



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección
Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023**

Tesis
Para optar el Título Profesional Licenciada en Administración

Autora
Laura Nathaly Cardenas Rojas

Asesor
Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

Huacho – Perú
2025

.....
Dr. Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez
DNU 394



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

METADATOS

DATOS DE LA AUTORA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cardenas Rojas, Laura Nathaly	75877973	04/04/2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez	15724937	0000-0001-8967-1684
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Caldas Bermudez, Felipe	15609989	0000-0003-4103-7996
M(o). Huerta Hidalgo, Wilmer	46038002	0000-0002-8772-8672
Dr. Sanchez Garcia, Santos Benito	19669483	0000-0001-5488-9691

Laura Cardenas Rojas 2025-019188

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULT...

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3182984264

Fecha de entrega

14 mar 2025, 9:17 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

14 mar 2025, 9:22 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

2025-019188_TESIS_DESAGREGADA.pdf

Tamaño de archivo

1.5 MB

92 Páginas

26.908 Palabras

130.926 Caracteres



Página 1 of 97 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3182984264



Página 2 of 97 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::1:3182984264

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

- 19% Internet sources
- 5% Publications
- 10% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

Con todo mi amor y gratitud, dedico esta tesis a mis padres, por ser mis pilares fundamentales y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Sin su cariño, su comprensión y sus constantes sacrificios, este logro no habría sido posible.

Esta tesis es el fruto de su amor y su guía constante. Con todo mi corazón, gracias por ser los mejores padres que alguien podría desear.

AGRADECIMIENTO

Al culminar esta etapa de mi formación académica, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a quienes han sido fundamentales en este camino.

En primer lugar, mi más sincero agradecimiento a mi asesor. Su guía, paciencia y dedicación ha sido fundamental para la realización de esta tesis. Gracias por sus valiosos consejos, por compartir su vasto conocimiento y por su constante apoyo. Su confianza en mis capacidades ha sido una fuente inagotable de motivación y fortaleza. A los docentes de mi querida universidad “José Faustino Sánchez Carrión”, quienes, con su compromiso y pasión por la enseñanza, han contribuido de manera significativa a mi desarrollo académico.

Mi más profundo y sincero agradecimiento. Este logro es también el reflejo de su dedicación y de los conocimientos que he adquirido gracias a su labor.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE.....	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específico.....	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Delimitación del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. Investigaciones internacionales	6
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	8
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Definición de términos básicos.....	28
2.4. Hipótesis de investigación	31
2.4.1. Hipótesis general	31
2.4.2. Hipótesis específicas.....	31
2.5. Operacionalización de las variables.....	32
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA.....	34

3.1. Diseño metodológico	34
3.2. Población y muestra.....	34
3.2.1. Población	34
3.2.2. Muestra	34
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	35
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	35
CAPÍTULO IV.....	36
RESULTADOS	36
4.1. Análisis de resultados	36
4.2. Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V	57
DISCUSIÓN.....	57
5.1. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO VI.....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
6.1. Conclusiones.....	63
6.2. Recomendaciones	65
REFERENCIAS	67
7.1. Fuentes bibliográficas	67
7.2. Fuentes electrónicas.....	67
ANEXOS	73

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 118 trabajadores y la muestra de 89 trabajadores. **Resultados:** el 52.8% de los empleados (47 de 89 encuestados) considera la gestión del talento humano en la dirección como buena, un 39.3% la califica como regular, y un 7.9% la encuentra deficiente; por otro lado, el 55.1% de los empleados ha reportado una satisfacción satisfactoria, el 37,1% (33 empleados) califica su satisfacción como regular, solo el 7.9% (7 empleados) encuentra su satisfacción laboral deficiente. **Conclusión:** La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.787 ($p < 0.000$).

Palabras clave: gestión del talento humano, retención de personas y satisfacción laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between human talent management and job satisfaction of the personnel of the Regional Directorate of Agriculture of the Regional Government of Lima, 2023. **Methods:** This is a basic research, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 118 workers and the sample was 89 workers. **Results:** 52.8% of the employees (47 out of 89 respondents) considered the management of human talent management as good, 39.3% rated it as regular, and 7.9% found it deficient; on the other hand, 55.1% of the employees reported satisfactory satisfaction, 37.1% (33 employees) rated their satisfaction as regular, and only 7.9% (7 employees) found their job satisfaction deficient. **Conclusion:** Human talent management is significantly related to job satisfaction of the staff of the Regional Directorate of Agriculture of the Regional Government of Lima, 2023, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.787 ($p < 0.000$)

Key words: human talent management, employee retention and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El grado de satisfacción laboral de los empleados es esencial, dado que impacta de forma directa en las acciones y políticas decididas desde la gestión del humano han tenido o no éxito. Entonces, el objetivo de la gestión del talento humano es mantener y perfeccionar la relación entre directores y/o gerentes con sus trabajadores en toda la organización influyendo así en el trabajo cooperativo y la colaboración deben llevarse a cabo de cada área (Calderón, 2020).

Por lo tanto, el objetivo de la investigación actual fue conocer la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.

El trabajo se organiza en seis secciones, complementadas con referencias y anexos. En la primera sección, se realiza la caracterización y formulación del problema de investigación; en la segunda, se presentan las teorías fundamentales que respaldaron el análisis de las variables; la tercera describe la metodología aplicada en la investigación; la cuarta detalla los resultados obtenidos; el quinto se enfoca en la discusión, contrastando con estudios previos; y, por último, la sexta sección presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, en la actualidad se han dado profundos cambios, esto ha generado que las instituciones públicas tengan que redimensionarse para ser más efectivas, el espacio dirigido a la gestión del talento humano no es ajeno a estos desafíos ya que es un garante con compromisos abocados a lograr objetivos, dentro de los cuales destaca la satisfacción laboral. Entre pesquisas acerca de la gestión del talento humano resalta el artículo elaborado por Macías, Del Monserrate y Valdivieso (2020), el cual señala identificaron deficiencias en los procesos de gestión del talento humano debido a la ausencia de programas de motivación, dado que el personal no se siente comprometido con la institución para cumplir con las tareas asignadas, además que el personal desconoce las expectativas de la institución y no se han establecido tareas claras y definidas, ocasionando pérdida de tiempo al realizar el proceso de las labores encomendadas. Respecto a la satisfacción laboral, la pesquisa hecha por Santamaría, Hernández y Niebles (2020) identificó que la mala ejecución de procesos de contratación, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo profesional, compensaciones laborales, seguridad laboral e inducción; generan insatisfacción y fuga del personal.

En nuestro país, referente a la gestión del talento humano, la pesquisa realizada por López (2018) enfatiza que las organizaciones públicas se enfrentan a una serie de problemáticas como la carencia de diálogo entre las áreas administrativas, inadecuado reclutamiento y selección de los recursos humanos de las instituciones, implementación inadecuada de la estructura organizacional con alta influencia política y excesiva burocracia en los trámites administrativos. Por otro lado, en el estudio elaborado por Romani, Ferrer y Zuta (2018) se detectó una baja satisfacción en el

trabajo, lo cual evidenció en estados de desánimo y frustración, relaciones interpersonales conflictivas, poca disposición para solucionar diferencias consensuadas, carencia de cooperación para confrontar retos y poco incentivo a fin de impulsar buenas transformaciones.

Se tiene conocimiento que la gestión del talento humano tiene un rol estratégico en las organizaciones, generando valor y al mismo tiempo es un medio que conduce a los trabajadores en su desarrollo humano. Este tema está sometido bajo presión y estrés por las decisiones que tiene a su cargo. Así, el grado de satisfacción laboral de los empleados es clave, ya que influye directamente en las acciones y políticas decididas desde la gestión del humano han tenido o no éxito. Entonces, el objetivo de la gestión del talento humano es mantener y perfeccionar la relación entre directores y/o gerentes con sus trabajadores en toda la organización influyendo así en la cooperación y el trabajo en equipo que se debe realizar en cada área (Calderón, 2020). Por lo expuesto la presente investigación tiene como objetivo conocer la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.

