesis general planteada, es aceptada puesto que, se obtuvo una correlación positiva moderada de 0.483 según el coeficiente de Rho de Spearman, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto coincide con la investigación de Paredes y Bustamante (2021) En la investigación se exploró la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los empleados de los bancos con mayor capital financiero en Guayaquil. Se concluye que los resultados obtenidos, en términos del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa

Vitalian, son significativos. La mayoría de ellos expresó sentirse moderadamente satisfechos en relación con los indicadores examinados.

En relación a la primera hipótesis específica se ratifica que, si existe relación positiva baja entre normas y procedimientos y la satisfacción laboral, obteniendo un valor de 0,223 según el coeficiente Rho de Spearman; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; cabe resaltar la investigación de Goyeneche (2017) en su investigación que se enfocó en diseñar una estrategia de gestión de talento humano para mejorar el ambiente laboral en las microempresas del municipio de Socha. Se concluye que los resultados obtenidos a este indicador se afirma que el nivel de motivación en los trabajadores favorece las buenas relaciones interpersonales.

En relación a la segunda hipótesis específica se ratifica que, si existe una relación positiva moderada entre fortalecimiento profesional y la satisfacción laboral, obteniendo un valor de 0.591 según el coeficiente de Rho de Spearman; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; concordando con la investigación de Guevara (2014) en su investigación que se enfocó en mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa. Se concluye que los resultados obtenidos de acuerdo al nivel de fortalecimiento profesional de los trabajadores de la empresa Vitalian es de suma importancia ya que la mayoría de ellos mostraron sentirse muy satisfechos en cuanto a los indicadores estudiados.

En relación a la tercera hipótesis específica se ratifica que, si existe una relación positiva moderada entre reconocimiento y motivación y la satisfacción laboral, obteniendo un valor de 0.419 según el coeficiente de Rho de Spearman; por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula; encajando con la investigación de Mejía y Olalla (2012) en su investigación que se enfocó en diseñar un plan de desarrollo para brindar una educación de calidad en el colegio Reinaldo Miño. Se concluye que los resultados obtenidos según el nivel de reconocimiento y motivación de los trabajadores de la empresa Vitalian es eficiente de acuerdo a la encuesta realizada anteriormente.

En relación a la cuarta hipótesis específica se ratifica que, si existe una relación positiva alta entre aprovechamiento de actitudes y habilidades y la satisfacción laboral, obteniendo un valor de 0.892 según el coeficiente de Rho de Spearman; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; coincidiendo con la investigación de Morisaki (2021) en su investigación que se enfocó en mejorar los niveles de competencias laborales de la empresa agroindustrial Tumán S.A.A. Se concluye que los resultados obtenidos son eficientes ya que el 50% de los encuestados manifiestan que en aprovechamiento de actividades y habilidades de la Gestión del Talento Humanos mostraron sentirse medianamente satisfechos.

En relación a la quinta hipótesis específica se ratifica que, si existe una relación positiva moderada entre condiciones saludables y la satisfacción laboral, obteniendo un valor de 0.485 según el coeficiente de Rho de Spearman; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; concordando con la investigación de Bendezu (2020) en su investigación que se enfocó determinar la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución privada "Mave School". Se concluye que los resultados obtenidos son eficientes porque el 54% de los encuestados manifiestan que las condiciones saludables de la Gestión del Talento Humanos mostraron sentirse medianamente satisfechos.

VI.2. Conclusiones

Existe una correlación positiva moderada entre las variables de gestión de talento humano y la satisfacción laboral dado que el nivel de correlación Rho Spearman es de 0.483.

Existe una correlación positiva baja entre la dimensión de normas y procedimiento y la variable satisfacción laboral dado que el nivel de correlación Rho Spearman es de 0.223.

Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión fortalecimiento profesional y la variable satisfacción laboral dado que el nivel de correlación Rho Spearman es de 0.591.

Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión reconocimiento y motivación y la variable satisfacción laboral dado que nivel de correlación Rho Spearman es de correlación 0.419.

