

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**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**

**Bach. Alina Madeley Cotrina Becerra**

**Bach. Dorelis Núñez Merlo**

**Asesor:**

**Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén**

**Cajamarca – Perú**

**2019**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



Facultad De Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**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 presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Administración de Empresas

**Bach. Alina Madeley Cotrina Becerra**

**Bach. Dorelis Núñez Merlo**

**Asesor:**

**Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén**

**Cajamarca – Perú**

**2019**

COPYRIGHT©2019 by  
Alina Madeley Cotrina Becerra  
Dorelis Nuñez Merlo  
Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TITULO**  
**PROFESIONAL**

**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**

Presidente: Mg. Percy Fernando Maldonado Fernández

Secretario: Mg. Lucía Antonieta Small Ruíz

Vocal : Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén

A:

La presente tesis dedicamos con todo nuestro amor y cariño a ti DIOS que nos diste la oportunidad de vivir y de regalarnos una familia maravillosa, que gracias a ti hemos podido concluir nuestra Carrera Profesional.

A nuestros padres por su apoyo incondicional en la parte moral y económica durante nuestros estudios superiores. A nuestras hermanas por sus consejos y su apoyo incondicional por estar en los buenos y malos momentos.

A nuestros profesores por su tiempo y sus conocimientos brindados que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

Alina Madeley Cotrina Becerra  
Dorelis Nuñez Merlo

## **AGRADECIMIENTOS:**

A DIOS gracias por permitirnos llegar a culminar uno de nuestros objetivos. Así mismo a nuestros padres por darnos una Carrera Profesional para nuestro futuro y por creer en nosotras a pesar de los momentos difíciles que hemos podido pasar.

A nuestra Alma Mater y a los profesores, por sus conocimientos recibidos durante toda la instancia en la Universidad.

A los directivos y colaboradores de nuestra Universidad quienes nos apoyaron en todo momento.

Alina Madeley Cotrina Becerra  
Dorelis Nuñez Merlo

## **INDICE**

|                                                     |      |
|-----------------------------------------------------|------|
| AGRADECIMIENTOS: .....                              | vi   |
| INDICE .....                                        | vii  |
| INDICE DE TABLAS.....                               | ix   |
| INDICE DE GRÁFICOS.....                             | x    |
| RESUMEN .....                                       | xi   |
| ABSTRACT.....                                       | xii  |
| INTRODUCCIÓN.....                                   | xiii |
| CAPITULO I .....                                    | 15   |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                    | 15   |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática: ..... | 16   |
| 1.2. Definición del problema de investigación.....  | 19   |
| 1.2.1. Problema General .....                       | 19   |
| 1.2.2. Problemas específicos.....                   | 19   |
| 1.3. Objetivos de investigación .....               | 19   |
| 1.3.1. Objetivo general.....                        | 19   |
| 1.3.2. Objetivos específicos: .....                 | 20   |
| 1.4. Justificación de la investigación .....        | 20   |
| 1.4.1. Justificación teórica.....                   | 20   |
| 1.4.2. Justificación aplicativa o práctica.....     | 20   |
| 1.4.3. Justificación académica:.....                | 21   |
| CAPÍTULO II .....                                   | 22   |
| MARCO TEÓRICO .....                                 | 22   |
| 2.1. Fundamentos Teóricos de la investigación.....  | 23   |
| 2.1.1. A nivel internacional: .....                 | 23   |
| 2.1.2. A nivel nacional .....                       | 27   |
| 2.1.3 A nivel local .....                           | 30   |
| 2.2. Bases teóricas.....                            | 30   |
| 2.3. Definición de términos básicos.....            | 36   |
| 2.4. Hipótesis de la Investigación.....             | 39   |
| CAPÍTULO III .....                                  | 41   |
| METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....                  | 41   |
| 3.1.1. Unidad de análisis .....                     | 42   |

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1.2. Tipo de Investigación .....                                            | 42 |
| 3.2. Población:.....                                                          | 44 |
| 3.3 Muestra.....                                                              | 44 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....                     | 44 |
| 3.4.1. Técnicas de recolección de datos .....                                 | 44 |
| 3.4.2. Descripción de los instrumentos.....                                   | 45 |
| 3.4.3 Operacionalización de las variables. ....                               | 46 |
| CAPÍTULO IV .....                                                             | 47 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....                                                  | 47 |
| 4.1. Resultados y Discusión.....                                              | 48 |
| 4.1.1. Presentación, análisis e interpretación de resultado .....             | 48 |
| 4.2. Discusión de resultados .....                                            | 59 |
| CONCLUSIONES.....                                                             | 63 |
| RECOMENDACIONES.....                                                          | 64 |
| REFERENCIAS.....                                                              | 65 |
| ANEXOS .....                                                                  | 68 |
| Anexo 1: Organigrama de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo ..... | 69 |
| Anexo 2: Cuestionario Gestión del Talento Humano.....                         | 70 |
| Anexo 3: Cuestionario Satisfacción Laboral.....                               | 72 |
| Anexo 4 : Matriz de consistencia .....                                        | 74 |
| Anexo 5: Validez de los instrumentos.....                                     | 76 |

## INDICE DE TABLAS

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Operacionalización de las variables.....                                     | 46 |
| Tabla 2. Nivel de percepción de la variable Gestión del talento Humano.....           | 48 |
| Tabla 3. Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral.....                 | 49 |
| Tabla 4. Tendencia central de la variable Gestión del talento Humano .....            | 50 |
| Tabla 5. Tendencia central de la variable Satisfacción Laboral .....                  | 52 |
| Tabla 6. Correlación de gestión del talento humano y Satisfacción laboral .....       | 55 |
| Tabla 7. Correlación de gestión del talento humano y satisfacción del trabajador..... | 57 |
| Tabla 8. Correlación de gestión del talento humano y Autoestima laboral .....         | 58 |

## INDICE DE GRÁFICOS

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1. Nivel de percepción de la variable Gestión del talento Humano..... | 48 |
| Gráfico 2. Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral.....       | 49 |
| Gráfico 3. Tendencia central de la variable Gestión del talento Humano .....  | 50 |
| Gráfico 4. Tendencia central de la variable Satisfacción Laboral .....        | 52 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.

Se trabajó con una muestra de estudio constituida por 54 colaboradores: 10 jefes y 44 colaboradores. Para la recolección de la información se utilizaron como instrumentos el cuestionario de gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Los resultados demuestran que la correlación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca es de significancia casi nula (está en el rango de 0.01 a 0.06). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,875 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la percepción de la Gestión del talento humano con la Satisfacción Laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

El tipo de investigación es básica con nivel descriptivo correlacional, puesto que se mide el grado de relación existente y se describe los comportamientos de las variables para establecer su incidencia. Se usó recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y los análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento.

Se analizó a través de dos instrumentos: gestión del talento humano y satisfacción laboral con 18 y 20 ítems respectivamente.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, Satisfacción laboral

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine if there is a relationship between Human Talent Management and Job Satisfaction from the perception of the employees of the administrative area of the Antonio Guillermo Urrelo Private University of the city of Cajamarca, 2019.

We worked with a study sample consisting of 54 collaborators: 10 bosses and 44 collaborators. For the collection of information, the questionnaire on human talent management and job satisfaction were used as instruments. The results show that the correlation that exists between the Management of Human Talent and Labor Satisfaction from the perception of the employees of the administrative area of the Antonio Guillermo Urrelo Private University, Cajamarca is of almost zero significance (it is in the range of 0.01 to 0.06 ). In execution, as  $p < 0.01$ , (P-Value = Sig. Bilateral), presents 0.875 at a 99% confidence level, it is concluded that there is NO significant relationship between the perception of Human Talent Management and Labor Satisfaction. the collaborators Therefore, the null hypothesis is accepted and the alternate hypothesis is rejected. The type of research is basic with a correlational descriptive level, since the degree of existing relationship is measured and the behaviors of the variables to establish their incidence are described. Data collection was used to test hypotheses based on numerical measurement and statistical analysis to establish patterns of behavior.

It was analyzed through two instruments: human talent management and job satisfaction with 18 and 20 items respectively.

Keywords: Human talent management, Job satisfaction

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, la definición de administración de recursos ha evolucionado, ahora se considera a la gestión del talento humano como el conjunto de acciones que ayudan a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número adecuado de colaboradores. El talento humano es considerado como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, que permite la realización de las metas, elevando su rol a una posición estratégica.

En ese contexto, la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, cuya Gerencia de Personal se encarga de los Recursos Humanos, enfrenta escenarios similares, de manera tal que debemos entender que esta investigación servirá para entender la relación existente del talento humano y el nivel de satisfacción laboral en el área Administrativa de la UPAGU 2019.

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019 con el propósito de determinar la influencia de la gestión del talento humano en el la satisfacción laboral.

El trabajo de investigación considera en el primer capítulo la descripción de la realidad problemática, donde se definieron las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral así como la relación que existe entre las dos variables; la definición del objetivo general y los específicos .

En el segundo capítulo se tiene el desarrollo del marco teórico donde se mencionan conceptos de gestión del talento humano y satisfacción laboral, cuyos conceptos brindan el marco conceptual que fundamentan la investigación, finalmente se expone la hipótesis.

En el tercer capítulo, se describe el proceso metodológico, técnicas de recolección de datos, instrumentos utilizados, descripción de los mismos y su validación.

En el cuarto capítulo se muestran los resultados y discusión de los mismos, así también se señalan conclusiones, sugerencias, a continuación se encuentran las referencias bibliográficas, y anexos.