En la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima se ha notado un bajo nivel de satisfacción por parte del personal, esto producto de la mala comunicación, las áreas superiores toman decisiones y no avisan a las demás áreas, el cual genera errores, como la devolución de documentos y como consecuencia el hecho de volverlos a tramitar y conseguir las firmas de las áreas correspondientes ocasionando demora y atraso; la dirección no organiza eventos para compartir en fechas de celebración, eventos como almuerzo, deportes, con el fin de confraternizar; existe una falta de colaboración cada vez que se quiere hacer un trámite de área a área; además, el pago fuera de tiempo ocasiona que el personal busque otras oportunidades laborales.

Asimismo, la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima viene desarrollando problemas en su gestión del talento humano ya que en los procesos importantes como son las entrevistas y la inducción, no se le comunica de manera directa al personal generando confusión; tampoco se transmite el emprendimiento profesional y el empoderamiento, lo cual permite al trabajador sentirse motivado por las actividades que realiza, para no dirigirse a la burocracia que puedan transmitir aquellos servidores que ya no poseen la vocación de servicio, perjudicando la imagen

institucional; las limitaciones técnicas en la selección del personal, adherido a ello la falta de criterios técnicos de las competencias del puesto y del colaborador, lo que evidencia un mal proceso de selección del personal.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cómo se relaciona la incorporación de las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023?
- b. ¿Cómo se relaciona la colocación de personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023?
- c. ¿Cómo se relaciona el recompensar a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023?
- d. ¿Cómo se relaciona el desarrollar a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023?
- e. ¿Cómo se relaciona el retener a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023?
- f. ¿Cómo se relaciona el supervisar a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación entre la incorporación de las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- b. Conocer la relación entre la colocación de personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- c. Conocer la relación entre el recompensar a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- d. Conocer la relación entre el desarrollar a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- e. Conocer la relación entre el retener a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- f. Conocer la relación entre el supervisar a las personas con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

La presente investigación se sustenta en métodos y técnicas confiables, lo que le confiere rigor científico. Asimismo, está organizada de manera secuencial y estructurada, utilizando un enfoque aplicado que la convierte en un estudio exhaustivo y detallado.

Justificación práctica

Este estudio, en lo que respecta a la gestión del talento humano, propondrá mejoras en las políticas administrativas, con el objetivo de ajustar al personal a través del desarrollo de habilidades y conocimiento, así como motivaciones que mejoren su satisfacción en el trabajo.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: en el presente año.
- Delimitación social: personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima.
- Delimitación semántica: Gestión del talento humano y satisfacción laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La realización de este estudio fue posible gracias a la disponibilidad de recursos, los cuales garantizaron su ejecución exitosa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Orquera (2022) realizó la tesis magistral titulada “Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del área comercial de la empresa Finanmotors S.A. en la ciudad de Quito, año 2021”, aprobada por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Su objetivo fue elaborar un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral. Investigación correlacional. La población fue 33 asesores. Empleó la encuesta y entrevista. Los resultados sustentan que dichos asesores cumplen con su trabajo dentro de los requerimientos de tiempo, pertinencia y calidad, pero no están dispuestos a realizar otras actividades que no les competen ni muestran mayor interés en la promoción de los objetivos organizacionales, además muestran insatisfacción en cuanto a salarios, oportunidades de promoción, gestión de la empresa, atención de sugerencias y estabilidad laboral. Las conclusiones indican que se halló que el nivel de satisfacción general, del 79%, no obstante, al analizar los factores de manera individual se identifican insatisfacción en cuanto a salarios, oportunidades de promoción, gestión de la empresa, atención de sugerencias y estabilidad laboral.

Ronquillo (2022) realizó la tesis magistral “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del cantón, La Troncal”, aprobada por la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Su objetivo fue evaluar la gestión del talento humano del personal administrativo / operativo y su

influencia en la productividad y desempeño laboral. Es una investigación correlacional, con enfoque mixto. La muestra fue 38 servidores. La pesquisa empleó la encuesta, entrevista y observación. Los resultados sustentan que en términos de gestión de talento humano, los empleados son el eje principal para promover la productividad y el crecimiento en un mercado profesional altamente competido. Las conclusiones señalan que la implementación de un modelo de gestión del talento humano es una herramienta indispensable en un entorno laboral dado que le permite tomar las decisiones correctas con el personal y asignar con precisión a cada empleado para que se sienta cómodo y haga un mejor trabajo, es decir inmerso en la mejora continua.

Paredes y Bustamante (2021) realizaron la investigación “Gestión de talento humano y satisfacción laboral en Bancos de Guayaquil”, la cual fue aprobada por la Universidad Politécnica Salesiana. Guayaquil. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general establecer la conexión que existe entre gestión de talento humano y la satisfacción laboral. Es de diseño no experimental, y descriptivo correlacional. La muestra fue 370 trabajadores. La pesquisa empleó la encuesta. Los resultados indican que la gestión del talento humano está directamente relacionada con la satisfacción del personal de las entidades financieras. El nivel de significación obtenido fue $p=0.000$, y ser menor a 0.05. En el análisis de las 1362 casillas (99,8%), se obtuvo un valor menor a 5, lo que confirma una asociación significativa con $p=0,000$. Se concluye que las variables y dimensiones de la gestión del talento humano impactan de forma directa en la satisfacción en el trabajo.

Silva et al. (2018) realizaron la investigación titulada “Aproximación al estado actual de la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba”, aprobada por la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Su objetivo fue diagnosticar el estado actual de la implementación del modelo de gestión de talento humano. Es una investigación descriptiva inferencial. La población fue 386 trabajadores. La muestra fue 205 personas. El estudio empleó la entrevista. Los resultados sostienen que al indagar en los servidores acerca de su participación en el diseño de cargos, la mayor parte afirmó no participar nunca en este subproceso (47%, 86 personas), en tanto alrededor del 17% lo hizo a

veces (31 personas), un 8% casi siempre (15 personas) y un 28% dijo participar siempre (52 personas); además, más del 70% de los servidores refirieron que nunca (54%, 99 trabajadores) o a veces (20%, 37 trabajadores) fueron sometidos a pruebas específicas relacionadas con el cargo a desempeñar. Las conclusiones indican que los procesos de gestión del talento humano no se desarrollan de manera correcta en sus diferentes etapas o fases, y por ende, no están en correspondencia con los principios del Plan de Buen Vivir, lo que afecta la participación y el bienestar de los trabajadores.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Arbulú (2023) realizó la tesis de maestría “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina Interna de un hospital de Chiclayo”, Universidad César Vallejo, Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal. Diseño no experimental, correlacional. La población fue 50 trabajadores. La pesquisa empleó la encuesta. Los resultados muestran que la gestión del talento humano se relaciona de manera positiva moderada con la satisfacción laboral del trabajador, dado que la prueba de correlación Tau_b de Kendall arrojó un valor de 0.476, con un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$.

Castillo y Cruz (2022) realizaron la tesis de licenciatura “Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021”, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral. Diseño no experimental, correlacional. La población fue 43 colaboradores. Empleó la encuesta. Los resultados indican que las variables analizadas están correlacionadas de manera positiva y significativa, con un valor de significancia de 0.031, y un coeficiente de correlación de 0.329, lo que refleja una correlación positiva de baja intensidad. En las conclusiones se afirma que existe una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Pareja et al. (2022) realizaron la tesis “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo”, la cual fue aprobada por la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Tesis correlacional, con enfoque cuantitativo. La muestra fue 76 trabajadores. La pesquisa se empleó la encuesta. Los resultados indican que hay un vínculo significativo entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.765 y un valor $p=0.000$. Se concluye que un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.675 y un valor $p=0.000$, que es menor al nivel $\alpha=0,05$, confirmándose que hay un vínculo significativo entre las variables en estudio. Es relevante destacar que dicho vínculo tiene una magnitud moderada, recomienda las cualidades de gestión del talento humano impacta en las condiciones que determinan el nivel de satisfacción en el trabajo.

