

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Sub
Regional Morropón Huancabamba 2022**

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

Autora

Bach. Mendoza Palacios, Milagros Gricel

Asesor

MSC. Lic. Adm. Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Piura – Perú

2022



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba 2022**” del (a) estudiante: **Milagros Grisel Mendoza Palacios**, identificado(a) con **Código N° 2512000033**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 12 de Enero de 2023


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

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

Índice general

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación	12
5.3. Problema	13
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	14
5.4.1. Conceptualización.....	14
5.4.2. Operacionalización de las variables	14
5.5. Hipótesis.....	16
5.6. Objetivos	17
6. METODOLOGÍA.....	18
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	18
6.2. Población y muestra.....	18
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	18
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	19
7. RESULTADOS.....	30
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	30
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
10. AGRADECIMIENTO.....	38
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	39
12. ANEXOS Y APENDICES -	44

Índice de Tablas

Tabla 1: Nivel de la gestión de recursos humanos del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	20
Tabla 2: Nivel de satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	21
Tabla 3: Determinación de la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	22
Tabla 4: Correlación de las variables gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	23
Tabla 5: Determinación de la relación entre la incorporación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	24
Tabla 6: Correlación de la incorporación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	25
Tabla 7: Determinación de la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	26
Tabla 8: Correlación de la capacitación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	27
Tabla 9: Determinación de la relación entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	28
Tabla 10: Correlación de la evaluación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.....	29

Palabras clave

Tema	Gestión del talento humano, satisfacción laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de personas

Título

Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional
Morropón Huancabamba 2022.

Resumen

La tesis propuesta busca determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano con la satisfacción laboral de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Es una investigación de tipo no experimental, cuyo diseño es descriptivo correlacional, transversal. Para la recopilación de información se aplicó como técnica una encuesta y como instrumentos un formulario bien estructurado. La población de estudio es de 29 trabajadores de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, los mismos que pertenecen al área de administración; siendo la muestra el total de los trabajadores

A través del paquete estadístico SPSS versión 25 se encontró que la Gestión del talento humano si tiene relación con la satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022, acorde al nivel de significación que es inferior al 0.05 ($0.000 < 0.05$)

Abstract

The proposed thesis seeks to determine the relationship that exists between the Management of human talent with the job satisfaction of the Sub Regional Management Morropón Huancabamba, 2022.

It is a non-experimental type of research, whose design is descriptive, correlational, cross-sectional. For the collection of information, a survey was applied as a technique and a well-structured form as instruments. The study population is 29 workers from the Morropón Huancabamba Sub Regional Management, the same ones that belong to the administration area; being the sample the total number of workers

Through the SPSS version 25 statistical package, it was found that Human Talent Management is related to job satisfaction in the Morropón Huancabamba Sub Regional Management, 2022, according to the level of significance that is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

En cuanto a los antecedentes de nivel internacional se tiene:

Paredes y Bustamante (2021). Sustentaron en su tesis sobre GTH y la satisfacción en las entidades bancarias de Guayaquil. Se consideró como muestra a trescientos setenta trabajadores aplicándoseles un instrumento de 40 preguntas. Se comprobó la conexión de tipo positivo entre la gestión de su capital humano y la satisfacción en su centro laboral.

Macías et al (2020). Expusieron en su artículo el análisis de la GTH de una empresa constructora, además examinando los elementos que impactan de alguna forma a la satisfacción en el centro de trabajo. Se realizó la aplicación de una encuesta a los directivos de cada área y a los trabajadores involucrados en la GTH, quienes presentaron la información necesaria para la investigación. Como resultado se llegaron a detectar fallas y debilidades en el proceso de GTH, puesto que no cuenta con programas motivacionales, de lo que se denota que la insatisfacción repercute en los trabajadores y no se sientan identificados ni comprometidos con la entidad y puedan cumplir con las funciones asignadas. También se encontró que los trabajadores no tienen muy claro las expectativas que la sociedad tiene de ellos, además de no tener definidas las tareas, lo que ocasiona que se pierda más tiempo en realizar las tareas encomendadas.

Santamaria et al (2020), su tesis se enfocó a determinar la influencia que ejerce la gestión estratégica de su recurso humano sobre la complacencia que tienen los trabajadores en una empresa hotelera. Su investigación fue aplicada con un diseño no experimental. Se consideró como población a treinta y cinco trabajadores. Se obtuvo como resultados que la GTH sí tiene influencia sobre la satisfacción y complacencia del trabajador, por lo que se debe de generar acciones que fomenten mayor atención al personal y así puedan ser más efectivos.

Ramírez et al. (2019). Presentaron en su tesis un análisis de la GTH de un enfoque de tipo estratégico del sector minero de los países Venezuela, Chile y Colombia. Se aplicó un formulario de nueve preguntas a cincuenta y cinco directivos. Se obtuvo como resultado que existen diferencias altas y significativas, llegándose a considerar moderado y óptimo; llegó a predominar la estrategia de la organización, además de los rasgos y tendencias actuales, y las fallas encontradas en el modelo funcional. La tesis concluye que los países considerados en el estudio, el sector minero prioriza a la estrategia organizacional, el mismo que es determinado por medio del indicador: socialización de las acciones laborales.

Álvarez et al (2019), en su investigación tuvieron como fin exponer los componentes de mayor importancia para la satisfacción en el trabajo en el personal de una compañía comercial de Guayaquil. Es una investigación de tipo no experimental y para la recopilación de la información se empleó el cuestionario de satisfacción en el trabajo de Melía y Peiró. La muestra empleada fue de doscientos trabajadores. Se halló entre los resultados que los componentes que causan insatisfacción fueron la participación al momento de tomar decisiones, las remuneraciones además de las condiciones físicas. También se concluyó que el sistema de retribuciones y las condiciones laborales tienen influencia en la satisfacción de su personal.

Cifuentes (2018), en su estudio buscó llegar a determinar los elementos de la satisfacción en el centro laboral y la influencia con el sentido de pertenencia del capital humano. Es un estudio de tipo descriptivo y exploratorio, donde se revisó los elementos que determinan en la satisfacción de los trabajadores. Se encontró como elementos principales a la motivación en el centro laboral, a la comunicación, a la relación entre el inspector y el colaborador, finalmente a los ambientes seguros y agradables en la compañía.

Ramírez et. al. (2018), en su artículo presentó la descripción de la GTH como parte de la estrategia organizacional en las PYMES de Barranquilla, se trabajó con treinta y ocho establecimientos, que, por medio de cada gerente, se les aplicó un formulario de seis preguntas. Se llegó a la conclusión que la GTH, aplicando la estrategia organizacional, es prudentemente satisfactoria, además se demostró que estas PYMES autorregulan sus sistemas, llegando a determinar de manera oportuna los resultados finales.

Entre los antecedentes de nivel nacional se tiene:

Cotrina (2022), en su investigación tuvo como fin determinar la existencia de una relación entre la GTH y la satisfacción en el centro laboral de una empresa. Para la recopilación e información se les aplicó un formulario virtual a cincuenta y ocho empleados. Los resultados confirmaron la existencia de la relación entre las variables, por lo que, mientras más adecuada sea la GTH en la sociedad, habrá mayor satisfacción por parte del trabajador hacia su centro de labores.