Existe una correlación positiva alta entre la dimensión aprovechamiento de actitudes y habilidades y la variable satisfacción laboral dado que nivel de correlación Rho Spearman es de 0.892.

Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión condiciones saludables y la variable satisfacción laboral dado que nivel de correlación Rho Spearman es de 0.485.

VI.3. Recomendaciones

Según los resultados obtenidos, se recomienda a la directiva de la empresa Vitalian S.A.C. reforzar la satisfacción laboral en los trabajadores puesto que, según los

instrumentos aplicados se pudo determinar que el 65% de los encuestados refieren que existe un nivel promedio de satisfacción laboral.

Respecto a los resultados obtenidos, se recomienda a la directiva de la empresa Vitalian S.A.C. implementar un plan de gestión de talento humano con el fin de aumentar y fortalecer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Según los resultados obtenidos, se recomienda a la empresa Vitalian S.A.C. implementar un programa de capacitaciones en el área de recursos humanos con el fin de orientar el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores.

Concerniente al tiempo actual contextualizado por el COVID 19, se recomienda que la empresa Vitalian S.A.C. actualice y aplique todos los protocolos de bioseguridad, sobre todo en favor de los trabajadores como de los clientes que usan los servicios de la empresa.

Lista de referencias

- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada, vol. 14, núm. 1, pp. 22-28. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La Dinámica del Éxito en las organizaciones. Segunda edición McGraw-Hill.
- Daza Alvarado, A. (2017). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza. [Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Perú]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21810/Daza_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferreiro, P., Alcázar, M. (2005). La motivación laboral. Quinta Edición. Lima. PAD: Universidad de Piura.
- Hernández, S., Fernández, A. y Baptista, A. (2014). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.
- López Gumucio, J. R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. [Tesis de posgrado. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia]. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

-
- Paredes, P. & Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil, núm. 5. Recuperado de <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Parra, M., et al. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla, vol. 39 (N° 50), p. 21. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>
- Pecino, V. et al. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Revistas anales de psicología*, 31, 658-666.
- Ruiz Segura, C. M. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. [Tesis de posgrado. Universidad del Bío Bío, Chile]. Recuperado de <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Vásquez Estrella, L. J. (2017). Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de Cable Video Perú, Los Olivos. [Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Perú]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73966/V%c3%a1squez_ELJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndice

Tabla 20.

Cuadro de operacionalización

Variable	Tipo de Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub- variables)	Indicador	Instrumentos
	Según su relación	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional			
Gestión del talento humano	Independiente	Cualitativa - ordinal	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2004)	La planeación, admisión, fortalecimiento, evaluación y control de: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes y actitudes de la persona vista de forma integral.	Normas - procedimientos	Convocatorias internas Tipos de remuneración Descripción de puesto Inducción	Cuestionario
					Fortalecimiento profesional	Plan de Capacitación Evaluación de cumplimiento de objetivos Proceso de formación y desarrollo	
					Reconocimiento - motivación	Condiciones laborales Remuneración monetaria justa Instrumento de la satisfacción laboral	
						Estímulos laborales y personales Valores como requisito de ascenso	

Aprovechamiento de actitudes - habilidades	Medición del liderazgo
	Evaluaciones psicométricas
	Consideración de habilidades y conocimientos
Condiciones saludables	Actividades para las relaciones interpersonales
	Beneficios sociales

Nota. Cuadro de operacionalización de la variable independiente donde detallamos las dimensiones e indicadores correspondientes, por Cubas, 2022.