Vela (2022) realizó la tesis de licenciatura titulada “Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022”, Universidad César Vallejo, Perú. Su objetivo fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral. Diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional. La población fue 51 empleados, así mismo la muestra fue 45 empleados. La pesquisa empleó la encuesta y el cuestionario. Los resultados sostienen que el 51% manifiestan estar de acuerdo referente a la gestión del talento humano, mientras que el 64% están satisfechos con respecto a la satisfacción laboral, al utilizar el programa estadístico spss versión 25 aplicando la prueba de independencia de Chi2 se determinó que si existe una dependencia entre las variables de (37,352a). Las conclusiones señalan que la GTH se vincula con satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Mérida (2023) indica que:

La gestión del talento humano consiste en realizar actividades que van relacionadas con el capital laboral, realiza una secuencia de procesos cuidando a las personas como el elemento fundamental para lograr la productividad, su fin primordial es reconocer el conocimiento, capacidades, habilidades y destrezas de los empleados para contar con personal idóneo para cada puesto de trabajo y a la vez crear un equilibrio entre los empleados u organización (p. 23).

Morales (2023) señala que la gestión del talento humano “busca llevar a cabo una serie de proyectos en los cuales se plasmen programas que les permitan a los empleados desarrollar e implementar planes y programas de gestión que ayudan a potenciar el talento humano de las organizaciones” (p. 40).

Rebaza e Infantas (2023) mencionan que:

Es administrar con los individuos y ya no administrar a las personas, por lo expuesto el personal es un grupo de políticas y ejercicios necesarios para redirigir las cualidades administrativas del personal, llevando a cabo procesos como atraer personal, proceso de contratación, capacitación, compensación económica, evaluación de rendimiento (p. 72).

Gaspar (2021) alude que se define como el “área clave de la organización a cargo de manejar eficientemente los medios humanos y sus destrezas, asegurando la correcta ejecución de las actividades” (p.327).

2.2.1.1. Dimensiones

De acuerdo con el estudio hecha por Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, indica que las dimensiones son:

a. Selección de personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que el proceso de incorporación de trabajadores comprende el ingreso de candidatos que cuentan con las destrezas y competencias que responden las carencias de la organización. Cada organización tiene procedimientos fijos para filtrar y seleccionar a aquellos que cumplan con los requerimientos deseados. Este proceso de selección se trata de evaluar lo que los candidatos pueden aportar y compararlo donde la organización requiere. Aunque, la sección no es unidireccional, dado que los individuos asimismo tienen las destrezas de decidir dónde desean labor, es una elección mutua.

b. Colocación de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que las organizaciones no funcionan improvisadamente ni al azar. Son creadas a fin de generar algo determinado, sea servicios, artículos y demás resultados. Para esto, emplean tanto recursos humanos como no humanos para cambiar el insumo en artículos finales o prestaciones brindadas.

c. Recompensar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que los individuos a las corporaciones incentivadas por expectativas. Por ende, estarán más comprometidas con la puesta en marcha de sus objetivos dentro de la organización si perciben si hay reciprocidad en la recompensa que recibirán a fin de materializar los blancos propuestos.

d. Desarrollo de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que formar a los individuos no se limita a brindarles información para que adquieran nuevos conocimientos, destrezas que les permitan ser más eficaces en su trabajo. En realidad, implica principalmente brindarles la información esencial para que aprendan nuevas posturas, soluciones, ideas y conceptos, y para que transformen sus hábitos y conductas.

e. Retener a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan los procesos de retención de personal como meta asegurar la satisfacción e incentivo del personal, asimismo de brindar condiciones requeridas a fin de que continúen en la organización y se comprometan con ella.

f. Supervisar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que la palabra supervisar toma un significado particular, que comprenden continuar, acompañar, guiar y asegurar que la conducta de los individuos se mantenga dentro de determinados límites. Preferimos el término supervisar en vez de monitorear, dado que impide la connotación de fiscalización externa y la estricta adherencia a normas impuestas. En una cultura democrática y participativa, el autocontrol y la independencia de los individuos reemplazan el control externo a fin de materializar blancos y resultados.

2.2.1.2. *El impacto de la gestión del talento humano*

Según Del Río et al. (2022) se recomienda que el personal y las organizaciones, por encima de otros recursos físicos, financieros y técnicos, tienen la potencia de brindar de las organizaciones una ventaja competitiva sostenible, dado que son principalmente complicados de repetir. En este contexto, el manejo del personal desempeñará un rol esencial en la posición competitiva de la organización, al incentivar la formación de capacidades, vivencia y conocimientos que aportan en los resultados económicos. Teniendo en cuenta, el talento humano es uno de los activos de una organización, dado que este capital el que crea y aplica las tácticas, procedimientos, artículos y prestaciones que determinan su rendimiento. De esta manera, las organizaciones con una base sólida de capital humano, bien desarrollada, son las que posiblemente lograr un mayor éxito.

La inversión en capital humano, por medio del desarrollo continuo del personal, aporta su calidad y tiene una influencia directa en la eficiencia y, por lo tanto, en el desempeño organizacional. El manejo de los recursos humanos se relaciona cercanamente con el rendimiento, dado que son aspectos internos como el aumento en la capacitación, la formación de sistemas de medición del rendimiento, la puesta en marcha de sistemas de compensación y reconocimiento basados en frutos, y la creación de manuales de funciones, parecen incentivar al personal en cada área hacia la mejora continua, que aporta al desarrollo total de la organización.

2.2.1.3. Procesos de la gestión del talento humano

Rebaza y Infantas (2023) indican que es relevante mencionar los seis procesos del personal para llevar a cabo la gestión del talento humano:

- Recepción de individuos: Permite la integración de individuos, son los procedimientos para adjuntar a nuevos empleadores en la compañía. La elección del personal es un proceso que se centra a encontrar, evaluar y afiliarse a las personas que cuentan con las destrezas adecuadas para realizar los distintos puestos de trabajo, tal proceso evalúa cada lista de candidatos presentados y dirige a la selección según las calificaciones y criterios que hacen diferente a los participantes para la elección del puesto disponible e idóneo en cada uno en el interior de la institución. Esencialmente en un sistema de datos por donde la institución brinda nuevas oportunidades de empleo y atención al mercado.
- Ejecución de personas: Fases para estructurar a las personas. Graficar las distintas tareas que ejecutan en la propia compañía, para informar y añadir su desempeño. Incorporan un tipo de diseño estructurado y de grados, el estudio y la presentación de estos, la posición de las personas y la apreciación de sus desempeños.
- Compensación de los individuos: Son procedimientos para motivar a los individuos y para atender sus carencias personales más esperadas. Incorporan diversos refuerzos, remuneraciones, rendimiento y servicios sociales.
- Desarrollo de personas: Procesos para implementar el desarrollo en los individuos. Son los procedimientos para habilitar y acrecentar el desempeño experto e individual. Comprometen la enseñanza, la dirección del entendimiento y de las contiendas, la planificación y el avance de las carreras.
- Mantenimiento de individuos, procedimientos para conservar a los individuos: ¿Cómo conservar a los individuos en el trabajo? Son los procesos para instituir las categorías del ambiente y mentales placenteras para las acciones de los individuos. Incorporan el manejo de la modernización institucional, la situación, la enseñanza, la limpieza, la confianza y las conexiones laborales.
- Evaluación de personas: Permite monitorear a las personas. ¿Con relación a lo que hacen y lo que son?, permite evaluar y dirigir ciertas actividades de las personas asegurando alcanzar los resultados proyectados. Es necesario para el desarrollo de las instituciones se incorporan la recolección de documentos y la indagación sistemática gerencial para

evaluar a los trabajadores expandirse e incrementar ciertas actividades entonces los procesos para unir a personas adquiere prioridad, si se cambia a estilos modernos, los procedimientos para formar individuos deducen ser los más notables y si inquiera retener a los trabajadores más talentosos de la institución, los procedimientos para detener a los individuos son fundamentales.

Por lo tanto, todos los procesos son igualmente importantes y deben ser tratados sistemáticamente como un todo, si uno de ellos falla en consecuencia, sobrecarga a los demás, lo que hace la diferencia es la conexión, o sea la red.

2.2.1.4. Algunas consideraciones de la gestión del talento humano

Fariás y Ruiz (2023) señalan que se debe diferenciar que el personal consiste la destrezas del individuo de entender con lógica y ejecutar con inteligencia las situaciones determinadas de la labor que cumplen interrelacionando sus propias competencias, conocimientos, experiencias y actitudes, ya que desde la función que realizan deben estar direccionadas y potenciadas por los manuales de procedimientos que enfocan aspectos para el fortalecimiento de los mismos como el entrenamiento, capacitaciones, la inducción, entre otros procesos de innovación del personal.