Rubio y Quispe (2022), expusieron en su tesis la relación que se da entre la GTH y la satisfacción del personal de una cooperativa en Huancavelica, se consideró como muestra a cuarenta empleados nombrados y contratados, a quienes se les aplicó una encuesta para la obtención de información. Se evidenció la relación que existe entre la GTH y la satisfacción de su personal en el centro de labores, es una relación positiva media.

Pareja et al. (2022), presentaron como propósito de estudio determinar la relación que existe entre la GTH y la satisfacción laboral de la dirección laboral de educación peruana. Se tomó como muestra a setenta y seis funcionarios administrativos para la toma de información. Pudieron concluir que hay dependencia y es significativa entre la GTH y la satisfacción de su personal en el centro de trabajo, además la gestión del capital humano

cumple un rol importante en las entidades al momento de tomar decisiones brindando soluciones oportunas.

Quevedo (2021), en su investigación presentó como objetivo dar a conocer la dependencia entre la GTH y la satisfacción del personal de una empresa de Chiclayo, fue una investigación descriptiva – correlacional, además de no experimental, se tomó como muestra a treinta empleados de la empresa en estudio. Se encontró que existe una correspondencia, la cual es positiva y moderada, de donde se afirma que a mejor nivel de GTH aumenta la satisfacción de manera proporcional. En cuanto a la variable GTH, el personal encuestado en un 100% está de acuerdo con lo que realiza, mientras que en la variable satisfacción laboral, un 73,7% del personal encuestado contestó estar satisfecho laboralmente, logrando encontrar un nivel alto de satisfacción.

Zelada (2020), en su tesis sobre GTH y la satisfacción de los docentes universitarios peruanos, buscó conocer la relación existente entre ambas variables. Se tomó como muestra a trescientos catedráticos de una universidad en Lima, encontrándose que hay relación o dependencia entre la GTH y el gusto de laborar en esa casa universitaria, de donde se afirma que a una mejor gestión de su talento humano habrá mayor satisfacción del personal docente de esa casa de estudios.

Bendezú (2019), investigó sobre la relación de la GTH y el gusto de laborar por parte del personal de una entidad educativa de Lima. Se elaboró 2 formularios a quienes se les aplicó a 18 profesores y seis trabajadores administrativos. Se determinó que la GTH sí presenta relación y es significativa con el gusto de laboral por parte de los trabajadores del colegio ubicado en Lima, además se encontró que hay una correlación fuerte.

Cotrina y Núñez (2019), presentaron en su investigación relacionada a la GTH y a la satisfacción de su personal de una universidad ubicada en Cajamarca. Se tomó como

muestra para esta investigación a diez directivos y cuarenta y cuatro trabajadores. El tipo de investigación fue básica con nivel descriptivo correlacional. Se demostró que hay una correlación significativa y casi nula entre la GTH y la satisfacción del personal de una universidad de Cajamarca. Además, se concluyó que no hay relación entre las variables estudiadas.

Entre los antecedentes de nivel local se tiene:

Aiquipa (2022), en su artículo realizado sobre la GTH y el desempeño de un hospital de Piura, tomó como muestra a treinta y cinco trabajadores de la salud. En cuanto a los resultados de la primera variable, se catalogó que la GTH posee un nivel regular. Además, la dimensión colocación o incorporación de personal fue catalogada como regular, al igual que la dimensión recompensa de personal, con el mismo nivel alcanzado de regular, por otro lado, la dimensión desarrollo de personas es considerada en un nivel regular y la dimensión evaluación es percibida hasta cierto punto como negativa, debido que al personal lo calificó como regular.

Sandoval y Zuta (2022), en su investigación buscó diagnosticar el nivel en que se encuentra la satisfacción del personal que labora en la caja Piura, en relación a su realización, a su crecimiento, a las remuneraciones, a los beneficios laborales, al ambiente y a las políticas de la sociedad. Se tomó como muestra a 31 colaboradores de la agencia de Castilla. Se obtuvo como conclusión que el personal considera que no hay oportunidades suficientes de promoción, además no son reconocidos por el trabajo adecuado que realizan, consideran que las remuneraciones y los beneficios que perciben pueden ser mejores, que no hay un significativo aumento de sueldo y se da en largos periodos de tiempo. Además, se encontró que la demasía en procedimientos y reglas en la empresa obstaculizan realizar un buen trabajo.

Finalmente se denota que el nivel de satisfacción encontrado es medio.

García (2020), en su investigación tuvo como propósito plantear estrategias de GTH que permitan orientar las capacidades laborales de una empresa de Piura. Se tomó como muestra a ciento treinta y dos trabajadores de la empresa limonera. Se concluyó que el aspecto con mayor percepción son las compensaciones y el menos favorable es el proceso de incorporación. Las competencias que más sobresalen en los trabajadores es la actitud frente al compromiso en su puesto de labores, además se identificó mejoras en relación al

proceso productivo en general.

Cisneros (2020), en su tesis determinó la existencia de relación entre la GTH y la satisfacción en el trabajo por parte del personal de un hospital. Se tomó como muestra a veintiséis colaboradores del área de traumatología, encontrándose como resultado que el nivel de la GTH es medianamente eficaz al igual que la satisfacción en su centro de labores también es medianamente eficaz. Finalmente se logró determinar que sí hay relación entre la GTH y la satisfacción de laborar en el área de traumatología del hospital Santa Rosa.

Gonzales (2018), en su tesis sobre la GTH y el compromiso de la organización en un centro de salud; tomo como muestra de cincuenta colaboradores para la obtención de datos, fue una investigación no experimental, correlacional. La investigación concluye que no hay existencia de correlación de significancia entre las variables GTH y el compromiso de la organización en el centro de salud de Piura.

Robles (2018), sustentó su tesis sobre la GTH y la satisfacción en el centro de labores en el municipio de Huarmaca, fue una investigación descriptiva, se aplicó una encuesta a los

funcionarios de la institución. De los resultados se encontró que la GTH se percibe como un nivel bajo, debió que el personal señala no contar con los conocimientos de las GTH , por otro lado se encuentra que la satisfacción de los funcionarios es de nivel bajo debido a la poca planificación, a los procedimientos impropios de admisión, poca evaluación y control del personal, determinándose que se requiere realizar estrategias que contribuyan a mejorar la GTH e incrementar el nivel de la satisfacción en el centro laboral de su personal.

Prieto (2018), el estudio sobre la GTH y la calidad de servicio en una clínica de Sullana, buscó conocer la relación existente para lo cual consideró como población y muestra a los 50 trabajadores de la institución, en cuanto a la GTH se encontró que es eficiente, no obstante, las recompensas son percibidas en in nivel regular al igual que la dimensión desarrollo o formación de su recurso humano; finalmente se verificó que la retención de personal es eficiente al igual que la dimensión supervisión.