***Las Autoras***

**CAPITULO I.**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática:**

Es claro que, en nuestra época, la globalización es uno de los cimientos del cambio, este fenómeno nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas y en la formación de los Recursos Humanos con la finalidad de verlas más competitivas. Bedoya E. (2005)

Los ámbitos interno y externo se ven impactados en las empresas, sean estas de cualquier tipo, y esto afecta la función de Recursos Humanos lo cual se manifiesta en las iniciativas de las organizaciones para competir con mayor eficiencia y efectividad, en términos de calidad y la satisfacción, modificando las estructuras organizativas de la empresa, adecuándola a las exigencias y a los amplios cambios económicos, cambios sociales y demográficos, tales como la reducción de las personas que llegan a una vida laboral activa y los cambios de valores de los trabajadores.

Mientras que las empresas confrontan estos retos competitivos con cambios drásticos a sus estrategias, estructuras y procesos, los ejecutivos de los recursos humanos se encuentran justo en el medio del proceso de cambio. Es la función que ha sido más impactada por los cambios, y al mismo tiempo, deben ser responsables de algunos de esos cambios. Al ser forzados a enfocar la función de recursos humanos como una manera de mejorar los negocios y estando bajo un intenso escrutinio de parte de la alta administración.

La historia de la evolución de la formación de Recursos Humanos proporciona una mejor comprensión de los imperativos estratégicos y empresariales que impulsaron las políticas y prácticas de relaciones industriales en el pasado. Más recientemente, la formación de RRHH no sólo ha mantenido el ritmo con el ambiente empresarial rápidamente cambiante y los nuevos retos que presenta, al no poder ofrecer soluciones viables y enfoque prácticos

a los problemas de la gente que enfrentan las compañías, se le ha estado haciendo un cercano examen a la función, al confrontarse con la acusación de ser muy costoso, inmerso en sus propias actividades funcionales, y proporcionando un valor empresarial no mensurable. La función de Recursos humanos confronta dos alternativas: comprometerse en un cambio fundamental o extinguirse.

El principal motivo para cambiar la función de Recursos humanos es realinearla como una función administrativa y volverse una función más estratégica. El lograr la transformación deseada involucra un tremendo trabajo y compromiso y depende principalmente del trabajo de equipo y del liderazgo efectivo.

Sin embargo, existe una variedad de factores que pueden salirse de los esfuerzos de cambio, la incapacidad de articular una visión clara de lo que debiera ser la función de Recurso humano, poco o ningún soporte administrativo, tanto de la alta dirección como de los mandos medios; imposibilidad de enfocarse en los procesos empresariales; descuidar las creencias y valores de la gente, falta de asignación de la mejor gente al equipo de cambio y el intento por fijar meramente un proceso en lugar de cambiarlo, así como la ausencia de una verdadera planificación y de un sistema efectivo de evaluación de la satisfacción del recursos humano.

Se requiere pues, de una función de Recursos humanos totalmente nueva, una función que puede definirse mejor como una facultad corporativa en la que los gerentes de Recursos humanos y los gerentes de línea forman “sociedades” con el objeto de ganar ventajas competitivas y alcanzar los objetivos globales de la organización. Para hacer que esto suceda, las políticas de los Recursos humanos, las iniciativas programáticas y los procesos de Gestión de la evaluación de la satisfacción, por definición deberán ser adecuadas a las

condiciones del mercado, a las estructuras globales del negocio y a las características específicas de cultura de su personal.

El enfoque tradicional de evaluación de los Recursos Humanos como una función aislada con estándares especiales está siendo reemplazado por un nuevo enfoque sustentado en la función de los Recursos Humanos como creadores de ventajas competitivas para la empresa.

Actualmente, la definición de administración de recursos ha evolucionado, ahora se considera a la gestión del talento humano como el conjunto de acciones que ayudan a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número adecuado de colaboradores. El talento humano es considerado como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, que permite la realización de las metas, elevando su rol a una posición estratégica.

En ese contexto, la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, cuya Gerencia de Personal se encarga de los Recursos Humanos, enfrenta escenarios similares, de manera tal que debemos entender que esta investigación servirá para entender la relación existente del talento humano y el nivel de satisfacción laboral en el área Administrativa de la UPAGU 2019.

La gestión del talento humano, arrastra en nuestro país, muchos problemas, de los cuales, el más significativo para nosotras como estudiantes de administración y ahora realizando este trabajo de investigación, resulta ser la poca a casi nula capacidad de los directivos para hacer una buena gestión en dicha área.

La satisfacción laboral, es hoy por hoy, más que un problema laboral, un problema de salud pública, ya que consideramos que una percepción de insatisfacción en el trabajo, le resulta

a cada uno de los colaboradores una frustrante relación familiar y amical y lo que al final ocasionará una baja importante en su productividad a la hora de laborar.

Habiendo plasmado el contexto de las empresas peruanas hoy, pasamos a detallar los problemas de la presente investigación.

## **1.2. Definición del problema de investigación**

### **1.2.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la Gestión Talento Humano y la Satisfacción Laboral desde la percepción de los colaboradores del área Administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la Ciudad de Cajamarca, 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera incide la gestión del talento humano con la dimensión satisfacción del trabajador desde la percepción los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019?
- b) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión autoestima desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019?

## **1.3. Objetivos de investigación**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- a) Establecer la incidencia del Talento Humano entre la Satisfacción del Trabajador desde la percepción los Colaboradores del área Administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.
- b) Determinar la relación entre el Talento Humano con la dimensión Autoestima desde la percepción de los colaboradores del área Administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La presente investigación nace con la necesidad de encontrar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo durante el año 2019.

### **1.4.2. Justificación aplicativa o práctica**

A través de este análisis podremos determinar el verdadero valor del talento humano dentro de una organización, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su satisfacción , hoy en el mundo de la globalización se debe dotarlo de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo.

#### **1.4.3. Justificación académica:**

La finalidad de la presente investigación consistió en analizar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Fundamentos Teóricos de la investigación**

### **2.1.1. A nivel internacional:**

(Alcón, 2014) habilidades directivas y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, estado Cojedes, para optar el grado académico de Maestría en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela. El objetivo general de la presente investigación fue describir las habilidades del director y su importancia en la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo, Municipio Tinaquillo del Estado Cojedes. El problema general observado fue ¿Cuáles son las habilidades técnicas, conceptuales y humanas del director en las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, en el Estado Cojedes? La metodológica se ubica dentro del paradigma cuantitativo, diseño de campo, de carácter descriptivo, no experimental. Para la recolección de los datos en la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, Como conclusión, de acuerdo a los resultados referidos al desempeño laboral de los docentes, se evidenció que el ambiente laboral no es el más idóneo y adecuado para llevar a cabo una buena labor educativa, de igual manera, el gerente no maneja estrategias para solucionar los conflictos que se presentan en la organización, no reconoce el trabajo de los docentes y no tiene empatía con su personal, siendo estos los factores que determinan el desempeño laboral del personal. Con relación a las habilidades conceptuales que posee el director de las Escuelas Básicas del Sector Caño Nuevo, Municipio Tinaquillo del Estado Cojedes, se revelaron debilidades en cuanto a la responsabilidad para ejercer el cargo, a la productividad de su gestión, a la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones

gerenciales; En cuanto a las habilidades técnicas del gerente de la Institución mencionada, se evidenció a través de los resultados que tiene muy poca comunicación con el personal que está bajo su dirección, la toma de decisiones no es consensuada y no existe un verdadero trabajo en equipo dentro de la organización que garantice un buen desempeño laboral de los docentes; Con respecto a las habilidades humanas, se demostró que el gerente educativo no utiliza la motivación como factor importante en la labor del personal, además no posee sentido de pertenencia con la institución, y no utiliza la sinergia, ya que la productividad alcanzada por un equipo es mayor que la suma de los trabajos individuales. Las habilidades directivas tienen gran importancia en el desempeño laboral de los docentes, ya que la gestión del gerente y el buen uso que haga de sus habilidades es lo que garantiza la motivación, el interés y el compromiso del personal en el cumplimiento de sus funciones. Se recomienda al personal directivo adquirir habilidades directivas que permitan el óptimo desempeño laboral del personal que está bajo su dirección. Se recomienda a los directivos facilitar la integración entre docentes, alumnos, padres y representantes. El personal directivo debe involucrarse continuamente en las actividades educativas con su personal para lograr unas buenas relaciones interpersonales. Valorar y tomar en cuenta opiniones o sugerencias de parte de las personas que integran la institución, para la solución de problemas educativos de competencia colectiva. Informar y motivar a los miembros de la institución, para que participen en el proceso educativo. Considerar la cooperación y la actitud comprometida como aspectos relevantes para el éxito institucional. Propiciar un ambiente laboral agradable para el sano desenvolvimiento de las labores diarias.

García, A. (2013) en su tesis para obtener su título profesional como Administradora de Empresas, denominada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador” sostiene:

La Gestión del Talento Humano por Competencias se ha convertido en los últimos años en una herramienta estratégica que permite a las organizaciones el logro de sus objetivos de manera más eficiente y eficaz.

Los modelos por competencias además de considerar importantes los conocimientos y habilidades de las personas, hacen especial énfasis en los comportamientos y conductas que permitirán alcanzar los objetivos trazados.