Tabla 21.
Cuadro de Operacionalización

Variable	Tipo de Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub- variables)	Indicador	Instrumentos
	Según su relación	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional			
Satisfacción Laboral	Dependiente	Cualitativa - ordinal	El resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. (Márquez, 2001)	La actitud del trabajador frente a su entorno laboral, el sistema de remuneraciones y recompensas, relaciones interpersonales, desarrollo personal y profesional, así como de las políticas administrativas.	Factores organizacionales - ambiente físico	Distribución física del ambiente	Cuestionario
					Remuneración	Condiciones favorables de trabajo Normatividad institucional Información Equipamiento Equilibrio trabajo – familia Sueldo imparcial Incentivos Recompensas Oportunidades de ascenso	
					Relaciones Interpersonales	Ambiente de trabajo Compromiso de trabajo	

	Trabajo en equipo
	Compañerismo
	Crecimiento profesional
	Crecimiento personal
Desarrollo Personal - Profesional	Soporte psicológico
	Motivación y autonomía
	Desarrollo de habilidades
	Capacitaciones
	Dirección
	Dominio técnico
Políticas Administrativas	Socialización de la misión y visión
	Descripción de puesto de trabajo
	Valoración del trabajo desarrollo

Nota. Cuadro de operacionalización de la variable independiente donde detallamos las dimensiones e indicadores correspondientes, por Cubas, 2022.

Tabla 22.

Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa VITALIAN S.A.C en el 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1:	1. Tipo de Investigación:
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C. en el 2022?	Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C en el 2022.	Existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Vitalian S.A.C. en el 2022.		Enfoque cuantitativo - aplicada
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos:	2. Hipótesis Específicas:	Gestión del talento humano	2. Nivel de la Investigación:
¿Cuál es la relación que existe entre las normas - procedimientos y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre las normas - procedimientos y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.	Existe una relación entre las normas - procedimientos y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.		Correlacional / Explicativa
			Variable 2:	3. Diseño de la Investigación:
¿Cuál es la relación que existe entre el fortalecimiento profesional y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian SAC en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre el fortalecimiento profesional y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian SAC en el año 2022.	Existe una relación entre el fortalecimiento profesional y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian SAC en el año 2022.		No experimental - corte transversal
			Satisfacción Laboral	4. Método:
				Hipotético deductivo
				5. Población:
				54 trabajadores

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento - motivación y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el reconocimiento - motivación y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.</p>	<p>Existe una relación entre el reconocimiento - motivación y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.</p>	<p>6. Muestra: 54 trabajadores</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el aprovechamiento de actitudes - habilidades y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el aprovechamiento de actitudes - habilidades y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.</p>	<p>Existe una relación entre el aprovechamiento de actitudes - habilidades y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.</p>	<p>7. Técnica de Recolección: Documentación Encuesta</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones saludables y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las condiciones saludables y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.</p>	<p>Existe una relación entre las condiciones saludables y la satisfacción laboral, en la empresa Vitalian S.A.C. en el año 2022.</p>	<p>8. Instrumento de Recolección: Análisis documentario Cuestionario</p>

Nota. Detalle de la matriz de consistencia de la investigación, por Cubas, 2022.

Figura 8.

Validación de instrumentos por experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa VITALIAN S.A.C en el 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mg. Milvian Sabrina Rosales Asmat
 1.2 Grado académico: Maestro en Administración de la educación
 1.3 Áreas de experiencia profesional: Docencia Básica, Pre universitaria y Universitaria
 1.4 Cargo e institución donde labora: Coordinadora del área de Comunicación
 Docente del Programa de Formación Humanística
 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de gestión de talento humano
 1.6 Autor del Instrumento: Liliana Elizabeth Cubas Diaz

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....



Mg. Milvian Sabrina Rosales Asmat
 Fecha: 17/ 08/22

Nota. Detalle de la validacion del instrumento empleado en la investigacion, por Cubas, 2022

Figura 9. Validación de instrumentos por experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa VITALIAN S.A.C en el 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mg. Milvian Sabrina Rosales Asmat
 1.2 Grado académico: Maestro en Administración de la educación
 1.3 Áreas de experiencia profesional: Docencia Básica, Pre universitaria y Universitaria
 1.4 Cargo e institución donde labora: Coordinadora del área de Comunicación Docente del Programa de Formación Humanística
 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de satisfacción laboral
 1.6 Autor del Instrumento: Liliana Elizabeth Cubas Díaz