Por otro lado, al hablar del departamento de recursos humanos este se encarga de los procesos de reclutamiento, desarrollo gestión de sucesiones y gestión de carrera, dirigidos a gestionar el desarrollo de los empleados a través de sus puestos de trabajo, estos aspectos permiten ampliar la visión del concepto del manejo del personal para el desarrollo de las organizaciones.

El manejo del personal promueve el desarrollo de cualidades competitivas para lo cual se necesita crear una estructura organizacional que define los roles, funciones y acciones para la consecución de acciones que permitan cumplir los objetivos y metas institucionales, desde el enfoque estratégico enfatiza la creación, implementación y evaluaciones de los procedimientos que sean congruentes a establecer un sistema abierto y de relaciones humanas con la concepción del adecuado manejo del ser humano en su espacio laboral.

El manejo estratégica del talento humano tiene en cuenta las destrezas clave para todos los actores del sistema, lo cual permite una sinergia capaz de promover una institución inteligente con variantes en sus propuestas y creatividad, permitiendo la participación responsabilidad y el compromiso, siendo una característica que permite analizar los

componentes internos en la institución y valorarlos para la apropiada retroalimentación y decisiones.

Actualmente el manejo del personal se la define desde el rol descentralizado en la operacionalización y liderazgos dinamizados, desde sus funciones como agente de selección de personal predice las necesidades de futuros profesionales que requiere la organización, por lo que aplica procesos de redistribución aplicando planes de actuación equitativos de acuerdo al desempeño, se promueve el desarrollo ejecutivo e individual así como genera procesos estratégicos orientados a mejorar la comunicación e interrelaciones entre el personal y la apropiación de los procedimientos normales para la obtención de las políticas, blancos y valores organizacionales.

2.2.1.5. Gestión del talento humano en organizaciones públicas

Mendoza, Plua y Chiquito (2023) mencionan que el enfoque de cómo manejar al personal, se ha visto marcado por diversas corrientes, sin embargo, las diversas realidades institucionales y en los contextos de sociedad del conocimiento y la información las corrientes que prevalecen son las basadas en el procesamiento humano de información (Human Information Processing). Ellas favorecen el manejo del personal dotándole de información útil y oportuna que le permita un accionar de manera más eficaz; en este sentido. De acuerdo con lo referido y para promover el manejo del personal, en aras de la optimización de la calidad del servicio y de los resultados obtenidos, se precisa de contar con colaboradores motivados y un plan de seguimiento y control y optimizar las operaciones. Sin embargo, se destaca el desempeño laboral es una variable “multicausal en la que intervienen factores internos y externos” que deben ser reconocidos y gestionados de manera que contribuyan al éxito esperado de la gestión.

En el caso de las organizaciones públicas, las actividades se orientan al logro de las metas; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar. En el sector público, esto se complementa con la definición emitida por la Ley General del Sistema Nacional de Control, que define el manejo público se entiende como un grupo de acciones hechas por las instituciones a fin de sus blancos, donde está definidos por las políticas del Estados hechas por el poder ejecutivo. Una eficiente gestión en las organizaciones públicas permite una mejor atención a los ciudadanos.

2.2.1.6. Herramientas de la gestión del talento humano

Salguero y García (2022) aluden que en la actualidad existen programas muy eficaces para los gerentes del personal, que buscan incrementar la eficiencia de las personas potenciando sus competencias y darles el mejor uso en beneficio de la organización. Entre algunas de ellas están: el assessment center, coaching, el empowerment, todas estas se asocian al entusiasmo para el éxito.

El llamado Assessment Center (Centro de Evaluación) es una técnica para identificar el mejor talento para un puesto. Un manejo del personal debe ejecutar su papel desde el momento en que se hace el proceso de incorporación de sus trabajadores. Es precisamente por esto que las organizaciones tratan de tener dentro de su institución a trabajadores con habilidades sobresalientes y es tarea de recursos humanos ubicar a los mejores candidatos. El assessment center se encarga de realizar una evaluación estandarizada a través de diferentes técnicas que le permite examinar, valorar y analizar el potencial que el futuro trabajador tiene. De esta manera, se identificarán las capacidades, habilidades y experiencias del postulante, adicionalmente permite saber que habilidades de liderazgo tiene el talento humano, que puedan ser canalizados para el alcance eficiente de los blancos organizacionales.

Otra estrategia para el manejo del personal es el Coaching. Viene de la palabra inglesa "coach" referida a entrenadores de atletas en deportes. Un verdadero coach debe gestionar el talento humano, lo cual implica despertar su creatividad y potencial interno. Entre las principales tareas del Coaching que los directores o gerentes de la administración del personal han identificado que un buen coach debe ejecutar se encuentran, que debe guiar a los trabajadores para que alcancen las tareas propuestas por la compañía, identificar las fortalezas y habilidades de cada empleado. Una vez identificados se deben establecer acciones para incrementar las competencias y ponerlas al servicio de la organización.

Otra herramienta fundamental es el empowerment. En el momento en que la gerencia de recursos humanos ubica a los candidatos idóneos, y detectado sus competencias, debe seguidamente hacer una inversión para alinear sus esfuerzos con los objetivos de la organización. Al respecto, se destaca que es una herramienta que pretende guiar a la institución para que pueda distribuir toda la carga de trabajo entre todos los empleados. Para esto, es importante generar planes para la capacitación orientados a desarrollar habilidades

para la mejor toma de decisiones. Es así como el empowerment busca que en la institución exista una responsabilidad compartida entre todos los empleados.

2.2.1.7. Procesos orientados a la gestión del talento humano

Jaramillo y Silva (2022) manifiestan que desarrollar el talento humano en una institución implica hacer uso de sus fortalezas para de manera sistémica integrar todos los elementos participantes en ella, cuyo fin último es el logro de los objetivos para los cuales existe. Por igual, se requiere que la misma genere nuevos hábitos organizacionales cónsonos con el enfoque de avanzada presentes en un paradigma del manejo del personal. Establecer estos mecanismos, le dará herramientas para enfrentar de manera adecuada los cambios que impone el contexto. Al respecto, se hizo énfasis en los siguientes aspectos: Intervención de las determinaciones, compromiso organizacional y responsabilidad compartida.

- Intervención de determinaciones. La participación de sus actores se encuentra entre sus principios rectores; por tanto, la gestión institucional en sus niveles macro (concepción de los planes y políticas organizacionales), meso y micro (plano instruccional), confluye en una dinámica estructural y funcional; con base en flujos de cooperación, calidad y pertinencia académica - social... desde una perspectiva sistémica con implicaciones determinantes en la toma de decisiones.
- Compromiso Organizacional (CO). Es uno de los elementos que interviene en el ambiente de trabajo en las organizaciones... deseo de los empleados de permanecer en la institución en que laboran y la satisfacción que les genera estar ahí son elementos principales del componente afectivo del (CO). Permanecer en una organización por ser leal a la misma refleja el componente moral.
- Responsabilidad compartida. El ejercicio del liderazgo por los directivos se justifica por el hecho de que, al hablar de centros educativos, se tiene una organización donde intervienen diferentes personas o grupos de estas, con concepciones, visiones e intereses distintos. Por tanto, esto requiere alcanzar niveles significativos de acuerdos, de visión compartida y de sinergia que promuevan la materialización de blancos.

2.2.1.8. Corrientes principales en la gestión del talento humano

Según Pineda, Saavedra y Díaz (2023) el reconocimiento de la importancia de las personas en las organizaciones no es una novedad, sino una idea que ha evolucionado con el tiempo, lo que se resalta en la actualidad es que se exigen diversas formas de trabajar sostenidas por la conversión tecnológica creciente hacia la inteligencia artificial, en donde se requiere personal idóneo que se involucre en la generación de conocimiento mediante la conversión de grandes volúmenes de datos en información pertinente para la toma de decisiones con asertividad. En reflexión sobre las implicaciones de la gestión del conocimiento en los retos que demanda la sociedad actual, se identifica la importancia de realizar cambios en las organizaciones, especialmente en el talento humano, el cual reitera como elemento central.