En lo que respecta a la *Fundamentación científica*, se tiene a la variable Gestión del talento Humano que es definida por Chiavenato (2009), como una seria de normas y prácticas que se necesitan gestionar la totalidad de los aspectos que se relacionan con el personal, se incluye el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas, la evaluación del desempeño, la remuneración y la calidad de vida. Además, Talledo (2007) menciona que la GTH está relacionada a la administración del recurso humano de una entidad, en la que es considerado el individuo como una persona que colabora profesionalmente, y es responsable de efectuar y llegar a lograr los objetivos que la compañía plantea.

La importancia que presenta la GTH según Prieto (2013) señala que el capital humano es apreciado como la clave de éxito de una entidad y su gestión, debido que si se efectúa de manera adecuada llega a mejorar la calidad de vida en el centro laboral, debido que los colaboradores estarían motivados con la gestión que ejecutan, lo que lleva a disminuir el ausentismo y conlleva a mejorar la productividad.

Consecuentemente, es necesario y positivo que la compañía gestione una efectiva gestión del capital humano, para alcanzar el clima de la institución apropiado en beneficio de la misma. (p. 42).

Las dimensiones de estudio de la gestión del talento humano, en este trabajo de investigación según Chiavenato, (2002), podemos verlo como los procesos que se requieren, para una adecuada administración del recurso humano, y estas son:

Admisión de personas; este proceso es el primero de las actividades de poder captar al talento que se requiere., estos procesos modifican bastante en las diferentes organizaciones, unas manejan procesos acostumbrados ya prevalecidos, sin embargo, otras acuden a procesos adelantados y sofisticados para seleccionar y traer individuos que constituyan parte de sus cuadros, los procesos de admitir personas tenemos dos subprocesos a la que podemos llamar indicador de medir a la admisión de personas. Se tiene al reclutamiento interno: el mismo que se emplea para los candidatos que laboran en la compañía, esto es, al personal para poderlos promover o transferir a otras funciones un poco más complejas o que les motiven más. Este proceso se concretiza por intermedio de las ofertas de ascensos, para mejorar los niveles de mayor jerarquía que tiene mayor responsabilidad, pero dentro de la misma institución. También se tiene el reclutamiento externo: el mismo que va dirigido a los candidatos que se encuentran en el mercado de los recursos humanos, y están fuera de la compañía, con la finalidad de fortalecer y buscar los candidatos con mejores habilidades y capacidades, para ingresarlos al proceso más eficaz de elección de personal (Chiavenato, 2002).

Aplicación de personas; Rubio y Quispe (2022) es otro de los subprocesos de la admisión de personas y consiste en la acción de filtrar o tamizar a algunas personas para permitir ingresar a la organización, esta acción busca a las personas que reúnan ciertas características deseadas por la organización.

La selección constituye elegir adecuadamente a las personas para el puesto adecuado. En sentido más amplio la selección de personas es la acción de búsqueda de los candidatos entre las personas reclutadas, y estas deben ser las más adecuadas, cuyos cargos requieran de las personas que reúnan las características deseadas por la organización y en los puestos ofertados. También se entiende por selección de personas como el proceso de elegir a los candidatos con un buen perfil que colme las expectativas de la unidad o determinado puesto vacante dentro de la empresa. La selección de personas se puede realizar de diversas formas, o empleando muchas técnicas, entre ellas se puede citar: a la entrevista inicial, selección de currículum vites, pruebas de test de selección, entrevistas profundas, examen médico, etc.

Compensación de personas; considerado como la retribución, premios u otros reconocimientos que se recibe por los servicios de un colaborador, se considera como el elemento importante dentro de la gestión del capital humano, esto es términos de retribuciones, reconocimientos, o retroalimentación del desempeño que realizan en la empresa. (Chiavenato,2002).Este proceso se encarga de estimular y compensar al personal acorde a la posición que ocupan, al tiempo que llevan en la empresa, al desempeño logrado de las metas y los resultados que cumplan. La compensación del personal compone los factores esenciales para los incentivos y la motivación de los colaboradores de una empresa o institución, considerando los objetivos tanto de la organización como los del individuo. En este proceso se toma en cuenta los subprocesos remuneraciones y estímulos, servicios y beneficios.

Desarrollo de personal; Rubio y Quispe (2022), es otra de las dimensiones de estudio de la gestión del capital humano, que consiste en la formación, capacitación, educación, entrenamiento y desarrollo que debe certificar al personal la posibilidad de ser lo que puedes ser, comenzando con sus propias capacidades, sean congénitas o adquiridas. Es en este caso mejorar y mantenerlas informados del acontecer de la empresa, es decir se debe

darles una alineación básica para aprender nuevas formas, medios, opiniones y conceptos que cambien sus prácticas y conductas y les permita ser un poco más efectivos en lo que realizan.

Así también tenemos los indicadores que nos sirven para medir la GTH, siendo estos el adiestramiento y progreso de personas, planes de cambio y adelanto de carrera, así como proyectos de comunicación.

Mantenimiento de personas; es el que implica aspectos referentes a las interacciones con los colaboradores y que es el encargado de mantener satisfechos a los trabajadores, es decir preocupándose de los aspectos de seguridad, relaciones con los sindicatos, calidad de vida, condiciones de trabajo como los temas psicológicos, ambientales que las rodea a cada empleado. (Chiavenato, 2002, p. 358). Los temas referidos a salud ocupacional y calidad de vida en el centro de labores así, como las relaciones con los sindicatos, son los que brindan a los participantes para satisfacción, motivación y asegurarles condiciones físicas, psicológicas y sociales que contribuyan a persistir en la compañía. En este punto se podrá medir a partir de: Disciplina Higiene, seguridad, calidad de vida, relación con los sindicatos.

Monitoreo de personas; Rubio y Quispe (2022), es el proceso de hacer un seguimiento, compañía, guía y tratar de mantener la conducta de los individuos dentro de ciertos límites de variación. Además, están relacionados con la forma de lograr los objetivos por medio de la presteza de las personas que integran la compañía. Para una adecuada medición veremos los aspectos de: Banco de datos, Sistemas de información de recursos humanos

En cuanto a la variable Satisfacción laboral, se hace mención que la complacencia ayuda a pronosticar el actuar disfuncional al interior de la empresa, puesto que esta considerada como un estado de tipo emocional que va proyectando una correspondencia afectiva laboral. (Chiang y Ojeda, 2013; Pilatasig, 2020).

Como factores que determinan a la satisfacción laboral se tiene a lo que menciona Muñoz (2016) aquellos aspectos importantes como son:

El reto del trabajo, esto es que los trabajadores poseen ciertas distinciones por algunas actividades que le brinden la posibilidad de hacer uso de diferentes destrezas, toman como un reto el desplegarse en una variedad de funciones, poseer la libertad y contar con la información de saber cómo están realizando sus actividades en el centro de trabajo. La aportación de un trabajador va generando que crezca e incremente la complacencia en su centro laboral, además adquiere mayor independencia, así como más libertad y se retroalimenta de su propio actuar, son aspectos de importancia en las tareas que efectúa. También se tiene al sistema de recompensas justas, se relaciona con las compensaciones y las políticas de ascensos que se realizan en la compañía, se debe tener en cuenta que el sistema debe ser percibido como algo justo y que satisfaga al personal, así como satisfaga lo que esperan.