Como punto de partida se realizó un diagnóstico situacional de la organización, para determinar cómo se encuentra organizado y estructurado el sistema de administración de talento humano; con el objetivo de detectar las falencias que existen el proceso de gestión del recurso humano; para de esta manera establecer como propuesta un Modelo de Gestión del Recurso Humano que se ajuste a las verdaderas necesidades de la institución (p.1).

Los nuevos desafíos de este mundo globalizado a los que se enfrentan las organizaciones han llevado a reconsiderar la importancia del factor humano, considerándolo como elemento sin el cual la organización puede funcionar. Por lo anteriormente mencionado se puede decir que las organizaciones están adoptando la gestión del recurso humano como una herramienta estratégica que facilita el logro de los objetivos organizacionales a

través de la gestión del conocimiento, habilidades y actitudes de las personas. García, A. (2013, p.5)

Con referencia a la institución educativa, se puede adelantar que si bien esta desarrolla sus actividades acordes a las necesidades de la comunidad; son limitadas las acciones que se realizan en busca de promover el desarrollo de las capacidades y habilidades del recurso humano, que les permita alcanzar la excelencia en su desempeño laboral. La gestión del recurso humano se la realiza sin tomar en cuenta procesos que garanticen contar con personal capacitado y comprometido con la institución. Existen personas las cuales no se ajustan al perfil profesional necesario para desempeñar el puesto, esto debido a que no existen manuales de análisis y descripción de puestos que hayan sido utilizados para los procesos de reclutamiento y selección de personal.

La inexistencia de parámetros que especifiquen los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el personal administrativo y de servicios es un limitante para que el proceso de selección provea la persona que garantice un desempeño excelente en sus labores y estas sean eficientes y de trascendencia. El proceso de selección de personal se lo ha venido realizando sin contar con los instrumentos necesarios, que permitan seleccionar aquellas personas que tengan mayor potencial, si no que se ha dado paso a quienes posean las características básicas sin que se ajusten a la verdadera realidad de las necesidades de la institución.

### 2.1.2. A nivel nacional

Daza A. (2015) Tesis “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015” para optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico intencional y la muestra estuvo conformada por 68 trabajadores de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=,838$ , interpretándose como alta relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación positiva y significativa entre las variable

Franco E. (2011) Tesis "Relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa", para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias: Relaciones Industriales con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la percepción de la gestión del talento humano y la

satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa. Esta investigación propuso la hipótesis de la existencia de una relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el grado de satisfacción laboral en los docentes de este Instituto. Para ello se contó con una población de 200 docentes de los cuales se extrajo una muestra de 132 docentes que laboran en éste Instituto en la modalidad laboral de tiempo completo y tiempo parcial. A dichos docentes se le aplicó dos cuestionarios: El primero de Evaluación General de las Prácticas Administrativas de Recursos Humanos, cuestionario que evalúa la percepción de los docentes sobre la gestión realizada por las jefaturas de la institución y el segundo de Evaluación de la Satisfacción laboral.

Los resultados nos arrojaron que la percepción de la gestión del talento humano en los docentes de esta institución es percibida como un mal desempeño en un 54.5%, buen desempeño en un 41,7% y excelente desempeño en un 3.8o/o. Con respecto a la satisfacción laboral presente en los docentes se encontró un índice de insatisfacción en un 34.8%, indiferencia en un 65.2% y no se encontró ningún índice de satisfacción.

Madriaga E. (2018) en su tesis de posgrado “Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018” de la Universidad César Vallejo, La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el la Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018, así como dar respuesta a la hipótesis planteada de la existencia de la relación significativa entre las 2 variables.

La investigación fue de tipo básica, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 625 trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ventanilla, con una muestra de 239 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos para recolectar los datos, estos instrumentos fueron validados por tres expertos.

Los resultados obtenidos después del análisis de datos indican que existe una relación muy fuerte y esto se demuestra con el resultado estadístico correspondiente ( $Rho=.894$ ). Otros hallazgos importantes es que existe correlación muy fuerte entre la selección de personas y la Satisfacción laboral ( $Rho=.860$ ), segundo existe correlación muy fuerte entre la capacitación de personas y la Satisfacción laboral ( $Rho=.860$ ) y finalmente existe correlación muy fuerte entre el desarrollo de personas y la Satisfacción laboral ( $Rho=.832$ ).

Oscor H. (2015) en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014. Tesis para optar título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú; llega a las siguientes conclusiones:

- La gestión de talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).
- La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

- La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
- El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

### **2.1.3 A nivel local**

No se han encontrado estudios previos relacionados con la temática de esta investigación.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del Talento Humano**

Conceptos según los autores:

Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Chiavenato, I. (2002). La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como cultura que exigimos en cada organización.

Chiavenato, I (2000) concluyó que “La gestión del talento humano es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura y estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (p.3).

Vásquez, A. (2008). Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

Mora, V. (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

#### Dimensiones de la gestión del talento humano

Administrativa: Según Reyes (2004) Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado de un grupo humano en particular (p.16)

Caballano (2010). Es puramente burocrático y actúa sobre la disciplina y las remuneraciones. Las medidas a adoptar son de tipo reactivo.

Se define la fase administrativa como un proceso ordenado que se relaciona directamente con las operaciones de una empresa y la parte remunerativa de los trabajadores.

Gestión: Según Caballano (2010) Se empieza a considerar las necesidades de tipo social y sociológico de las personas. Las medidas a adoptar son de tipo proactivo.

Según Barreiro (2008) Es una actividad empresarial y económica. Consiste en planificar, organizar, dirigir, controlar los esfuerzos de una organización, así como utilizar los demás recursos con el fin de conseguir los objetivos.

Se define gestión a cumplir con necesidades del recurso humano mediante procesos planificados y cubriendo sus necesidades.

Se define gestión estratégica de los recursos humanos a las estrategias utilizadas por el bienestar de la empresa, considerando a los trabajadores como fuente principal para los generar ingresos económicos (p.63).

### **2.2.2 Satisfacción laboral.**

Alles M. (2006); Define a la satisfacción laboral como:

El grado de satisfacción de los colaboradores en relación con el trabajo; el cual se mide sobre ciertos ítems pre establecidos. Menciona demás, que la Satisfacción o no con el trabajo deviene de muchas circunstancias, desde las personales hasta otras que pueden tener relación con la tarea, los jefes, los compañeros, el lugar donde se realizan las tareas, entre otros factores. (p.56).

La satisfacción laboral puede definirse como “El conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo”, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo (Davis y Newstrom, 1987).

Locke (1976), plantea que la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que obtiene realmente, mediada por la importancia que para el tengan estas consecuencias. Lo anterior se traduciría en que

a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que obtiene, mayor sería la satisfacción. Locke define entonces la satisfacción laboral como “...una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo”.

Para Locke la satisfacción en el trabajo propiamente tal o asociada está a ciertas condiciones produce una variedad de consecuencias para el individuo, pudiendo afectar su actitud general hacia la vida, la familia y hacia sí mismo. Puede también afectar la salud física y los años de vida, además de relacionarse con la salud mental y la adaptación.

Robbins (1999), define la satisfacción laboral como la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir, refiriéndose en términos generales a una actitud del individuo hacia su empleo, por lo que una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias.

#### Manifestaciones de insatisfacción laboral

Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes formas, que se pueden catalogar según 2 dimensiones, la primera se refiere a si es una forma constructiva o destructiva, mientras que la otra a si se manifiesta en una forma activa o pasiva.

Dentro de las posibles conductas según Robbins (1999), tenemos:

- **Abandono:** Que implica salir de la empresa, incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.

- **Expresión:** Es un intento activo y constructivo por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, análisis de problemas con supervisores y algunas formas de actividad sindical.
- **Lealtad:** Es la espera pasiva, pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la empresa frente a las críticas externas y confiar en que la administración “hará lo conveniente”.
- **Negligencia:** Es la actitud pasiva que permite que la situación empeore. Implica ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento de porcentaje de errores.

Tanto las conductas de abandono como de negligencia abarcan importantes variables del rendimiento, tales como la productividad, el ausentismo y la rotación, mientras que las de expresión y lealtad contemplan conductas constructivas que permiten a los trabajadores tolerar situaciones desagradables o revivir una situación laboral satisfactoria.

### **Importancia de la satisfacción laboral.**

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

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Robbins (2004), afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas.

Las empresas para poder ofrecer una buena atención a sus clientes internos deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en la satisfacción de los trabajadores, considerados como indicadores para esta investigación: como la satisfacción del trabajador y autoestima.

**Satisfacción del trabajador:** Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom (1991), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” (p. 203). La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

**Autoestima:** Es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

### 2.3. Definición de términos básicos

El significado de las principales palabras, expresiones o variables involucradas en el presente trabajo de investigación, bajo el concepto de diferentes autores son las siguientes:

**Actitud:** Chiavenato, I (2011). Significa el comportamiento personal frente a las situaciones de trabajo; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas.

**Aptitud:** Goleman (1998). La define como las características de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo.

**Aptitud emocional:** Goleman (1998). Es una capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente.

**Autoconocimiento:** Goleman (1998). Consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfocan en etiquetar los sentimientos mientras estos ocurren.

**Competencias:** Chiavenato, I (2002). (La forma de conocimientos y habilidades, aptitudes, interés, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las

personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa.

**Satisfacción laboral:** Davis y Newstrom (1987). El conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo”, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo.

**Desarrollo organizacional:** Mondy, R. y Noe, R. (2005). Señalan que es el proceso planeado que consiste en mejorar una organización desarrollando su estructura, sistemas y procesos para aumentar la eficacia y lograr las metas deseadas.