Las diferentes teorías sobre la gestión del talento y concluyeron que existen tres corrientes principales en este campo:

- La primera corriente se concibe como una gestión equivalente a la del personal altamente cualificado, donde se utilizan estrategias y tácticas similares a las de los recursos humanos en general. Bajo esta óptica, el manejo del personal facilita la gestión de los trabajadores especializados dentro de la organización.
- La segunda corriente adopta una perspectiva cuantitativa o estadística. Se centra en el estudio de las dinámicas de incorporación y desvinculación del personal altamente capacitado, sin tener en cuenta su rendimiento en términos de «talento». Su propósito principal es estudiar las probabilidades de mantener al personal en la organización y las estrategias para reemplazarlo de manera eficiente.
- La tercera corriente sostiene el fin del manejo del personal es identificar y potenciar a los empleados de mayor rendimiento, quienes son considerados un recurso estratégico y una fuente de ventaja competitiva. Para lograrlo, se aplican prácticas específicas.

Por otro lado, una cuarta corriente, prioriza los roles críticos de la institución por encima de los individuos con alto potencial. En dicha corriente, la gestión del talento se centra en examinar aquellos puestos de trabajo que sustentan las ventajas competitivas, en lugar de enfocarse en las personas «talentosas» que puedan existir en la organización. En consecuencia, postula que los recursos humanos se convierten en un factor de ventajas competitivas cuando ocupan puestos de trabajo que son fundamentales para la organización.

Estas cuatro corrientes son relevantes aún hoy en día y son importantes para entender la evolución y la actualidad del área del manejo del personal.

2.2.1.9. Modelos de gestión del talento humano

Arreaga y Arias (2022) indican que la adquisición constante de información sobre el desarrollo de la gestión humana ha generado una serie de modelos teóricos que permiten explicar de alguna u otra manera como esta actividad puede realizarse, interactuar, organizar y realizar las actividades dirigidas a cumplir con sus funciones de cada una de sus partes.

Modelo de Harper y Lynch. El modelo de Harper y Lynch realizaba preliminarmente un estudio de las interdependencias de aspectos relevantes del personal como la descripción de los puestos, la motivación, entre otros, para lograr conseguir una optimización de procesos del talento humano. Aunque este modelo logró describir procedimientos de la gestión del personal con detalle, tuvo complicaciones para su desarrollo en la práctica.

Modelo de Werther y Davis. El modelo de Werther y Davis fue pionero en el manejo del personal al ver a la institución como un sistema, estos autores planteaban una interdependencia entre las actividades claves en el talento humano relacionadas con objetivos sociales, organizativos, funcionales y personales que interactúan dentro del desarrollo de la organización. Aunque carezca de una condición estratégica, aporta un pilar fundamental en el manejo del personal al resaltar aspectos como la retroalimentación y la continuidad de operación de la GTH.

Modelo de Zayas. El modelo de Zayas por su parte mantiene una vista sistémica de el manejo del personal al plantear la interdependencia de diferentes elementos que se engloban en tres subsistemas: organización, desarrollo personal y el social. Estos subsistemas encierran diferentes aspectos del talento humano ya conocidos como la seguridad laboral, la capacitación y las esferas cognitivas, afectivas y sociales del ser.

Modelo DPC (Diagnostico, Proyección y Control). El modelo del manejo del personal de Diagnóstico, Proyección y Control de Cuesta refleja una perspectiva funcional del manejo del personal, en donde la utilización de tecnología específica para cada actividad de la GTH es determinada con la finalidad de llevarla directamente a la praxis organizacional. El nombre de este modelo implica un desarrollo de la gestión basado en la aplicación implícita de herramientas relacionadas con la investigación acción, en donde, a medida que se obtiene información sobre, por ejemplo, el desempeño laboral, se van

identificando puntos fuertes y débiles para diagnosticar e interpretar los distintos escenarios que se presenten para así poder ejecutar algún tipo de intervención.

2.2.1.10. Rasgos de la gestión del talento humano

Comeca (2022) indica que para una mejor estratégica la dirección de recursos humanos, debe efectuar cierto rasgo:

- Reconocer claramente el impacto del ambiente en su gestión: La persona no es lo único importante en la Recursos Humanos, si no también necesitamos una correcta dirección con buenas estrategias, o procedimiento, entorno, sistema, etc.
- Competir en el mercado laboral para descubrir a los mejores: El atraer al mejor talento es importante y crucial para las organizaciones. Se logran por medio del employer branding para retenerlos siendo los mejores y así conseguir su permanencia en los equipos de trabajo y en la institución.
- Tener una visión a largo plazo: Una buena estrategia son las acciones a largo plazo, mediante una buena planificación que permita llegar a sus objetivos, y así disminuir los imprevisto y urgencias que vayan de mano con las estrategias.
- Tomar en cuenta a todo el personal independientemente de los puestos: Todos los trabajadores en general ayudan a los resultados de la institución. Por ende, las acciones de Recursos Humanos deben afectar a todos sin importar sus posiciones jerárquicas.
- Los Directivos deben comprometerse en participar con la Dirección de Recursos Humanos: Todo directivo de cualquier área es parte del directivo de Recursos Humanos, para que trabajen en equipo con todas las personas (Trabajadores), para que logren alcanzar objetivos independientes de cada área al que dirigen.
- Tienen que ser parte del proceso continuo de elección y toma de decisiones: Nunca deben dejar de calcular y optimizar los procesos y resultados.
- Estar dentro de las en las estrategias corporativas: Recursos humanos siempre debe colaborar y dar un aporte en toma de decisiones estratégicas. Cuyas decisiones deben integrarse de la institución y formar parte de ellas. El departamento de recursos humanos tiene que esmerarse en medir correctamente el resultado de sus acciones, para conseguir integrarse, mostrando beneficios conceptualizados estratégicos.

- Persuasión a que la Dirección de recursos humanos sea clave de los resultados organizativos: El Gestionar personas es pieza fundamental en la institución ya que ayuda a enfocar un cambio necesario, para así el resultado sea más óptimo.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

Valero et al. (2023) señalan que “la satisfacción laboral, es la réplica afectiva del empleado sobre la evaluación que hace de la organización a la que pertenece, lo que puede provocar mayor acercamiento o rechazo al trabajo que realiza” (p. 207).

García y Gutiérrez (2023) mencionan que “la satisfacción laboral está altamente relacionada con el sentido de pertenencia, ya que una persona que lleve a cabo su labor con agrado está más involucrada con su trabajo y se apropia generando un vínculo afectivo con este” (p. 7).

Gómez, Taboada y Sánchez (2023) indican que

La satisfacción es inversamente proporcional al grado donde se cubren las carencias individuales del individuo; se define así que la relación entre la emoción y la valoración que un individuo experimenta hacia su trabajo, las cuales se reflejan en su comportamiento frente a dicha actividad., conformada sí por tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental (p. 11).

López, López y López (2023) aluden que “la satisfacción laboral se define como la actitud del trabajador hacia su empleo, fundamentada en los valores y creencias que este desarrolla respecto a su trabajo” (p. 162).

2.2.2.1. Dimensiones

Poves (2019) exponen que los factores son los siguiente:

- a. Satisfacción con las condiciones de trabajo: Este factor tiene que ver con las condiciones físicas donde los colaboradores realizan las labores del día, en este sentido se hace necesario que los ambientes físicos de las oficinas se encuentren limpios, iluminados y que tenga una temperatura adecuada. Además, es necesario tener en cuenta que los

mobiliarios deben ser ergonómicos, y los medios tecnológicos deben orientarse a realizar un trabajo ágil y exacto (Poves, 2019).

- b. Satisfacción con la superación personal: Todo ser humano tiene una necesidad intrínseca de ser mejor cada día, además desde un punto de vista de necesidades, los seres humanos se sienten satisfechos cuando perciben que las labores que realizan los perfeccionan dentro de los aspectos profesionales (Poves, 2019).
- c. Satisfacción con la recompensa: Todo trabajo físico o intelectual debe ser recompensado, cuando los colaboradores perciben que sus esfuerzos físicos o intelectuales son reconocidos a través de una recompensa o compensación, se incrementa la satisfacción laboral (Poves, 2019).
- d. Satisfacción con la supervisión: La supervisión es el acto que aplican los líderes o supervisores de la organización el cual consiste en confirmar el logro de los blancos planificados. Respecto a la complacencia en el trabajo, si los supervisores o líderes solo se restringen a criticar el trabajo realizado, la percepción de satisfacción puede decaer (Poves, 2019).
- e. Satisfacción con las relaciones entre compañeros de trabajo: Los seres humanos por naturaleza son sociales y tienden a trabajar en equipos, además los seres humanos no se encuentran solos e integran una sociedad. Desde un punto de vista organizacional, se debe tener en cuenta que en el día a día se generan relaciones de trabajo, las cuales se desarrollan dentro de parámetros y políticas de la organizacional (Poves, 2019).