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

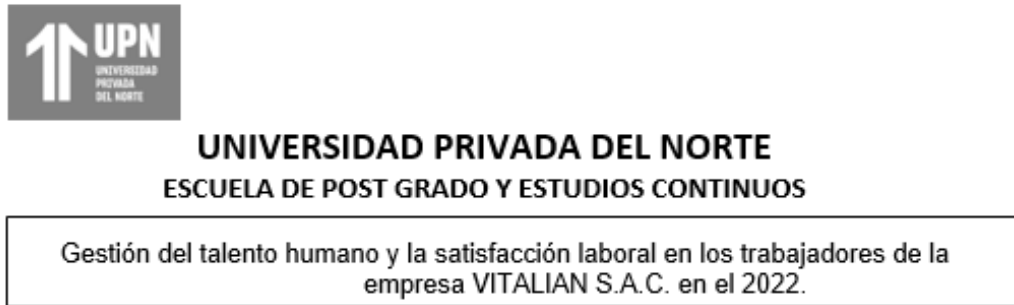
.....



Mg. Milvian Sabrina Rosales Asmat
 Fecha: 17/ 08/22

Nota. Detalle de la validacion del instrumento empleado en la investigacion, por Cubas, 2022.

Figura 10. Validación de instrumentos por experto



I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Agurto Olivan, Verónica Ysabel
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Educación - Psicología
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Directora. I.E.P. Santa Rosa
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de satisfacción Laboral
- 1.6 Autor del Instrumento: Liliana Cubas Díaz

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....




Verónica Ysabel Agurto

Nombre y Firma
 Fecha: 17/08/2022

Nota. Detalle de la validacion del instrumento empleado en la investigacion, por Cubas, 2022.

Figura 11.

Validación de instrumentos por experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa VITALIAN S.A.C. en el 2022.

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Agurto Olivari, Verónica Ysabel
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Educación - Psicología
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Directora. I.E.P. Santa Rosa
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de Gestión de talento humano
- 1.6 Autor del Instrumento: Liliana Cubas Díaz


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	AFIRMACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....




Verónica Ysabel Agurto Olivari
Nombre y Firma
Fecha: 17/08/2022

Nota. Detalle de la validacion del instrumento empleado en la investigacion, por Cubas, 2022.

Figura 12.

Validación de instrumentos por experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa VITALIAN S.A.C en el 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Wilmer Mendoza Vásquez
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Educación e Investigación
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Responsable de Calidad e Investigación Educativa – I.E.P San José Obrero – Trujillo
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis documental y cuestionario – Investigación.
- 1.6 Autor del Instrumento: Liliana Elizabeth Cubas Diaz

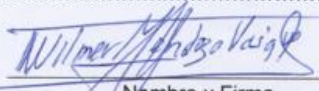
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los items están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de items es el adecuado?	X		
8	¿Los items del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de items?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos items o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....



Nombre y Firma

Nota. Detalle de la validacion del instrumento empleado en la investigacion, por Cubas, 2022..

Figura 14.

Base de datos de instrumento

BASE DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL																									TOTAL	NIVELES	NIVELES CANTIDAD %		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			NIVELES	CANTIDAD	%
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	59	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	51	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	52	PROMEDIO	12	22%	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	49	PROMEDIO	35	65%	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	45	PROMEDIO	7	13%	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	46	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	51	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	36	DEFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	52	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	57	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	60	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	62	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	59	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	54	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	40	DEFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	52	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	58	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	57	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	53	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	74	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	70	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	32	DEFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	33	DEFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	35	DEFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	51	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	51	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	33	DEFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	75	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	51	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	55	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	56	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	45	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	47	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	41	DEFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	50	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	48	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	49	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	49	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	70	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	63	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	65	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	53	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	58	PROMEDIO			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	70	EFICIENTE			
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	74	EFICIENTE			

Nota. Detalle de base de datos de Excel, por Cubas, 2022.