**Empatía:** Goleman (1998). Es considerar los sentimientos ajenos, saber cómo decir las cosas, como actuar y entender el punto de vista de cada uno de los miembros del equipo. La empatía es muy importante en los negocios y en el marco de la globalización satisfaciendo de la mejor forma a los clientes.

**Habilidades Sociales:** Goleman (1998). Son un conjunto de conductas que nos permite relacionarnos con lo demás de manera efectiva y satisfactoria.

**Inteligencia emocional:** Goleman (1998). Capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.

**Motivación:** Chiavenato (2002). Define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva.

**Organización:** Chiavenato (2002). Es la estructuración técnica de las relaciones que debe existir entre las funciones, niveles y actividades de los materiales y humanos de un

organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

**Gestión de talento humano.** Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. (2007, p. 43)

Según Alles (2009), La Gestión del Talento humano se divide en los 6 subsistemas de Recursos Humanos siguientes:

**Análisis y Descripción de Puestos:** Cuando una empresa desee implementar un esquema de gestión por competencias, el primer proceso debe encarar es la descripción de puestos. Es la piedra fundamental, ya que a partir de esa descripción es posible implementar todos los demás procesos de Recursos Humanos.

**Atracción, Selección e Incorporación:** A partir del perfil, el puesto a cubrir requerirá conocimientos y competencias que se evaluarán con métodos que permitan observar comportamientos. Una correcta selección deberá contemplar ambos tipos de requerimientos (conocimientos y competencias), ya que el conjunto conforma el perfil requerido.

**Planes de Sucesión:** Si una empresa tiene descripciones de puestos por competencias, planes de carrera con relación a ellos, y evalúa el desempeño de su personal, podrá desarrollar sus recursos humanos en línea con las competencias de la organización, y de ese modo alcanzar su Visión y Misión.

**Capacitación:** Para implementar programas de formación en competencias, además de definir las competencias requeridas será necesario evaluar al personal. En nuestra

metodología este aspecto se denomina, desarrollo, y se sugieren tres vías para llevarlo adelante: autodesarrollo, entrenamiento experto y codesarrollo.

**Evaluación del desempeño:** Para evaluar el desempeño por competencias, primero es necesario tener la descripción de puestos por competencias. El otro elemento fundamental para un exitoso proceso de evaluación de desempeño es el entrenamiento de los evaluados en la herramienta a utilizar. Vale aquí el mismo comentario que hemos realizado sobre las entrevistas por competencias y los entrevistadores. Los jefes con experiencia tienen muy arraigados sus propios métodos de evaluación de colaboradores y no será sencillo que adopten las nuevas técnicas.

**Compensación:** Se considera que este es el módulo de gestión por competencias de más difícil implementación. Compensar por competencias significa que la empresa deberá implementar sistemas de remuneración variable donde se considerarán para el cálculo, entre otros elementos, las competencias de los colaboradores con relación al puesto y a su desempeño. Es imprescindible evaluar el desempeño por competencias.

## **2.4. Hipótesis de la Investigación**

**H1.** Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, 2019.

**H0.** No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, 2019.

### **Hipótesis específicas.**

**a) H1:** Existe incidencia entre la gestión del talento humano con la dimensión satisfacción del trabajador desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca 2019.

**H0:** No Existe incidencia entre la gestión del talento humano con la dimensión satisfacción del trabajador desde la percepción los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.

**b) H1:** Existe relación entre la gestión del talento humano con la dimensión autoestima desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.

**H0:** No Existe relación entre la gestión del talento humano con la dimensión autoestima desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

En el capítulo 3 denominado metodología de investigación se describe la unidad de análisis, tipo y diseño de investigación, la población, técnicas de recolección de datos e instrumentos aplicados para la obtención de los resultados y se presenta además la matriz operacional de variables.

### **3.1. Unidad de análisis, tipo de investigación, diseño de investigación**

#### **3.1.1. Unidad de análisis**

Para los fines de la investigación, se ha identificado como unidad de análisis a los jefes y colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca.

#### **3.1.2. Tipo de Investigación**

Según Carrasco, (2009). Define la investigación sustantiva como: La que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

El tipo de investigación es relacional- descriptivo, puesto que se mide el grado de relación existente y se describe los comportamientos de las variables para establecer su incidencia. Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y los análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento.

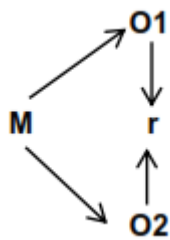
#### **Diseño de investigación**

Según Hernández R., Fernández, C. y Baptista ,P. (2010). El diseño que se va utilizar en la presente investigación se utilizó del tipo transaccional correlacional; los diseños transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único,

su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

El diseño de la investigación es no experimental- transversal puesto que se observan los hechos tal y como se dan en su contenido natural, para después analizarlos. Así mismo el tipo de investigación es transversal ya que se observa el comportamiento de las variables una sola vez en el tiempo.

Descriptivo correlacional - Trasversal



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la V1

O2: Observación de la V2

r: correlación entre dichas variables

### **Unidad de Análisis**

Colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio

Guillermo Urrelo de Cajamarca.

### **3.2. Población:**

Según Tamayo M, (1997). La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población de esta investigación estuvo conformada por 54 colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, estuvo comprendidos : 10 jefes y 44 colaboradores.

|                   |    |
|-------------------|----|
| Jefes             | 10 |
| Colaboradores     | 44 |
| TOTAL - POBLACIÓN | 54 |

### **3.3 Muestra.**

Como se observa la población es pequeña, por lo tanto se tomará como muestra a toda la población.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos**

##### **La Encuesta**

Se utilizó como técnica de investigación la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario a los 54 colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, con respecto a la Gestión del Talento Humano, la cual es la variable 1, así mismo se les aplicó un cuestionario para el estudio de la variable 2 Satisfacción Laboral.

### **3.4.2. Descripción de los instrumentos**

Se aplicó la encuesta para la variable 1: Gestión del Talento humano, el cual consta de 18 indicadores, el cual tiene las siguientes dimensiones: Administración y Gestión.

Para medir la variable 2: Satisfacción laboral se aplicó la encuesta, el cual consta de 20 indicadores, los cuales miden los componentes: Satisfacción del trabajador y Autoestima, el cual se mide sobre una escala de respuestas tipo Likert.

### 3.4.3 Operacionalización de las variables.

**Tabla 1. Operacionalización de las variables**

| VARIABLES                         | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                           | DIMENSIONES                 | INDICADORES                                                   | ITEMS                                                            | INSTRUMENTO                                   |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Gestión del Talento Humano</b> | Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante (CHIAVENATO, I. 2007, 43) | Administración              | Funciones<br>Organizaciones<br>Cumplimiento                   | 1.1; 1.2; 1.3, 1.4; 1.5;<br>1.6; 1.7; 1.8; 1.9.                  | Cuestionario de la Gestión del Talento Humano |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 | Gestión                     | Recursos Humanos<br>Capacitación Selección<br>de Personal     | 2.10;<br>2.11;2.12;2.13;2.14;<br>2.15; 2.16; 2.17;2.18           |                                               |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 | Descripción de puestos      | Conocimientos<br>Competencias                                 | 3.8; 3.17                                                        |                                               |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 | Planes de sucesión          | Evaluación Lineamientos                                       | 4.5; 4.9                                                         |                                               |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 | Evaluación de desempeño     | Entrenamiento Entrevista                                      | 5.10; 5.12; 5.13; 5.14;<br>5.16                                  |                                               |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 | Compensación                | Salario Comunicación                                          | 6.6                                                              |                                               |
| <b>Satisfacción Laboral</b>       | El conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo (DAVIS YU NEWSTRON 1987)    | Satisfacción del Trabajador | Ambiente Remuneración<br>Resultados                           | 1.1; 1.2; 1.3, 1.4; 1.5;<br>1.6; 1.7; 1.8; 1.9;1.10              | Cuestionario de Satisfacción Laboral          |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 | Autoestima                  | Motivación<br>Trato al personal<br>Reconocimiento al personal | 2.11; 2.12; 2.13; 2.14;<br>2.15; 2.16; 2.17; 2.18;<br>2.19; 2.20 |                                               |

Fuente: Elaboración propia

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## 4.1. Resultados y Discusión

### 4.1.1. Presentación, análisis e interpretación de resultado

#### NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO “X”

Corresponde los datos recopilados del instrumento de la variable Gestión del talento Humano “X” el cual, contiene 18 enunciados.

Tabla 2. Nivel de percepción de la variable Gestión del talento Humano

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Medio 43 - 66 | 7          | 70.4       | 70,4              | 70,40                |
|        | Alto 67 - 90  | 3          | 29.6       | 29,6              | 100,0                |
|        | Total         | 10         | 100.0      | 100,0             |                      |

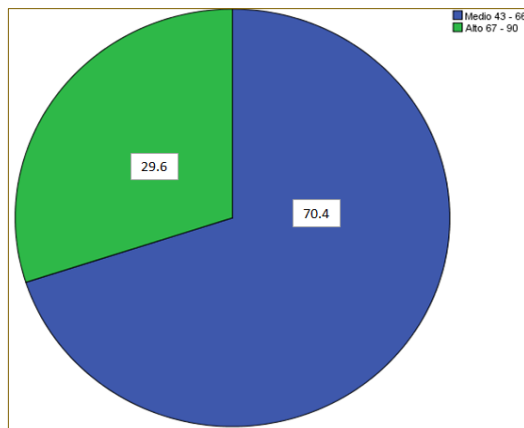


Gráfico 1. Nivel de percepción de la variable Gestión del talento Humano

#### Interpretación

El nivel de percepción es de 29.6%, el cual 3 gerentes de 10 indican que hacen cumplir los lineamientos y políticas para una mejor innovación y compromiso de sus colaboradores y el 70.4% indican que 7 de 10 gerentes poseen con los recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional; además realizan capacitaciones, diagnósticos con el fin de mejorar la labor administrativa de la UPAGU.

### NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL “Y”

Corresponde los datos recopilados del instrumento de la variable *Satisfacción Laboral* “Y” el cual, contiene 20 enunciados.

Tabla 3. *Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral*

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Medio 45 - 72 | 20         | 45,5       | 45,5                 | 45,5                    |
|        | Alto 73 - 100 | 24         | 54,5       | 54,5                 | 100,0                   |
|        | Total         | 44         | 100,0      | 100,0                |                         |

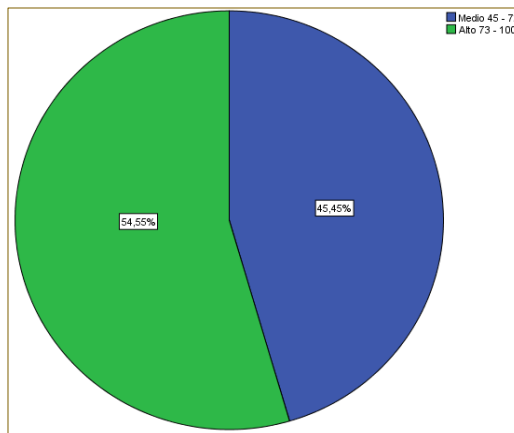


Gráfico 2. Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

#### Interpretación

El nivel de percepción es de 54.5% el cual 24 colaboradores de 44 manifiestan que se sienten motivados, existe un trato agradable por parte de sus jefes inmediatos. Asimismo el ambiente es confortable para realizar sus actividades diarias. El 45.5% indican que 20 colaboradores de 44 manifiestan que el trabajo que realizan permite cubrir sus expectativas económicas, ya que el ambiente creado por los colaboradores permite realizar sus labores satisfactoriamente.

## MEDIDA DE TENDENCIA CENTRAL DE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO “X”

Para el análisis de los resultados se ubicó las medidas de tendencia central con la finalidad de establecer las puntuaciones más significativas dentro del conjunto de datos, a través de la moda, mediana y la media. De igual modo se determinó las medidas de variabilidad, como el rango y la desviación estándar, para ver cuán disperso se encuentran los datos y la desviación en relación a la media.

Tabla 4. *Tendencia central de la variable Gestión del talento Humano*

| N                   | Válido   | 10    |
|---------------------|----------|-------|
|                     | Perdidos | 0     |
| Media               |          | 64,90 |
| Mediana             |          | 60,00 |
| Moda                |          | 64    |
| Desviación estándar |          | 7,752 |
| Mínimo              |          | 56    |
| Máximo              |          | 81    |

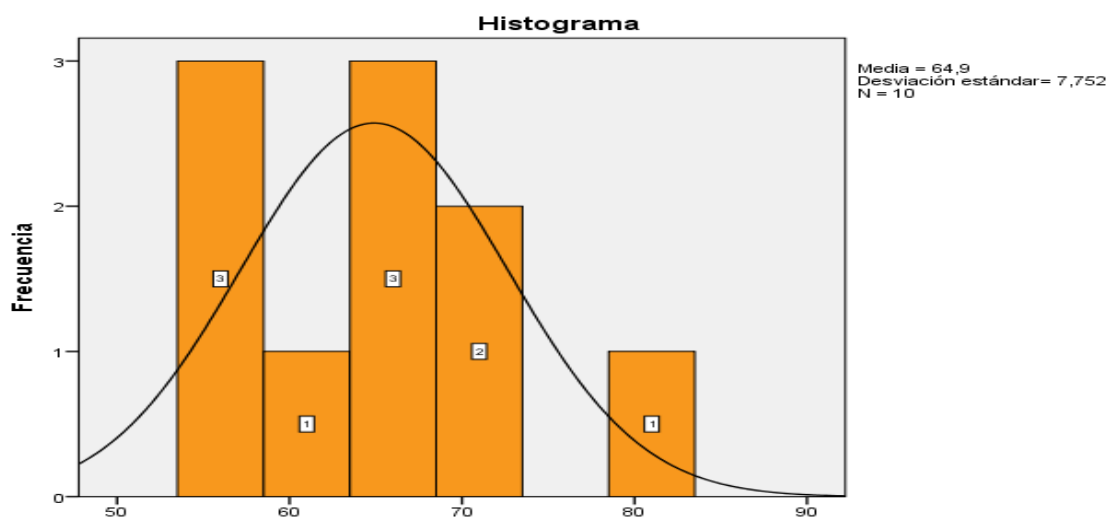


Gráfico 3. *Tendencia central de la variable Gestión del talento Humano*

## **Interpretación**

La actitud de los encuestados hacia la variable Gestión del talento Humano es desfavorable ligeramente. Siendo el valor que más se repite 64 (desfavorable). Más del 50% de los encuestados están por encima de 60.00, y el restante 50% se sitúa por debajo de este valor (mediana). En promedio los sujetos se ubican 64.90, es decir ligeramente desfavorable. Asimismo, se desvían con respecto al promedio 7,752 unidades de escala. Se observó un puntaje mínimo alcanzado de 56 y el máximo de 81. De acuerdo a los datos obtenidos en medidas de tendencia central existe un actitud ligeramente desfavorable respecto a la variable Gestión del talento Humano, según los administrativos de la institución.

## MEDIDA DE TENDENCIA CENTRAL DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL “Y”

Tabla 5. *Tendencia central de la variable Satisfacción Laboral*

| N                   | Válido   | 44              |
|---------------------|----------|-----------------|
|                     | Perdidos | 0               |
| Media               |          | 72,64           |
| Mediana             |          | 74,00           |
| Moda                |          | 68 <sup>a</sup> |
| Desviación estándar |          | 7,788           |
| Mínimo              |          | 51              |
| Máximo              |          | 92              |

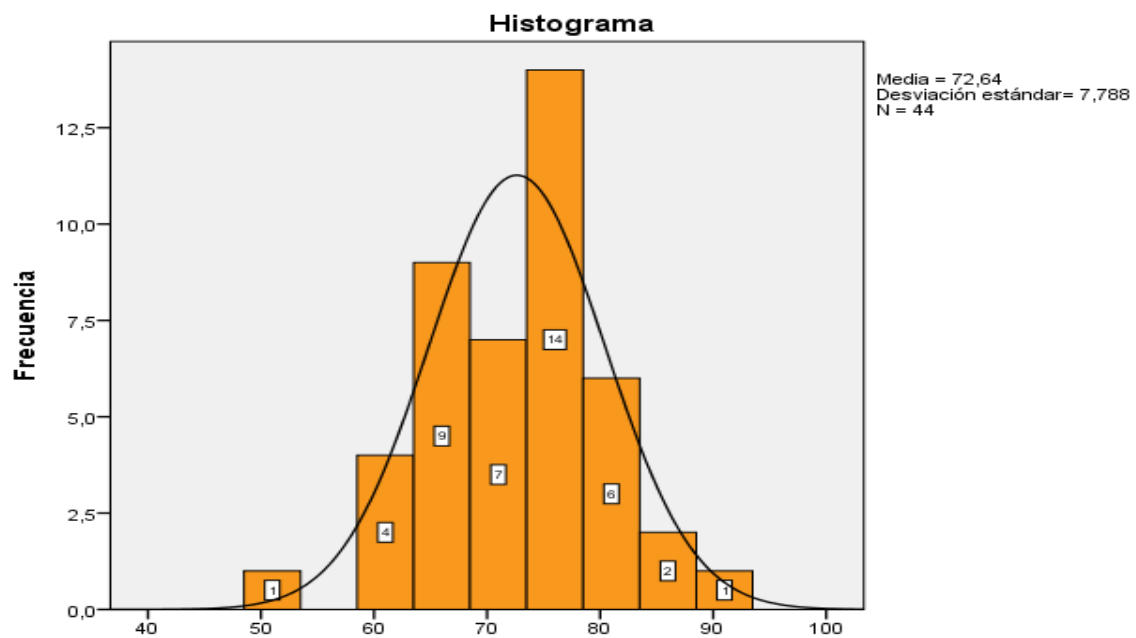


Gráfico 4. *Tendencia central de la variable Satisfacción Laboral*

## Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la variable Satisfacción Laboral es favorable. Siendo el valor que más se repite 72,64 (favorable). Más del 35% de los encuestados están por encima de 68, y el restante 65% se sitúa por encima de este valor (mediana). En promedio los sujetos se ubican 72,64, es decir favorable. Asimismo, se desvían con respecto al promedio 7,788 unidades de escala. Se observó un puntaje mínimo alcanzado de 51 y el máximo de 92. De acuerdo a los datos obtenidos en medidas de tendencia central existe un actitud favorable respecto a la variable Satisfacción Laboral, según los colaboradores de la institución.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El estudio presente se realizó mediante la prueba estadística del Coeficiente de Correlación de Pearson, para analizar el grado de relación con el nivel de significancia, es decir, en la asociación entre dos variables sin dependencia o manipulación de variables.