2.2.2.2. Elementos de la satisfacción laboral

Según Zapata (2022) la satisfacción con el trabajo está establecida por diferentes elementos, sin embargo, Guillen Grima dentro de su estudio en el año 2017 encontró los siguientes como principales factores determinantes para la satisfacción laboral:

- Trabajo mentalmente retador: el personal suele optar por trabajos que les permitan emplear sus destrezas, que brinden una variedad de trabajos, libertad y feedback acerca de su rendimiento.
- Incentivos justos: El personal valora sistemas salariales y políticas de ascensos que sean justos, transparentes y alineados con sus expectativas. Si la remuneración es percibida

como justa, basada en las exigencias del trabajo, el nivel de capacidad requerida y los estándares salariales de la comunidad, se favorece la complacencia del trabajador.

- Buenas condiciones laborales: El personal se interesan por medio de trabajo, no solo por su confort individual, sino además para permitir un rendimiento adecuado. Las investigaciones reflejan que el personal prefiere ambientes físicos que no sean peligrosos ni cómodos. Aspectos tales como temperatura, iluminación, ruido y demás aspectos ambientales debe ser apropiados para un entorno de trabajo adecuado.
- Colegas que proporcionen ayuda: El personal obtiene mucho más de su trabajo que solo dinero o logros tangibles. Para gran parte, la labor asimismo complace la necesidad de interacción social. En general, las investigaciones reflejan que la complacencia en el trabajo incrementa si el supervisor inmediato es comprensivo, amable, elogia el buen rendimiento, escucha las opiniones de su personal y refleja un interés genuino por estos.

2.2.2.3. Aspectos que incentivan la satisfacción laboral

Gómez, Taboada y Sánchez (2023) señalan que existen diversos factores que contribuyen a la satisfacción laboral, destacando entre ellos el reconocimiento del valor humano, las capacidades del trabajador para avanzar y conseguir logros proveniente de sus compañeros y jefes, la posibilidad de avance o el apoyo percibido para su crecimiento personal y profesional dentro de la organización; aspectos higiénicos como, la retribución monetaria que le facilita al trabajador satisfacer las carencias esenciales de él y de su linaje; condiciones ambientales el volumen de ruido y la tasa de violencia en la área, entre otros. Un factor que se ha observado para un alto nivel de descontento es el que se refiere al sistema de contratación y promoción. Entre las buenas condiciones de trabajo que incrementan la motivación se encuentran, el desarrollo de vínculos interpersonales positivas y el refuerzo de valores, creación de objetivos y metas cumplidas.

Según Valero et al. (2023), la complacencia en el trabajo se fundamenta en varios aspectos internos de la institución, teniendo como referencia la valoración que tienen las personas sobre su trabajo que puede ser aprecio o disconformidad. Ésta, se relaciona directamente en la vida de los colaboradores o empleados, lo que aportará en el cumplimiento de sus actividades e incluso con su estado de salud que será mejor a diferencia de un empleado insatisfecho.

Uno de los factores que permite a los trabajadores desarrollar su satisfacción con su empleo, es mantener un clima organizacional óptimo dentro de la institución, se entiende como clima organizacional las percepciones de las actividades compartidas que tienen los empleados como las relaciones interpersonales, la normatividad, las políticas institucionales, entre otras, en ese sentido; el entorno interno, las relaciones entre los miembros del equipo y la comunicación entre supervisores y empleados influirán en el clima organizacional de la institución, lo que a su vez afectará la satisfacción laboral de los empleados, siendo este un factor clave.

De lo expuesto, la complacencia en el trabajo se relaciona estrechamente con los conceptos de motivación o comunicación, y además dependerá del grado de independencia del trabajador, la complacencia con los procesos y los resultados de su trabajo, así como la relevancia que este tenga para la organización. También es necesario tener en cuenta otros factores, tanto internos como externos, que influyen en la satisfacción laboral. Entre los factores internos se considera las personas con las cuales trabaja, tiempo en el cargo de trabajo, designación de funciones directivas, horarios laborales, estos influyen directamente en el empleado. Por otro lado, los aspectos externos como el salario por el trabajo realizado, las relaciones humanas dentro de la organización, la seguridad que sienta en el trabajo, las condiciones ambientales entre otros.

Es importante que las organizaciones desarrollen las condiciones necesarias, para que los colaboradores o empleados tengan una satisfacción laboral con sus puestos de trabajo, ya que ésta se ve afectada por la destrezas y flexibilidad que los empleados deban acoplarse a las transformaciones, esto provocará estos afectos de alta complacencia.

2.2.2.4. Teorías sobre la satisfacción laboral

López, López y López (2023) señalan que además de las diversas definiciones sobre satisfacción laboral, también se han elaborado diferentes teorías que buscan explicar este concepto.

- La primera teoría es la Teoría bifactorial o Motivación-Higiene de Frederick Herzberg. El principio fundamental de esta teoría es diferenciar la satisfacción de la insatisfacción laboral pues son dos conceptos independientes, distintos y específicos. Esta teoría está dividida en dos conjuntos de factores: higiene y los motivadores (Herzberg, 1959).

- La segunda es la Doctrina de la disconformidad de Edwin Locke. Esta doctrina propone que la complacencia en el trabajo se produce en un contexto laboral donde la combinación entre las necesidades, los valores, las percepciones y los juicios determinan el grado de satisfacción laboral. La complacencia y no complacencia en el trabajo es un resultado de la discrepancia entre las carencias, los valores laborales, existenciales, personales, sociales e instrumentales (guías o pautas) del trabajador; y lo que el trabajador obtiene del contexto laboral (Locke, 1984).
- La tercera es la Teoría de los Grupos de Referencia (TGR) de Robert K. Merton. Esta propone que un grupo de referencia es un conjunto de individuos o un sujeto con un status social renombrado, que comparte determinado conjunto de valores y normas establecidas, dentro de una estructura y ambiente social. Este grupo sirve de referencia para explicar la conducta de una persona y el vínculo con los valores de dicho colectivo. Asimismo, la influencia varía de sujeto a sujeto y depende de las circunstancias (Merton, 1968). Debido a esto un grupo puede ser un referente en un determinado momento y no serlo en otro.
- Finalmente, la Teoría de los Sucesos Situacionales de Quarstein, McAfee y Glassman. Esta plantea la satisfacción laboral global como la combinación de dos elementos principales: las características y los sucesos situacionales. Las características situacionales del trabajo son el salario, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, las políticas de la organización y la supervisión; las cuales son analizadas antes de aceptar un empleo. Por otro lado, los sucesos situacionales pueden ser positivos o negativos, y son analizados luego de aceptar un trabajo. Ambos elementos son predictores de la satisfacción laboral (Quarstein et al. 1992).

2.2.2.5. Etapas de la satisfacción laboral a través del tiempo

Grados (2023) menciona que las investigaciones acerca de la satisfacción laboral llevan alrededor de un siglo, lo consideran como una actitud hacia el trabajo, refieren que se han desarrollado distintas corrientes teóricas y enfoques metodológicos que se han ido contrastando en este tiempo. Estas se clasifican en distintas etapas, como:

- La era de la Primera Guerra Mundial de 1915 a 1945, donde se centraba en comprender en qué modo la guerra y el conflicto afectaban la satisfacción de los trabajadores.