Finalmente se considera a las condiciones favorables de trabajo, todo el personal requiere un clima apropiado de la empresa. Se necesita lograr el bienestar del individuo lo que ayuda a efectuar sus actividades de manera efectiva. Un ambiente de labores propicio y un diseño efectivo del centro de labores son aspectos que contribuyen a un menor desempeño por parte del personal y generan mayor satisfacción en los mismos.

Como dimensiones de la satisfacción laboral se tiene según Robbins (2004) considera que una forma de reflexionar y valorar lo realizado por los directivos es estar a la mira de las habilidades y capacidades que se requieren para lograr las metas establecidas. Las compañías para lograr otorgar una atención buena a sus usuarios consideran estos factores que están relacionados e intervienen de forma directa en la satisfacción del personal, siendo estos la satisfacción del colaborador y la autoestima.

En cuanto a la satisfacción del colaborador, Davis y Newstrom (1991) mencionan que es un conjunto de emociones positivas o negativas percibidas por los colaboradores y que son manifestados en algunas actitudes profesionales. (p. 203). Estos factores están relacionados con el trabajo que realizan y con los elementos que conforman el ambiente laboral, siendo estas el equipo de labores, la inspección, la estructura organizacional, y otros.

Para los autores mencionados la satisfacción o complacencia en el trabajo es un sentimiento que se aplaza de los pensamientos, metas y propósitos del proceder; estos modos contribuyen a los directivos a presagiar el efecto que pueden tener las labores en el actuar futuro.

La autoestima; es un elemento que es originado por un sistema de requerimientos de la persona, que se manifiesta por la necesidad para alcanzar una situación en la compañía, además del deseo de ser considerado en el interior de la empresa. La autoestima es un aspecto de bastante importancia en los centros de trabajo que otorgan oportunidades a los individuos para exponer sus destrezas.

Esta investigación se justifica de manera científica porque la elaboración de esta indagación tiene como intención contribuir conocimiento sobre cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con la satisfacción laboral, conjuntamente de facilitar resultados para decretar si se requiere corregir o efectuar estrategias para mejorar el buen funcionamiento de la empresa, ya que se estaría proporcionando información veraz.

Se justifica teóricamente, debido que es bastante difícil que las instituciones realicen una buena gestión de su recurso más importante, el capital humano, el mismo que debe ser

tratado con mucha cautela para que se sientan satisfechos y realicen su trabajo con el mejor esmero, por lo que es necesario estudiar este tipo de teorías de la GRH y de la satisfacción laboral.

Se justifica de manera práctica porque esta tesis, se orienta a valorar las dimensiones de la GTH que se relacionan con la satisfacción laboral, con el fin de plantear recomendaciones a la institución y así puedan decidir de manera acertada que brinden mayor valor para los colaboradores, y también mejoras en las ganancias.

Se justifica metodológicamente porque para la formulación de esta tesis se aplica algunas técnicas de análisis de la gestión del talento humano las mismas que contribuirán a conseguir resultados los mismos que deben ser tomados en cuenta pro la entidad, Con respecto a la satisfacción laboral. del mismo modo, la información que proporcionó el personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, es de gran ayuda porque ha permitido compararla con la que se ha obtenido al término de la tesis.

Y se justifica de manera social, porque la presente investigación contribuirá a que la institución y la sociedad se vea fortalecida puesto que habrá un mejor manejo de la gestión de personal y a su vez ayudara a que haya una mayor satisfacción laboral, también habrá un mejor actuar del personal lo que llevará a que se brinde un buen trato a los usuarios.

En cuanto al problema, se tiene que la GTH es considerada como la estrategia de una entidad, para el proceso de contratación, capacitar y retener al capital humano llegando a obtener un mejor rendimiento. Dentro de las fases de la GTH se encuentran la selección, evaluación, desarrollo y retención, de este modo se considera como un proceso de gran importancia e interés para la totalidad de organizaciones, de modo que al efectuarlo efectivamente conlleva a un óptimo funcionamiento de la organización.

Además, al existir factores que van de la mano con esta gestión siendo una de ellas la satisfacción laboral para poder retener al personal y evitar costos altos por la rotación de

personal, es necesario estudiar lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022?

En cuanto a la Conceptuación y operacionalización de las variables, se ha definido de manera conceptual la variable GTH (gestión del talento humano), según Martín (2001), es la manera en la que las compañías liberan, utilizan, desarrollan, motivan e implican la totalidad de las destrezas y el potencial de su capital humano, con la tendencia a que haya mejoras sistemáticas y constantes por parte del personal y de la empresa.

Así mismo Calderón (2011) que esta variable es considerada una guía estratégica de gestión para los directivos, y su propósito es alcanzar el mayor valor de la empresa, por medio de un cúmulo de acciones que están encaminadas a contar siempre con el mejor nivel de habilidades, conocimientos y capacidades para alcanzar resultados orgullosos para poder ser competitivos en el medio en que se desenvuelven. Asimismo, se ha definido operacionalmente a la GTH como la manera en que las organizaciones reclutan seleccionan, retienen a su personal para que sea cada vez más competitivo y se sientan a gusto de pertenecer a la entidad.

También se ha definido conceptualmente a las dimensiones de la GTH;

Incorporación.- según Vásquez (2006) incorporar un trabajador a la empresa es un ejercicio específicamente de carácter formal, y que debe ser cumplido considerando lo que necesita la entidad que contrata, la incorporación solicita y acoge conforme al perfil tanto técnico como profesional de quien vaya asumir el cargo, siendo evaluados de manera rigurosa por los expertos como es un psicólogo y un profesional del cargo, siendo expertos ambos en incorporación de talento humano.

Capacitación. – es parte de un proceso constante diseñado para ayudar a que se mejoren las habilidades de los colaboradores y así el desarrollo de la organización, este proceso es uno de los selectos dentro de la GTH. Dentro de esta misma dirección la capacitación se orienta en brindar personal con mayores conocimientos y con buen desempeño de sus actividades las mismas que son necesarias para un óptimo desarrollo en favor de la organización (Chiavenato, 2009).

Evaluación.- se refiere a la evaluación acerca del desempeño por medio de una evaluación de tipo sistemática de los individuos en relación a las funciones que ejecuta en el centro laboral, además de las metas y resultados que tiene que alcanzar el colaborador en el trabajo; la evaluación examina las destrezas que otorga el capital humano y su potencial de progreso en el centro de trabajo, aquí se indaga el aporte en tareas que se realiza para la compañía. (Chiavenato, 2009).