### Coeficiente de correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson mide la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. Esta medida es independiente de la escala de mediada de las variables.

Podemos calcular este coeficiente sobre un estadístico muestral, denotado como  $r_{xy}$  ( $V_x$  y  $V_y$ ) a:

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{n s_x s_y} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}.$$

## **Interpretación.**

El valor del índice de correlación varía en el intervalo  $[-1,1]$ :

- Si  $r = 1$ , existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si  $0 < r < 1$ , existe una correlación positiva.
- Si  $r = 0$ , no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si  $-1 < r < 0$ , existe una correlación negativa.
- Si  $r = -1$ , existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

## **Resultados de pruebas estadísticas**

Para probar las hipótesis, se aplicó la prueba de Coeficiente de correlación de Pearson, cada estudio de contrastación de hipótesis se ha realizado con el programa estadístico para ciencias sociales (spss versión 24.0).

De acuerdo a las hipótesis planteadas por el investigador se procedió a analizar la correlación entre las variables de la siguiente manera:

### **A. Hipótesis general.**

“La percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019”.

Para la prueba de hipótesis seguimos los siguientes pasos:

**a) Formulación de hipótesis estadística.**

H<sub>i</sub>: La percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019.

H<sub>0</sub>: La percepción de la Gestión del talento humano no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019.

$$(r = 0)$$

**b) Nivel de significancia de 1%**

**c) Regla de decisión:**

Si  $p \leq 0.01$  se rechaza H<sub>0</sub>

**d) Mediante la aplicación de la prueba de Coeficiente de correlación de Pearson en spss v24.0, tenemos:**

Tabla 6. *Correlación de gestión del talento humano y Satisfacción laboral*

|           |                        | GEST.TAL | SATIS.LAB |
|-----------|------------------------|----------|-----------|
| GEST.TAL  | Correlación de Pearson | 1        | ,057      |
|           | Sig. (bilateral)       |          | ,875      |
|           | N                      | 10       | 10        |
| SATIS.LAB | Correlación de Pearson | ,057     | 1         |
|           | Sig. (bilateral)       | ,875     |           |
|           | N                      | 10       | 44        |

## **Interpretación**

La correlación presenta una significancia de 0.000, menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces: No existe una asociación lineal entre la percepción de la Gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Esta correlación de significancia es casi nula (está en el rango de 0.01 a 0.06). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,875 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### **B. Hipótesis Específica 1.**

“La percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción del trabajador de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019”.

Para la prueba de hipótesis seguimos los siguientes pasos:

#### **a) Formulación de hipótesis estadística.**

$H_i$ : La percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción del trabajador de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019.

$H_o$ : La percepción de la Gestión del talento humano no se relaciona con la satisfacción del trabajador de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019.

$$(r = 0)$$

#### **b) Nivel de significancia de 1%**

**c) Regla de decisión:**

Si  $p \leq 0.01$  se rechaza  $H_0$

**d) Mediante la aplicación de la prueba de Coeficiente de correlación de Pearson en spss v24.0, tenemos:**

Tabla 7. *Correlación de gestión del talento humano y satisfacción del trabajador*

|               |                        | GEST.TAL | D.SATIS.TRABAJ. |
|---------------|------------------------|----------|-----------------|
| GEST.TAL      | Correlación de Pearson | 1        | -,025           |
|               | Sig. (bilateral)       |          | ,946            |
|               | N                      | 10       | 10              |
| D.SDATIS.LABO | Correlación de Pearson | -,025    | 1               |
|               | Sig. (bilateral)       | ,946     |                 |
|               | N                      | 10       | 44              |

**Interpretación**

La correlación presenta una significancia de 0.000, menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces: No existe una asociación lineal entre la Gestión del talento humano con la satisfacción del trabajador de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Esta correlación de significancia es negativa (está en el rango de - 0.01 a - 0.03). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,946 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción del trabajador de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### C. Hipótesis Específica 2.

“La percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la autoestima de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019”.

Para la prueba de hipótesis seguimos los siguientes pasos:

#### a) Formulación de hipótesis estadística.

$H_i$ : La percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la autoestima de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019.

$H_o$ : La percepción de la Gestión del talento humano no se relaciona con la autoestima de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - 2019.

$$(r = 0)$$

#### b) Nivel de significancia de 1%

#### c) Regla de decisión:

Si  $p \leq 0.01$  se rechaza  $H_o$

#### d) Mediante la aplicación de la prueba de Coeficiente de correlación de Pearson en spss v24.0, tenemos:

Tabla 8. *Correlación de gestión del talento humano y Autoestima laboral*

|                  |                        | GEST.TALEM | DIM.AUTOEST.<br>LAB |
|------------------|------------------------|------------|---------------------|
| GEST.TAL         | Correlación de Pearson | 1          | ,192                |
|                  | Sig. (bilateral)       |            | ,596                |
|                  | N                      | 10         | 10                  |
| DIM.AUTOE<br>ST. | Correlación de Pearson | ,192       | 1                   |
|                  | Sig. (bilateral)       | ,596       |                     |
|                  | N                      | 10         | 44                  |

## **Interpretación**

La correlación presenta una significancia de 0.000, menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces: No existe una asociación lineal entre la percepción de la Gestión del talento humano con la autoestima de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Esta correlación de significancia es negativa (está en el rango de - 0.01 a - 0.2). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,596 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la autoestima de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## **4.2. Discusión de resultados**

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter correlacional acerca de las variables gestión del talento humano y satisfacción, siendo la muestra de estudio 54 colaboradores: de los cuales han sido 10 jefes o gerentes y 44 colaboradores del área administrativa de la UPAGU de la ciudad de Cajamarca periodo 2019.

En los objetivos del trabajo se identificó la relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral, mediante el análisis de cada una de las dimensiones. En segundo lugar, identificar la relación que existe entre la variable 1: Gestión del Talento Humano con las dimensiones de la variable 2: satisfacción laboral, vale decir con satisfacción del trabajador y autoestima, para lo cual se toma como marco de referencia los resultados de los cuestionarios aplicados a los jefes o gerentes y colaboradores, según las categorías a evaluar con escala de Likert. Los resultados que en el presente apartado se discute la prueba de hipótesis, así como de la prueba estadística considerando los referentes o antecedentes.

En lo que respecta a la hipótesis general, presenta una significancia de 0.000, menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces: No existe una asociación lineal entre la Gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa. Se demuestra que la correlación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca es de significancia casi nula (está en el rango de 0.01 a 0.06). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,875 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Madriaga E. (2018) En este trabajo de investigación los autores tuvieron como objetivo general determinar la relación entre el la Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018, así como dar respuesta a la hipótesis planteada de la existencia de la relación significativa entre las 2 variables. De manera que, los resultados obtenidos después del análisis de datos indican que existe una relación muy fuerte y esto se demuestra con el resultado estadístico correspondiente ( $Rho=.894$ ).

En este sentido, para nuestro caso NO existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019. Es decir, se ha rechazado la hipótesis del investigador o alterna.

A continuación se plantea la hipótesis específica 1, se llegó a la siguiente determinación:

La correlación presenta una significancia de 0.000, menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces: No existe una asociación lineal entre la Gestión del talento humano con la satisfacción del trabajador de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Esta correlación de significancia es negativa (está en el rango de - 0.01 a - 0.03). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,946 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción del trabajador de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

También planteamos la hipótesis específica 2, la cual se llegó a la siguiente determinación:

La correlación presenta una significancia de 0.000, menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces: No existe una asociación lineal entre la Gestión del talento humano con la autoestima de los colaboradores del área administrativa de la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Esta correlación de significancia es negativa (está en el rango de - 0.01 a - 0.2). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,596 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano se relaciona con la autoestima de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Oscoco Peralta Henry. (2015) en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014. Tesis para optar título Profesional de

Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú; llega a las siguientes conclusiones:

1. La gestión de talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).
2. La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
3. La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
4. El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

En este sentido, para nuestro caso coincidimos con el autor de dicho trabajo de investigación en que no existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral significativa de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019. Encontramos deficiencias en la gestión del talento humano lo cual se podría mejorar con algunas estrategias que se dan como recomendaciones en la presente investigación.

## CONCLUSIONES

El análisis estadístico realizado de las variables de estudio permite poder concluir que:

- Se demuestra que la correlación que existe entre la percepción del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los colaboradores del área administrativa es de significancia casi nula (está en el rango de 0.01 a 0.06) por ende NO existe relación significativa.
- En la segunda conclusión indica que la percepción de la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción del trabajador, indica que la significancia es negativa (está en el rango de - 0.01 a - 0.03). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,946 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción del trabajador de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Se demuestra que la correlación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Autoestima de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca es de significancia negativa , se concluye que NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano se relaciona con la autoestima de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- La mejora de la gestión del talento humano de los colaboradores del área administrativas de la Universidad Privada Antonio Guillerrmo Urrelo, se encuentra en proceso ya que esto redundará en beneficio del Licenciamiento de la Universidad.