- la era de la posguerra de 1945 a 1960, donde se investigaba cómo los cambios sociales y económicos en consecuencia de la guerra influían en cómo se sentían satisfechas laboralmente las personas.
- la era cognitiva de 1960 a 1980, que hacía énfasis en los procesos cognitivos y de pensamiento que se encuentran inherentes en la satisfacción laboral, como las creencias y las evaluaciones cognitivas.
- la era conductual de 1975 a 1990, donde se centraban en las conductas observables relacionados con la satisfacción en el trabajo, como la participación en el trabajo y la rotación laboral.
- la era disposicional de 1985 a 2000, donde se estudiaban los rasgos y características personales que influyen en esta, como los rasgos de personalidad y las habilidades individuales.
- la era afectiva de 1995 hasta la actualidad, en la que se centran en entender la función de que las emociones y los estados afectivos tenían un gran impacto igualmente, reconociendo la importancia de los sentimientos y las experiencias emocionales en el trabajo.

A pesar de las diferencias y enfoques distintos de estas etapas, actualmente, ha surgido la necesidad de integrar diferentes perspectivas para lograr un enfoque integral sobre las actitudes laborales. Por ejemplo, el reconocimiento mutuo entre las disposiciones personales y situaciones laborales, donde el neuroticismo y la autoeficacia pueden influir en el procesamiento emocional de una persona en un entorno de trabajo. Así mismo, las situaciones laborales, como la naturaleza del trabajo o el clima laboral, pueden afectar la expresión y el desarrollo de disposiciones personales.

2.2.2.6. Aspectos parciales de la satisfacción laboral

Cabrera, et al. (2022) aluden que la satisfacción laboral es una mezcla de afectos, buenos y malos que tiene el personal hacia su labor, dado por aspectos individuales en relación con el trabajo que hace y con las condiciones laborales donde se realiza. Por lo tanto, es importante que las organizaciones se centren en crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tenga un buen desempeño en la labor que altos niveles de satisfacción. La satisfacción es un buen aspecto causante de placeres que aparecen

de una percepción subjetiva de las vivencias del ser humano. Otros la definen como una sensación que experimenta cualquier sujeto al lograr restablecer un equilibrio entre lo que necesita y lo que posee.

En este sentido la satisfacción laboral va a depender tanto de las cualidades personales de la personal como las cualidades y especificaciones de la labor que desempeña; es decir, aquella serie de reacciones, sensaciones y afectos de un integrante de la institución en relación a su labor, en estrecha relación con su productividad; y, tendrá una gran influencia en la calidad de atención brindada. En contraste con la complacencia del trabajo, la falta de complacencia en el trabajo impulsa al sujeto a no estar en su trabajo; lo que se ve reflejado en mayores faltas, retrasos, reducción de esfuerzos, incremento de errores, hasta la renuncia y búsqueda de otro empleo. La definición de complacencia en el trabajo se integra por una serie de complacencias individuales que establecen la complacencia en ger; entre otras cosas se logran identificar: oportunidad de desarrollo profesional, reconocimiento laboral, capacitación continua, equidad de ascensos, autonomía, remuneración adecuada, estatus profesional, y buenas relaciones interpersonales.

- Condiciones físico-ambientales.
- Grado de autonomía en el trabajo.
- Relaciones de colaboración.
- Relaciones con los jefes.
- Reconocimiento por el trabajo.
- Posibilidades de promoción.
- Ingresos económicos.
- Tiempo libre.
- Posibilidades de formación.
- Eficacia en la organización.

La satisfacción en el ambiente de trabajo está relacionada con dos factores motivacionales: Intrínsecos, relacionados con su contenido, tales como el trabajo mismo, los logros, los reconocimientos, la responsabilidad y los ascensos. Extrínsecos, relacionados con el contexto del trabajo y aquellos que no pueden ser controlados o modificados directamente

por el trabajador, como son el salario, las relaciones humanas, políticas institucionales, la supervisión y la seguridad. La satisfacción se logra por la integración de ambos factores.

Las organizaciones son beneficiadas al tener personal satisfecho, ya que estos mantienen actitud positiva en su área de trabajo, realizando de forma correcta las actividades, debido a la motivación de forma indirecta que su lugar de trabajo les brinda.

2.2.2.7. La insatisfacción laboral

Gaviria (2022) manifiesta que existen muchas personas que no están satisfechas con el trabajo que ejecutan; En general, las que ejecutan trabajos más interesantes y exigentes están más satisfechas que las que ejecutan tareas repetitivas y monótonas, es por ello por lo que las oportunidades de obtener mejores resultados del personal y del trabajo aumentan cuando se conjugan tres estados psicológicos esenciales en las personas que ejecutan el trabajo.

- Cuando la persona cree que su trabajo es significativo y tiene valor.
- Cuando la persona se siente responsable por los resultados del trabajo.
- Cuando la persona conoce los resultados que obtiene haciendo el trabajo.

Los tres estados anteriores dejan es pregunta, si el colaborador cuenta con los 3 estados, ¿sería más eficaz su potencial? Por lo que la insatisfacción se puede dar de múltiples factores, el realizar un trabajo de manera reiterativa o monótono, y si el empleado no puede comunicarse con los demás o está restringido, ¿este se plantea la satisfacción que el empleo le produce?;Es aquí donde entra a jugar la “CVT” calidad de vida en el trabajo, lo que representa el grado de satisfacción a sus actividades diarias.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión del talento humano

Gaspar (2021) alude que la gestión del talento humano se define como el “área clave de la organización a cargo de manejar eficientemente los medios humanos y sus destrezas, asegurando la correcta ejecución de las actividades” (p.327).

Satisfacción laboral

López, López y López (2023) aluden que “la satisfacción laboral se define como la actitud del trabajador hacia su empleo, fundamentada en los valores y creencias que este desarrolla respecto a su trabajo” (p. 162).

Selección de personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que el proceso de selección se trata de evaluar lo que los candidatos pueden aportar y compararlo donde la organización requiere. Aunque, la sección no es unidireccional, dado que los individuos asimismo tienen las destrezas de decidir dónde desean labor, es una elección mutua.

Colocación de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que las organizaciones no funcionan improvisadamente ni al azar. Son creadas a fin de generar algo determinado, sea servicios, artículos y demás resultados.

Recompensar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que los individuos a las corporaciones incentivadas por expectativas. Por ende, estarán más comprometidas con la puesta en marcha de sus objetivos dentro de la organización si perciben si hay reciprocidad en la recompensa que recibirán a fin de materializar los blancos propuestos.

Desarrollo de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que formar a los individuos no se limita a brindarles información para que adquieran nuevos conocimientos, destrezas que les permitan ser más eficaces en su trabajo.

Retener a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan los procesos de retención de personal como meta asegurar la satisfacción e incentivo del personal, asimismo de brindar condiciones requeridas a fin de que continúen en la organización y se comprometan con ella.

Supervisar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, mencionan que la palabra supervisar toma un significado particular, que comprenden continuar, acompañar, guiar y asegurar que la conducta de los individuos se mantenga dentro de determinados límites.

Satisfacción con las condiciones de trabajo

Este factor tiene que ver con las condiciones físicas donde los colaboradores realizan las labores del día, en este sentido se hace necesario que los ambientes físicos de las oficinas se encuentren limpios, iluminados y que tenga una temperatura adecuada (Poves, 2019).

Satisfacción con la superación personal

Todo ser humano tiene una necesidad intrínseca de ser mejor cada día, además desde un punto de vista de necesidades, los seres humanos se sienten satisfechos cuando perciben que las labores que realizan los perfeccionan dentro de los aspectos profesionales (Poves, 2019).

Satisfacción con la recompensa

Todo trabajo físico o intelectual debe ser recompensado, cuando los colaboradores perciben que sus esfuerzos físicos o intelectuales son reconocidos a través de una recompensa o compensación, se incrementa la satisfacción laboral (Poves, 2019).

Satisfacción con la supervisión

La supervisión es el acto que aplican los líderes o supervisores de la organización el cual consiste en confirmar el logro de los blancos planificados. Respecto a la complacencia en el trabajo, si los supervisores o líderes solo se restringen a criticar el trabajo realizado, la percepción de satisfacción puede decaer (Poves, 2019).