En cuanto a la definición Conceptual de la segunda variable; la satisfacción laboral según Cruz (2018), Bravo y Jiménez (2011) la conceptualiza como el bienestar y la seguridad que se le otorga al personal para lograr un óptimo desempeño en la empresa. Además, Mora y Mariscal (2019) hacen mención que esta variable va inducir a que los trabajadores presenten una conducta adecuada de rendimiento en el trabajo, trabajando en beneficio de la entidad; por tanto, el área de GTH debe tomar en cuenta los posibles aspectos para llevar a cabo el proceso de planificar, organizar y gestionar. Se piensa de esta forma, que los colaboradores que son competentes deben contar con las condiciones propicias, ya que al no contar con lo necesario se origina problemas que afectan tanto a la productividad de la compañía y a la satisfacción de su personal. Se define Operacionalmente a la satisfacción laboral como el agrado que sienten los trabajadores de trabajar y pertenecer a una empresa, brindando lo mejor de ellos en beneficio de la organización.

Las dimensiones se han definido conceptualmente:

Reto del trabajo; Gill (2018) lo define como el interés interno en cada una de las funciones, que realiza, sean oportunidades para aprender, o dificultades que afrontar, la cantidad de trabajo a realizar, así como la posibilidad de triunfo o manejo de métodos. Estos factores se le presentan al personal como una forma de desafíos de corto, mediano y largo plazo, en función a las metas que debe lograr.

Sistema de recompensas justas; Robbins (2018) manifiesta que este ligado a las normas de equidad en la compañía, lo que significa que el sistema de oportunidades se debe tratar con los trabajadores, a la avidez de subsistir al desafío. Es justo hacer mención a los que lo merecen y hay que considerar a los colaboradores en el sistema de recompensas o incentivos en el centro de labores.

Condiciones favorables de trabajo; García (2015), corresponde al ambiente en que se realizan las funciones de trabajo, además de las comodidades del lugar, el mismo que deben estar equipadas bien, para que el personal pueda desempeñarse bien y de una mejor manera.

En cuanto a la matriz de Operacionalización de las variables, se tiene a la Variable 1: Gestión del talento humano y a la Variable 2: Satisfacción laboral

En cuanto a la hipótesis se planteó Hipótesis Alternativa: H1: La relación entre la GRH y la satisfacción laboral es muy significativa en el personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Y la Hipótesis Nula H0: La relación entre la GRH y la satisfacción laboral no es muy significativa en el personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Se tiene como objetivos a lo siguiente:

Objetivo general:

Establecer cuál es la relación que existe entre la GRH y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Y como objetivos específicos:

Determinar el nivel de la GRH del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. Describir el nivel de satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. Analizar la relación que existe entre la incorporación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Detallar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Comparar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

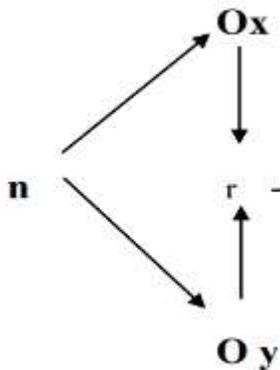
Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

Según el problema que se ha planteado y conforme a los objetivos que se han propuesto en esta tesis, la investigación es de tipo no experimental, ya que no se ha manipulado ni influenciado en ninguna de las variables.

Es una investigación de diseño descriptivo, correlacional, además de corte transversal y propositivo porque se proponen algunas medidas para mejorar la GTH

Es correlacional porque se llegó a conocer la relación entre las variables de estudios y es transversal debido que la información se recolectó en un momento único sin llegar a alterar sus condiciones existentes.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Gestión del talento humano)

Oy = Variable 2 (Satisfacción laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población – Muestra:

Se tomó como población a los 29 colaboradores de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba.

Se tomó como muestra a la misma población, los 29 colaboradores, puesto que se considera esta muestra consistente y representativa de la población.

Técnicas e instrumentos de investigación:

La técnica utilizada fue una encuesta, la misma que fue diseñada para la recolección de datos necesarios para la tesis.

El instrumento utilizado fue un cuestionario de 18 preguntas debidamente estructurado. Este instrumento fue validado por tres expertos y se obtuvo una confiabilidad de 0.798 para la GTH y el valor de 0,751 para la satisfacción laboral, a través del Alfa de Cronbach

Procesamiento y análisis de la información

La información recogida de los encuestados fue procesada por el paquete estadístico SPSS versión 25. La información obtenida de este proceso se tabuló, analizó e interpretó por medio de tablas y figuras, para lo cual también se hizo uso de paquete Microsoft Excel para una mejor presentación.

Las tablas y figuras obtenidas permitieron que se pueda plasmar las conclusiones y formular las recomendaciones oportunas.

Por otro lado, se utilizó el estadístico del Chi Cuadrado para determinar la existencia de la relación entre las variables estudiadas.

Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de la gestión de recursos humanos del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

NIVEL	Frecuencia	Porcent. Válido.	Porcent. Acumul.
N. MALO	13	44,8	44,8
N. REGULAR	15	51,7	96,6
N. BUENO	1	3,4	100,0
Total	29	100,0	

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 1, el 51.7% del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022, opinaron que la gestión de recursos humanos es de nivel regular, el 44.8% opinaron que tiene nivel malo; y el 3.4% opinó que es de nivel bueno.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

NIVEL	Frecuencia	Porcent. Válid.	Porcent. Acumul.
N. BAJO	15	51,7	51,7
N. MEDIO	13	44,8	96,6
N. ALTO	1	3,4	100,0
Total	47	100,0	

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 2, el 51.7% del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo, el 44.8% opinaron que tiene nivel medio; y el 3.4% opinó que es de nivel alto.

Contratación de hipótesis

Tabla 3

Determinación de la relación entre la GTH y la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022

Pruebas de chi-cuadrado.			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	197,643 ^a	132	,000
Razón de verosimilitud	105,028	132	,960
Asociación lineal por lineal	16,967	1	,000
N de casos válidos	29		

a. 156 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir: se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Consecuentemente, la gestión de recursos humanos si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Tabla 4

Correlación de las variables gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Correlaciones					
ESTADISTICO		Gestión de recursos humanos		Satisfacción laboral	
Tau_b de Kendall	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	de	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		29	29
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		29	29

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4, el coeficiente de correlación es 0.653, es decir que entre las variables Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que significa que la Gestión de recursos humanos si se relaciona con la satisfacción laboral, del personal de la GSR Morropón Huancabamba.

Tabla 5

Determinación de la relación entre la incorporación y la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022

Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,046 ^a	72	,002
Razón de verosimilitud	76,936	72	,324
Asociación lineal por lineal	12,939	1	,000
N de casos válidos	29		

a. 91 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.002 < 0.05$); lo que quiere decir, la incorporación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Tabla 6

Correlación de la incorporación y satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Correlaciones				
ESTADISTICO		Incorporación		Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Coeficiente correlación	de	1,000	,488**
	Incorporación	Sig. (bilateral)	.	,001
	N		29	29
	Coeficiente correlación	de	,488**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,001	.
	N		29	29

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6, el coeficiente de correlación es 0.488, es decir que entre la incorporación y la satisfacción laboral la correlación es positiva moderada. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.001 < 0.05$); lo que significa que la incorporación si se relaciona con la satisfacción laboral, del personal de la GSR Morropón Huancabamba.