## RECOMENDACIONES

Después de haber culminado el presente estudio de investigación se dan las siguientes recomendaciones que serán de gran importancia para posteriores investigaciones a realizarse:

- Se recomienda promover una mejor comunicación asertiva por parte de los jefes o gerentes de área con sus colaboradores.
- Así mismo, se recomienda también que se realicen capacitaciones y orientaciones periódicas relacionadas a la filosofía de la institución, con la finalidad de generar compromiso, identidad e integración por parte de los colaboradores de la Universidad.
- Se recomienda también se genere un buen clima laboral para rescatar las potencialidades de los colaboradores.
- Finalmente se recomienda que se continúe realizando trabajos de investigación en cuanto a la percepción de la Gestión del Talento Humano en los trabajadores ya que es un tema de gran interés, ya que los colaboradores no son considerados como recursos humanos sino como el capital principal, quien tiene habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a una institución o empresa.

## REFERENCIAS

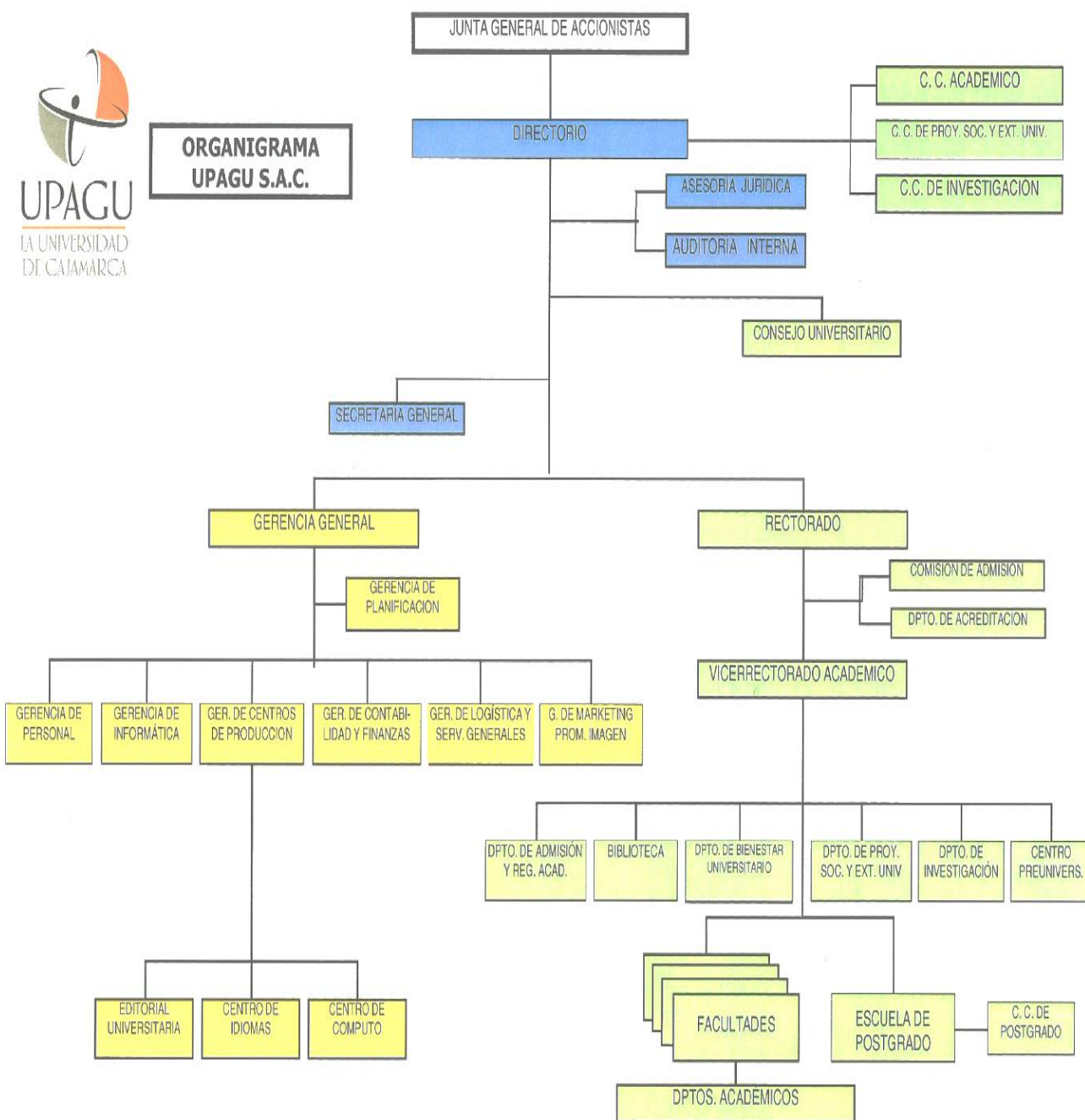
- Alcón (2014), Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, estado Cojedes, para optar el grado académico de Maestría en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Alles, M. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2009). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.
- Barreiro, F. (2008). Gestión científica empresarial. España: Netbiblo. Primera edición.
- Caballano (2010) El Prisma, Portal para investigadores y profesionales. [en línea]. [Consultado el: 25 de marzo 2019.] Disponible en: [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\_de\_empresas/gestionempresarialrecursos humanos/default.asp].
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Chiavenato (2011). Introducción general de la administración. Octava edición México Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Davis K. y Newstrom J. (1991). Comportamiento humano en el trabajo. México. Mc. Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1987). Comportamiento Humano en el Trabajo. 2º edición. Editorial McGraw-Hill, México.
- Daza A. (2015) “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015” . Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo-Perú

- Franco E. (2011) "Relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa". Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias: Relaciones Industriales con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - Perú
- García, A. (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.
- Goleman. (1998). La inteligencia emocional en la empresa. Ediciones B Argentina, S.A
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.
- Locke, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.  
<http://books.google.cl/books?id=q3E0109oUtUC&printsec=frontcover&dq=Handbook+Of+industrial+and+organizational+psychology&lr=#v=onepage&q=&f=false>
- Madriaga E. (2018). "Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018" . Tesis de posgrado de la Universidad César Vallejo – Perú.
- Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión de talento humano.
- Reyes, A. (2004). Administración moderna. México: Limusa S.A. Primera edición.
- Robbins. (1999). Comportamiento organizacional; 8° edición, Editorial Prentice-Hall, México.
- Robbins, Stephen P. (2004). Comportamiento Organizacional. 10 ma. Edición. México. Pearso – Prentice Hall.
- Tamayo y Tamayo, Mario (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.
- Mondy. R. Noé R. (2005). Administración de recursos humanos. 9° edición. México, editorial. Pearson educación.

- Oscoco P. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014. (Tesis de pregrado), Universidad José María Arguedas, Apurímac, Perú.
- Vásquez, A. (2008). Gestión de talento humano Recuperado de [http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz\\_CuG91Y](http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y).

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Organigrama de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo



## Anexo 2: Cuestionario Gestión del Talento Humano

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Señor (a):

El presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

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

| Ítems                                   |                                                                                                                    | Escala de Valoración |   |   |   |   |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|---|---|---|
| VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUAMANO |                                                                                                                    | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1: ADMINISTRACIÓN             |                                                                                                                    |                      |   |   |   |   |
| 1                                       | Hace cumplir las funciones del personal a su cargo.                                                                |                      |   |   |   |   |
| 2                                       | Mide Ud. la capacidad de los colaboradores en forma continua.                                                      |                      |   |   |   |   |
| 3                                       | Desarrolla y hace participar a los colaboradores en procesos de capacitación.                                      |                      |   |   |   |   |
| 4                                       | Los esfuerzos que realiza su jefatura están orientados a los objetivos de la organización.                         |                      |   |   |   |   |
| 5                                       | Hace cumplir los lineamientos y políticas de la unidad a los colaboradores bajo su mando.                          |                      |   |   |   |   |
| 6                                       | La comunicación asertiva es característica de la unidad bajo su cargo.                                             |                      |   |   |   |   |
| 7                                       | Acepta cambios propuestos por sus colaboradores en favor de la Unidad.                                             |                      |   |   |   |   |
| 8                                       | Promueve la innovación en los colaboradores.                                                                       |                      |   |   |   |   |
| 9                                       | Practica el engagement (compromiso) con sus colaboradores.                                                         |                      |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN                    |                                                                                                                    | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10                                      | Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.                                        |                      |   |   |   |   |
| 11                                      | Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.                    |                      |   |   |   |   |
| 12                                      | Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva. |                      |   |   |   |   |

|    |                                                                                               |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 13 | Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor administrativa.            |  |  |  |  |  |
| 14 | Se lleva un adecuado proceso de selección de personal.                                        |  |  |  |  |  |
| 15 | Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de su unidad.                        |  |  |  |  |  |
| 16 | Coordina con el área de recursos humanos para llevar a cabo proceso de selección de personal. |  |  |  |  |  |
| 17 | Reciben los nuevos trabajadores inducción en su puesto de trabajo.                            |  |  |  |  |  |
| 18 | Evalúa a los colaboradores en base a resultados.                                              |  |  |  |  |  |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### Anexo 3: Cuestionario Satisfacción Laboral

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado Señor (a):

El presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la satisfacción laboral. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