Tabla 7

Determinación de la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022

Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	137,367 ^a	84	,000
Razón de verosimilitud	81,801	84	,548
Asociación lineal por lineal	15,128	1	,000
N de casos válidos	29		

a. 91 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir, la capacitación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Tabla 8

Correlación de la capacitación y satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Correlaciones				
ESTADISTICO		Capacitación		Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall		Coeficiente de correlación	1,000	,507**
	Capacitación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
		Coeficiente de correlación	,507**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8, el coeficiente de correlación es 0.507, es decir que entre la capacitación y la satisfacción laboral la correlación es positiva moderada. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.00 < 0.05$); lo que significa que la capacitación si se relaciona con la satisfacción laboral, del personal de la GSR Morropón Huancabamba.

Tabla 9

Determinación de la relación entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022

Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	146,995 ^a	96	,001
Razón de verosimilitud	83,782	96	,809
Asociación lineal por lineal	13,785	1	,000
N de casos válidos	29		

a. 117 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.001 < 0.05$); lo que quiere decir, la evaluación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Tabla 10

Correlación de la evaluación y satisfacción laboral del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022.

Correlaciones				
ESTADISTICO		Evaluación		Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall		Coeficiente de correlación	1,000	,570**
	Evaluación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
		Coeficiente de correlación	,570**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8, el coeficiente de correlación es 0.570, es decir que entre la evaluación y la satisfacción laboral la correlación es positiva moderada. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que significa que la evaluación si se relaciona con la satisfacción laboral, del personal de la GSR Morropón Huancabamba.

Análisis y discusión

Análisis y discusión del objetivo general:

Establecer cuál es la relación que existe entre la GRH y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Según la tabla 3, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que significa que la GRH si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. Estos resultados coinciden con los de Santamaria et al (2020), Zelada (2020), Bendezú (2019), Cotrina (2022), Pareja et al. (2022), quienes en sus investigaciones en las entidades elegidas llegaron a concluir que la GTH desde el enfoque estratégico tiene influencia sobre la satisfacción en el trabajo por parte de los trabajadores, por lo que deben realizarse acciones que mejoren la atención del colaborador, para que puedan ser más productivos. Sin embargo, no coinciden con los de Cotrina y Núñez (2019), que concluyeron no hay relación ni dependencia entre las variables GTH y la satisfacción en el trabajo por parte del personal. Estos resultados se fundamentan con Talledo (2007) que menciona que la GTH está relacionada a la administración del recurso humano de una entidad, en la que es considerado el individuo como una persona que colabora profesionalmente, y es responsable de efectuar y llegar a lograr los objetivos que la compañía plantea; además Chiang y Ojeda (2013); Pilatasig (2020) hace mención que la complacencia ayuda a pronosticar el actuar disfuncional al interior de la empresa, puesto que está considerada como un estado de tipo emocional que va proyectando una correspondencia afectiva laboral.

Análisis y discusión del objetivo específico 1: Determinar el nivel de la gestión de recursos humanos del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Según la tabla 1, el 51.7% del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022, opinaron que la gestión de recursos humanos es de nivel regular, el 44.8% opinaron que tiene nivel malo; y el 3.4% opinó que es de nivel bueno. Resultados que no concuerdan con los de Macías et al (2020), quienes como resultado mencionaron que se llegaron a detectar fallas y debilidades en el proceso de GTH, puesto que no cuenta con programas motivacionales, de lo que se denota que la insatisfacción repercute en los trabajadores y no se sientan identificados ni comprometidos con la entidad y puedan cumplir con las funciones asignadas. También se encontró que los trabajadores no tienen muy claro las expectativas que la sociedad tiene de ellos, además de no tener definidas las tareas, lo que ocasiona que se pierda más tiempo en realizar las tareas encomendadas. Al igual que Ramírez et. al. (2018), que concluyó que en la GTH se obtuvo como resultado que existen diferencias altas y significativas, llegándose a considerar moderado y óptimo; llegó a predominar la estrategia de la organización, además de los rasgos y tendencias actuales, y las fallas encontradas en el modelo funcional. La tesis concluye que los países considerados en el estudio, el sector minero prioriza a la estrategia organizacional, el mismo que es determinado por medio del indicador: socialización de las acciones laborales. Estos resultados se fundamentan con Calderón (2011) quien señala que la gestión de talento humano es considerada una guía estratégica de gestión para los directivos, y su propósito es alcanzar el mayor valor de la empresa, por medio de un cúmulo de acciones que están encaminadas a contar siempre con el mejor nivel de habilidades, conocimientos y capacidades para alcanzar resultados orgullosos para poder ser competitivos en el medio en que se desenvuelven. Asimismo, se ha definido operacionalmente a la GTH como la manera en que las organizaciones reclutan seleccionan, retienen a su personal para que sea cada vez más competitivo y se sientan a gusto de pertenecer a la entidad.

Análisis y discusión del objetivo específico 2: Describir el nivel de satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Según la tabla 2, el 51.7% del personal de la GSR Morropón Huancabamba, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo, el 44.8% opinaron que tiene nivel medio; y el 3.4% opinó que es de nivel alto. Estos resultados son parecidos a los de Sandoval y Zuta (2022), que concluyen de manera general que el personal considera que no hay oportunidades suficientes de promoción, además no son reconocidos por el trabajo adecuado que realizan, consideran que las remuneraciones y los beneficios que perciben pueden ser mejores, que no hay un significativo aumento de sueldo y se da en largos periodos de tiempo. Además, se encontró que la demasía en procedimientos y reglas en la empresa obstaculizan realizar un buen trabajo. Finalmente se denota que el nivel de satisfacción encontrado es medio.; asimismo, Álvarez et al (2019), quienes encontraron entre los resultados que los componentes que causan insatisfacción fueron la participación al momento de tomar decisiones, las remuneraciones además de las condiciones físicas. También se concluyó que el sistema de retribuciones y las condiciones laborales tienen influencia en la satisfacción de su personal; además, Cifuentes (2018) encontró como elementos principales a la motivación en el centro laboral, a la comunicación, a la relación entre el inspector y el colaborador, finalmente a los ambientes seguros y agradables en la compañía. Estos resultados se fundamentan con Mora y Mariscal (2019) hacen mención que esta variable va inducir a que los trabajadores presenten una conducta adecuada de rendimiento en el trabajo, trabajando en beneficio de la entidad; por tanto, el área de GTH debe tomar en cuenta los posibles aspectos para llevar a cabo el proceso de planificar, organizar y gestionar. Se piensa de esta forma, que los colaboradores que son competentes deben contar con las condiciones propicias, ya que al no contar con lo necesario se origina problemas que afectan tanto a la productividad de la compañía y a la satisfacción de su personal.

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Analizar la relación que existe entre la incorporación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Según la tabla 5, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.002 < 0.05$); lo que quiere decir, la incorporación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. Estos resultados están relacionados con los de Aiquipa (2022), quien catalogó que la GTH posee un nivel regular. Además, la dimensión colocación o incorporación de personal fue catalogada como regular, al igual que la dimensión recompensa de personal, con el mismo nivel alcanzado de regular, por otro lado, la dimensión desarrollo de personas es considerada en un nivel regular y la dimensión evaluación es percibida hasta cierto punto como negativa, debido que al personal lo calificó como regular.

Estos resultados se fundamentan con Vásquez (2006) quien considera que incorporar un trabajador a la empresa es un ejercicio específicamente de carácter formal, y que debe ser cumplido considerando lo que necesita la entidad que contrata, la incorporación solicita y acoge conforme al perfil tanto técnico como profesional de quien vaya asumir el cargo, siendo evaluados de manera rigurosa por los expertos como es un psicólogo y un profesional del cargo, siendo expertos ambos en incorporación de talento humano

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Detallar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Según la tabla 7, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir, la capacitación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Estos resultados se relacionan con los de Prieto (2018), en cuanto a la GTH encontró que es eficiente, no obstante, las recompensas son percibidas en un nivel regular al igual que la dimensión desarrollo o formación de su recurso humano; finalmente se verificó que la retención de personal es eficiente al igual que la dimensión supervisión.

Estos resultados se fundamentan con Chiavenato (2009) quien menciona que la capacitación es parte de un proceso constante diseñado para ayudar a que se mejoren las habilidades de los colaboradores y así el desarrollo de la organización, este proceso es uno de los selectos dentro de la GTH. Dentro de esta misma dirección la capacitación se orienta en brindar personal con mayores conocimientos y con buen desempeño de sus actividades las mismas que son necesarias para un óptimo desarrollo en favor de la organización.

Análisis y discusión del objetivo específico 5: Conocer la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022

Según la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.001 < 0.05$); lo que quiere decir, la evaluación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.

Estos resultados se relacionan con Robles (2018) quien encontró que la GTH se percibe como un nivel bajo, debió que el personal señala no contar con los conocimientos de las GTH , por otro lado se encuentra que la satisfacción de los funcionarios es de nivel bajo debido a la poca planificación, a los procedimientos impropios de admisión, poca evaluación y control del personal, determinándose que se requiere realizar estrategias que contribuyan a mejorar la GTH e incrementar el nivel de la satisfacción en el centro laboral de su personal. Estos resultados se fundamentan con Chiavenato (2009) quien refiere a la evaluación acerca del desempeño como una evaluación de tipo sistemática de los individuos en relación a las funciones que ejecuta en el centro laboral, además de las metas y resultados que tiene que alcanzar el colaborador en el trabajo; la evaluación examina las destrezas que otorga el capital humano y su potencial de progreso en el centro de trabajo, aquí se indaga el aporte en tareas que se realiza para la compañía.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- Primero. - La gestión de recursos humanos si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022
- Segundo. - El 51.7% del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022, opinaron que la gestión de recursos humanos es de nivel regular, el 44.8% opinaron que tiene nivel malo; y el 3.4% opinó que es de nivel bueno
- Tercero. - El 51.7% del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo, el 44.8% opinaron que tiene nivel medio; y el 3.4% opinó que es de nivel alto
- Cuarto. - La incorporación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022
- Quinto. - La capacitación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022
- Sexto. - La evaluación si se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022

Recomendaciones

- Primero. - A los directivos de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, se recomienda implementar acciones que lleven a realizar una mejor gestión de personal para que contribuya a que el personal se sienta satisfecho de laboral en esta institución.
- Segundo. - Se recomienda capacitar al personal directivo en temas de gestión de recursos humanos para que mejoren su labor, debido que se encuentran en niveles no tan aceptables.
- Tercero. - Se recomienda implementar estrategias que conlleven a incrementar la satisfacción de su personal para que trabajen a gusto y desarrollen sus labores con mayor efectividad
- Cuarto. - Desarrollar mejores mecanismos de incorporación de personal para que este proceso sea el más idóneo para la institución.
- Quinto. - Los directivos del área de personal deben preparar y realizar capacitaciones en los temas que requiere el personal de la institución para que el personal trabaje con mayor gusto.
- Sexto. - Los directivos del área de personal deben realizar evaluaciones periódicas y dar a conocer los resultados para que el personal conozca en que debe mejorar.

Agradecimiento

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia y por ser mi fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Este trabajo de investigación es fruto de mis ideas, proyectos y esfuerzos. En este caso quiero expresar mi más sincero agradecimiento al MSC. Lic. Adm. Pablo Arnulfo Santos Díaz, Asesor de la Universidad San Pedro - Piura, por su apoyo, amabilidad, tiempo y por la revisión cuidadosa que ha realizado de este texto. A la Mg. Karina Valdivieso, por su orientación y atención a mis consultas sobre metodología.

Gracias a mi esposo y a mis hijos por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

A todos, muchas gracias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, L., López, L. Y Silva, N. (2019) Satisfacción laboral en una organización Humancare de la Bahía de Guayaquil. PODIUM No. 35, Universidad Espíritu Santo - UEESISSN: 1390-5473 e-ISSN: 2588-0969.
- Aiquipa, O. (2022) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de los servicios de medicina y odontología del hospital II Jorge Reategui Delgado – Essalud. Piura 2020. (Tesis de maestría). Universidad nacional de Piura. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3443>.
- Bendezú, K. (2019) Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, pp. 22-28, 2020. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>.
- Bravo, C. y Jiménez, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. Revista.
- Calderón, H. (2011). Estado del arte de la gestión humana. Bogotá- Colombia. Asociación Colombiana de Gestión humana, ACRIP.
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013) Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Contaduría y Administración, 58(2), 39-60 <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Colombia: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.
- Cifuentes, Z. (2018) Estudio de los factores determinantes en la satisfacción laboral: caso empresa de productos cárnicos. Tesis de maestría. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5914.pdf.

- Cisneros, C. (2020) Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Sede Piura. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59051?show=full>.
- Cotrina, A. y Núñez, D. (2019) Percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca 2019 (Tesis de licenciatura) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1057/TESIS%20Percepci%C3%B3n%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20Satisfaci%C3%B3n%20Laboral%20de%20los%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cotrina, M. (2022) La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada de Tacna. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2300/Cotrina-Velarde-Maria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Pensamiento y Gestión*, 45(1), 1-20 <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1987). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 2° edición. Editorial McGraw-Hill, México
- española de sanidad penitenciaria, 13(3), 91-99. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04_original3.pdf
- García, D. (2015) Satisfacción laboral. Una aproximación teórica.
- García, K. (2020) Gestión del talento humano para orientar las competencias laborales de la empresa Limones Piuranos S.A.C. Tambogrande, 2020. (Tesis de licenciatura).