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

| Ítems                                    |                                                                                        | Escala de Valoración |   |   |   |   |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|---|---|---|
| VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL         |                                                                                        | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR |                                                                                        |                      |   |   |   |   |
| 1                                        | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. |                      |   |   |   |   |
| 2                                        | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.       |                      |   |   |   |   |
| 3                                        | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.                              |                      |   |   |   |   |
| 4                                        | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.                               |                      |   |   |   |   |
| 5                                        | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.                            |                      |   |   |   |   |
| 6                                        | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.                                     |                      |   |   |   |   |
| 7                                        | El ambiente donde trabajo es confortable.                                              |                      |   |   |   |   |
| 8                                        | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo                                       |                      |   |   |   |   |
| 9                                        | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.                   |                      |   |   |   |   |
| 10                                       | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                   |                      |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN 2: AUTOESTIMA                  |                                                                                        | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11                                       | Me siento motivado(a) en el lugar que laboro                                           |                      |   |   |   |   |
| 12                                       | Existe un trato agradable por parte del jefe                                           |                      |   |   |   |   |
| 13                                       | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.                         |                      |   |   |   |   |
| 14                                       | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.                               |                      |   |   |   |   |
| 15                                       | Los jefes son comprensivos.                                                            |                      |   |   |   |   |
| 16                                       | Me siento mal con lo que gano.                                                         |                      |   |   |   |   |

|    |                                                                          |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 17 | Siento que recibo de parte de la institución mal trato.                  |  |  |  |  |  |
| 18 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.         |  |  |  |  |  |
| 19 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo               |  |  |  |  |  |
| 20 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. |  |  |  |  |  |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 4 : Matriz de consistencia

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.

| Problema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Variables                                                                                                          | Dimensiones                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Metodología                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos.</b></p> <p>¿De qué manera incide la gestión del talento humano con la dimensión satisfacción del trabajador desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión autoestima desde la percepción de</p> | <p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>a) Establecer la incidencia entre el Talento Humano y la Satisfacción del Trabajador desde la percepción de los Colaboradores del área Administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> <p>b) Determinar la relación entre el Talento Humano con la dimensión Autoestima desde la percepción de los colaboradores del área Administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>H1.</b> Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> <p><b>Ho.</b> No existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p><b>a) H1:</b> Existe incidencia entre la gestión del talento humano con la dimensión satisfacción del trabajador desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la</p> | <p><b>Variable 1:</b></p> <p>Gestión del Talento Humano.</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p> | <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>X1. Administración.</p> <p>X2. Gestión.</p> <p>X3. Descripción de puestos.</p> <p>X4. Planes de Sucesión.</p> <p>X5. Evaluación del desempeño.</p> <p>X6. Compensación.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Y1. Satisfacción del trabajador.</p> <p>Y2. Autoestima.</p> | <p>Funciones. Organización. Cumplimiento.</p> <p>Recursos Humanos. Capacitación. Selección de personal.</p> <p>Conocimientos Competencia.</p> <p>Evaluación. Lineamientos.</p> <p>Entrenamiento. Entrevista</p> <p>Salario. Comunicación.</p> <p>Ambiente. Remuneración. Resultados.</p> <p>Motivación. Trato al personal. Reconocimiento al personal.</p> | <p><b>Población:</b></p> <p>10 jefes y 44 colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, 2019.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>10 jefes y 44 colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, 2019.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Tipo Básica con nivel descriptivo correlacional.</p> |

|                                                                                                                               |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019? |  | <p>Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> <p><b>H0:</b> No Existe incidencia entre la gestión del talento humano con la dimensión satisfacción desde la percepción del trabajador de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> <p><b>b) H1:</b> Existe relación entre la gestión del talento humano con la dimensión autoestima de los colaboradores desde la percepción del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> <p><b>H0:</b> No Existe relación entre la gestión del talento humano con la dimensión autoestima desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, 2019.</p> |  |  |  | <p><b>Método de investigación:</b><br/>Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental de tipo transversal</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p><b>Para medir la variable 1</b></p> <p>Cuestionario de encuestas</p> <p><b>Para medir la variable 2:</b></p> <p>Cuestionario de encuestas.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Anexo 5: Validez de los instrumentos

### Modelo de: FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

**Informe:** Juicio de experto para medir la variable: Percepción de la Gestión del Talento Humano

**Título:** 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

**Autor (es) del instrumento:** Bach. Alina Madeley Cotrina Becerra y Bach. Núñez Merlo Dorelis

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES        | CRITERIOS                                      | DEFICIENTE<br>0-20 |    |    |    | REGULAR<br>21-40 |    |    |    | BUENA<br>41-60 |    |    |    | MUY BUENA<br>61-80 |    |    |    | EXCELENTE<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|------------------------------------------------|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |                                                | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |                                                | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.         |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta expresado en directivas observables.      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la administración.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   | X  |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Contiene estructura lógica.                    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los elementos en cantidad y calidad  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     | X  |    |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir los objetivos trazados.  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     | X  |    |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Utiliza suficientes referentes bibliográficos. |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 8. COHERENCIA      | Entre hipótesis dimensiones e indicadores.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 9. METODOLOGÍA     | Cumple con los lineamientos metodológicos.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 10. PERTINENCIA    | Es asertivo y funcional para la Ciencia.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     | X  |    |     |
| TOTAL              |                                                |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Proceda a su aplicación*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *83.5%*

LUGAR Y FECHA: Cajamarca *de* *Abril* del 2019

Firma del experto:

Apellidos y Nombres:

DNI: *8.080780*

*Dr. García Luis J. Urrelo*

**Modelo de: FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**Informe: Juicio de experto para medir la variable:** Satisfacción Laboral

**Título:** 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

**Autor (es) del instrumento:** Bach. Alina Madeley Cotrina Becerra y Bach. Núñez Merlo Dorelis

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| INDICADORES        | CRITERIOS                                      | DEFICIENTE<br>0-20 |    |    |    | REGULAR<br>21-40 |    |    |    | BUENA<br>41-60 |    |    |    | MUY BUENA<br>61-80 |    |    |    | EXCELENTE 81-100 |    |    |     |
|--------------------|------------------------------------------------|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|-----|
|                    |                                                | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81               | 86 | 91 | 96  |
|                    |                                                | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85               | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.         |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta expresado en directivas observables.      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  | X  |    |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la administración.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Contiene estructura lógica.                    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | X  |                  |    |    |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los elementos en cantidad y calidad  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir los objetivos trazados.  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | X  |                  |    |    |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Utiliza suficientes referentes bibliográficos. |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 8. COHERENCIA      | Entre hipótesis dimensiones e indicadores.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | X  |                  |    |    |     |
| 9. METODOLOGÍA     | Cumple con los lineamientos metodológicos.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 10. PERTINENCIA    | Es asertivo y funcional para la Ciencia.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | X  |                  |    |    |     |
| TOTAL              |                                                |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |     |

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *proceda a su aplicación*

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *87.0%*

LUGAR Y FECHA: Cajamarca de *abril* del 2019

Firma del experto:

Apellidos y Nombres: *Dr. Dorelis Merlo Núñez*

DNI: *16082788*

### Modelo de: FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

**Informe:** Juicio de experto para medir la variable: Percepción de la Gestión del Talento Humano

**Título:** 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

**Autor (es) del instrumento:** Bach. Alina Madeley Cotrina Becerra y Bach. Núñez Merlo Dorelis

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES        | CRITERIOS                                      | DEFICIENTE<br>0-20 |    |    |    | REGULAR<br>21-40 |    |    |    | BUENA<br>41-60 |    |    |    | MUY BUENA<br>61-80 |    |    |    | EXCELENTE<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|------------------------------------------------|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |                                                | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |                                                | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.         |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     | X  |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta expresado en directivas observables.      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     | X  |    |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la administración.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Contiene estructura lógica.                    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los elementos en cantidad y calidad  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir los objetivos trazados.  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    | X  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Utiliza suficientes referentes bibliográficos. |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    | X  |     |
| 8. COHERENCIA      | Entre hipótesis dimensiones e indicadores.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    | X  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | Cumple con los lineamientos metodológicos.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    | X  |     |
| 10. PERTINENCIA    | Es asertivo y funcional para la Ciencia.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    | X  |     |
| TOTAL              |                                                |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento es aplicable.*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *91.0...*

LUGAR Y FECHA: Cajamarca, *12* de *Abril* del 2019

Firma del experto:

Apellidos y Nombres: *Dávila García, Karen Tatiana*

DNI: *4757708*, *Ing. Administración Estratégica de Negocios.*

### Modelo de: FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

**Informe: Juicio de experto para medir la variable:** Satisfacción Laboral

**Título:** 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

**Autor (es) del instrumento:** Bach. Alina Madeley Cotrina Becerra y Bach. Núñez Merlo Dorelis

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES        | CRITERIOS                                      | DEFICIENTE<br>0-20 |    |    |    | REGULAR<br>21-40 |    |    |    | BUENA<br>41-60 |    |    |    | MUY BUENA<br>61-80 |    |    |    | EXCELENTE 81-100 |    |    |     |
|--------------------|------------------------------------------------|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|-----|
|                    |                                                | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81               | 86 | 91 | 96  |
|                    |                                                | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85               | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.         |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  | X  |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta expresado en directivas observables.      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  | X  |    |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la administración.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Contiene estructura lógica.                    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los elementos en cantidad y calidad  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                |    |    |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir los objetivos trazados.  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    | X  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Utiliza suficientes referentes bibliográficos. |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    | X  |     |
| 8. COHERENCIA      | Entre hipótesis dimensiones e indicadores.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    | X  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | Cumple con los lineamientos metodológicos.     |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    | X  |     |
| 10. PERTINENCIA    | Es asertivo y funcional para la Ciencia.       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    | X  |     |
| TOTAL              |                                                |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |     |

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento es aplicable*

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *91.0*

LUGAR Y FECHA: Cajamarca, de *Abil* del 2019

Firma del experto: 

Apellidos y Nombres: *Dorelis García, Karen Tatiana.*

DNI: *47577081* *rg. Administración Estratégica y de Negocios*