- Universidad Cesar Vallejo Sede Piura. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65004>.
- Gill, M. (2018) Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral. España: Universidad de Zaragoza - España
- Gonzales, G. (2018) Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional de Piura. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Macías, M., Ruíz, S. y Valdivieso, P. (2020) Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. Ingeniería Industrial, vol. XLI, núm. 2, e4122, 2020. Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujae. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/html/>
- Martín, F. E. (2001). Gestión de instituciones educativas inteligentes. España: McGrawHill
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, (Edición Especial) Recuperado de: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Muñoz, A. (2016). Satisfacción laboral. [Entrada de blog] Recuperado de <http://psicometricas.mx/blog/satisfaccion-laboral/>
- Paredes, P. y Bustamante, 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>
- Pareja, A., Chiri, P., Ramírez, E., Segovia, C. y Sánchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 3057-3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

- Pilatasig, C. (2020). Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del Instituto De Educación Especial Juan Pablo II, en la ciudad de Esmeraldas, año lectivo 2019 – 2020 (Tesis de licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Repositorio Digital Pucese. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2068>
- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del y talento humano como estrategia para retención de personal. Universidad de Medellín. Experimental Politécnica de la fuerza armada. Centro de investigación y post grado UNEFA-CIP.
- Quevedo, G. (2021) La gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de alma Perú S.A., Chiclayo, 2019. (Tesis de licenciatura) Universidad señor de Sipán. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8697/Quevedo%20Ag%c3%bcero%20Claudia%20Gabriela%20Mariana.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Ramírez, R. Chacón, H. y Valencia, K. (2018) Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019) Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica Vol. 30(6), 167-176 (2019) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Robbins, S. (2018) Comportamiento Organizacional. 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 10 ma. Edición. México. Pearso – Prentice Hall
- Robles, W. (2018) Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21792>

- Rubio, J. y Quispe, P. (2022) Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito limitada 582 Huancavelica - 2021. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4506> }
- Sandoval, F. y Zuta, C. (2022) Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura - Agencia Castilla. (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5459/T_AE_2201.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santamaria, A., Hernández, H. y Niebles, W. (2020) Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. Revista Espacios. ISSN: 0798-1015. Vol. 41 (38) 2020. Art. 15. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>
- Talledo, J. (2007). Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano. Mc Grew hill.
- Vázquez, A. (2006). Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones. Santiago de Chile: UCCH.
- Zelada, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. Cienciamatria, 6(1), 793-809. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>

9. Anexos

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Gestión del talento humano	La gestión de talento humano es una orientación estratégica de dirección, cuyo objetivo es lograr el máximo valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, habilidades y capacidades en la obtención de los resultados imperiosos para ser competitivos en el medio actual y futuro. (Calderón, 2011)	La gestión del talento humano es la manera en que las organizaciones reclutan seleccionan, retienen a su personal para que sea cada vez más competitivo y se sientan a gusto de pertenecer a la entidad	Incorporación	Reclutamiento	Preg. 1	Escala de Likert
				Selección	Preg. 2	
				Socialización	Preg. 3	
			Capacitación	Orientación	Preg. 4	
				Desarrollo	Preg. 5	
				Promoción	Preg. 6	
			Evaluación	Seguimiento	Preg. 7	
				Control	Preg. 8	
				Retroalimentación	Preg. 9	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el bienestar y seguridad que se le da a los trabajadores para alcanzar un mejor desempeño laboral (Cruz, 2018; Bravo y Jiménez, 2011)	La satisfacción laboral es el agrado que sienten los trabajadores de trabajar y pertenecer a una empresa, brindando lo mejor de ellos en beneficio de la organización.	Reto del trabajo	Oportunidad	Preg. 10	
				Variedad	Preg. 11	
				Libertad	Preg. 12	
			Sistema de recompensas justas	Equidad	Preg. 13	
				Ascensos	Preg. 14	
				Sueldos justos	Preg. 15	
			Condiciones favorables de trabajo	Ambiente de trabajo	Preg. 16	
				Bienestar	Preg. 17	
				Ambiente físico	Preg. 18	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLE	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022?</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p>	<p>Objetivo general Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.</p>	<p>H1: La relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral es muy significativa en el personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo. 2. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal. <p>Población y muestra</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>POBLACIÓN</u> 29 colaboradores 2. <u>MUESTRA</u> 29 colaboradores <p>Técnica e instrumentos de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario
	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer el nivel de la gestión de recursos humanos del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. - Describir el nivel de satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. - Analizar la relación que existe entre la incorporación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. - Detallar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022. - Conocer la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal de la Gerencia Sub Regional 	<p>H0: La relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral no es muy significativa en el personal de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba, 2022.</p>	

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

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

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

Escala de valoración:

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

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En la institución donde labora, considera que se realizan un buen reclutamiento de personal?					
2	¿Existe un proceso adecuado de selección de personal en la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba?					
3	¿Para integrar al personal nuevo a la institución se realiza actividades de socialización?					
4	¿Los directivos de la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba orientan constantemente al personal de la entidad en las actividades encargadas?					
5	¿Se brinda capacitaciones al personal para que logre desarrollar sus capacidades en beneficio de la organización?					
6	¿En la Gerencia Sub Regional Morropón Huancabamba existe un programa de promociones y ascensos al personal de la institución?					
7	¿Su jefe inmediato realiza seguimiento constante de las labores encomendadas a su personal?					
8	¿Se lleva un control de todas las actividades que se les encomienda a los trabajadores?					

9	¿Después de la evaluación se realizan retroalimentación para indicarles cómo mejorar?						
10	¿Les brindan oportunidades de realizar de manera distinta las funciones encomendadas?						
11	¿Realiza funciones variadas para desarrollar sus habilidades como trabajador?						
12	¿Se le otorga cierta libertad al momento de realizar sus actividades laborales?						
13	¿Considera que las remuneraciones que reciben son equitativas para todo el personal de la institución?						
14	¿Cuándo se da un ascenso en la institución considera que es merecido para el colaborador?						
15	¿Existe un sistema justo de remuneraciones en la institución donde labora?						
16	¿Los ambientes donde trabaja son cómodos y ventilados?						
17	¿Se siente a gusto trabajando en esta institución?						
18	¿Existe una buena distribución de los ambientes que permiten realizar su trabajo de manera efectiva?						

Ficha de evaluación de juicio de expertos
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 15.11.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano y satisfacción laboral**

Autor del instrumento: MENDOZA PALACIOS MILAGROS GRICEL

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

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional
Morropón Huancabamba 2022.**

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

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						190
Sumatoria Total						190

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

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



Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister

02874217

Ficha de evaluación de juicio de expertos
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 18 .12.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano y satisfacción laboral**

Autor del instrumento: MENDOZA PALACIOS MILAGROS GRICEL

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

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional
Morropón Huancabamba 2022..**

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

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					162	19
Sumatoria Total					181	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Sin sugerencias

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

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} \div \boxed{200} = \boxed{0.905}$$

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



Mg. Yesenia Margot Avila Alcalde
Maestro en Administración de Negocios MBA
DNI. 32974960

Ficha de evaluación de juicio de expertos
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO

Fecha: 18 .12.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano y satisfacción laboral**

Autor del instrumento: MENDOZA PALACIOS MILAGROS GRICEL

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

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional
Morropón Huancabamba 2022..**

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

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					162	19
Sumatoria Total					181	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Sin sugerencias

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

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} \div \boxed{200} = \boxed{0.905}$$

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



Mg. Jessica Fabiola Luis Menacho
Magister