Satisfacción con los compañeros de trabajo

Los seres humanos por naturaleza son sociales y tienden a trabajar en equipos, además los seres humanos no se encuentran solos e integran una sociedad (Poves, 2019).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La incorporación de las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- b. La colocación de personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- c. El recompensar a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- d. El desarrollar a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- e. El retener a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.
- f. El supervisar a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Instrumento
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Incorporación de las personas	- Reclutamiento de personas.	01	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) Desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Cuestionario
		- Selección de personas.	02		
	Colocación de personas	- Orientación de las personas.	03		
		- Modelado del trabajo.	04		
		- Evaluación del desempeño.	05		
	Recompensar a las personas	- Remuneración.	06		
		- Programas de incentivos.	07		
		- Prestaciones y servicios.	08		
	Desarrollar a las personas	- Capacitación.	09		
		- Desarrollo de las personas y las organizaciones.	10		
	Retener a las personas	- Relaciones con los empleados.	11		
		- Higiene, seguridad y calidad de vida.	12		
	Supervisar a las personas	- Control de actividades.	13		
		- Permanencia del personal.	14		

Fuente: Guerrero y Callao (2021).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Instrumento
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción con las condiciones de trabajo	- Bienestar del personal.	15	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) Desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Cuestionario
		- Ambiente físico.	16		
		- Seguridad de empleo.	17		
	Satisfacción con la superación personal	- Capacitaciones.	18		
		- Estudios.	19		
		- Ascensos.	20		
	Satisfacción con la recompensa	- Sistemas de pagos.	21		
		- Reconocimiento.	22		
		- Prestación.	23		
	Satisfacción con la supervisión	- Supervisión.	24		
		- Apoyo del supervisor.	25		
	Satisfacción con los compañeros de trabajo	- Trabajo.	26		
		- Actitudes hacia el trabajo.	27		
		- Habilidades desarrollar sus labores.	28		

Fuente: Poves (2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Esta investigación se clasifica como básica, ya que su objetivo fue generar conocimientos que pudieran ser contrastados con la realidad, con el fin de entender los hechos que estaban ocurriendo (Díaz et al., 2013).

Nivel correlacional, ya que su objetivo “es establecer asociaciones entre conceptos, fenómenos, hechos o variables. Se enfocará en medir las variables y su relación a través de análisis estadísticos” (Hernández y Mendoza, 2018, p.109).

La investigación se clasifica como de tipo no experimental. Las investigaciones no experimentales se caracterizan por no involucrar la manipulación intencional de las variables bajo estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Enfoque cuantitativo ya que se utilizó la estadística para poder dar conclusión al objetivo de la tesis (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población fue 118 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura del GRL, entre contratados, nombrados y CAS.

3.2.2. Muestra

Una vez definida nuestra población, se procedió a calcular el tamaño de la muestra con la que se trabajaría, utilizando la fórmula correspondiente para poblaciones finitas (López y Fachelli, 2015):

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n: muestra.

*Z*²: número de unidades de desviación que indica el nivel de confianza adoptado.

*e*²: error muestral considerado.

N: población.

P: individuos que tienen una característica.

Q: individuos que no tienen la característica.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 118}{(118 - 1) * 0.0025 + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 89$$

Entonces, la muestra estuvo representada por 89 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura del GRL.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La encuesta fue la técnica utilizada. El instrumento propuesto fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, gestión del talento humano y satisfacción laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. El software empleado fue el SPSS V.27.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la gestión del talento humano

Tabla 1

Distribución de la incorporación de las personas

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Incorporación de las personas	40	44.9%	32	36.0%	17	19.1%
Reclutamiento de personas.	32	36.0%	18	20.2%	39	43.8%
Selección de personas.	46	51.7%	17	19.1%	26	29.2%

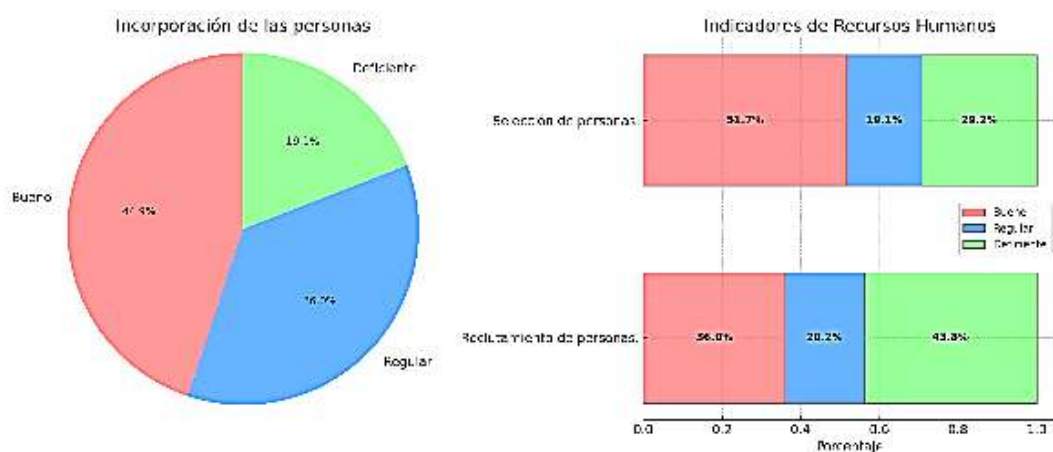


Figura 1. Incorporación de las personas.

La Tabla 1 expone la percepción del personal respecto a los procedimientos de incorporación de individuos en la Dirección Regional de Agricultura del GRL. Se evidencia que el 44.9% de los empleados considera que la incorporación general es buena, lo que indica una percepción favorable por parte de casi la mitad de los encuestados. Por el contrario, un 36,0% la califica como regular y un 19.1% como deficiente, señalando áreas críticas que requieren

atención. En el proceso de reclutamiento, solo un 36,0% de los encuestados lo consideran adecuado, un 20,2% regular, mientras que un 43,8% lo califica como deficiente, lo cual indica deficiencias significativas en esta etapa inicial del proceso de incorporación. Por el contrario, la selección de personas recibe una evaluación más favorable, con el 51,7% de los empleados calificándola de buena, aunque un 19,1% la ve regular y un 29,2% deficiente. Según estos resultados, mientras la selección de personas es considerada de manera relativamente positiva, el reclutamiento presenta el mayor desafío, destacando la necesidad de revisar y mejorar las estrategias de reclutamiento para mejorar la eficacia general de la incorporación y la satisfacción del personal.

Tabla 2

Distribución de la colocación de las personas

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Colocación de personas	44	49.4%	33	37.1%	12	13.5%
Orientación de las personas.	30	33.7%	20	22.5%	39	43.8%
Modelado del trabajo.	49	55.1%	15	16.9%	25	28.1%
Evaluación del desempeño.	40	44.9%	18	20.2%	31	34.8%

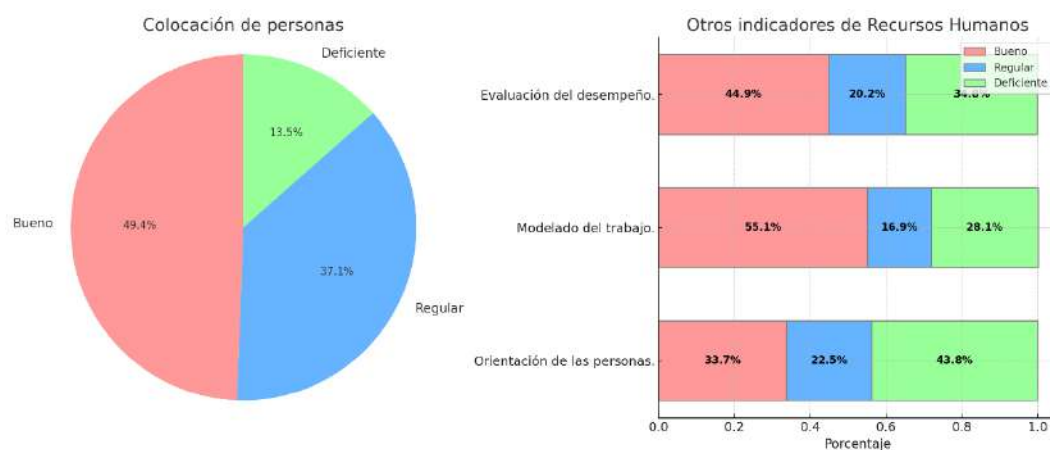


Figura 2. Colocación de las personas.

La Tabla 2 presenta una visión minuciosa de la distribución de las percepciones del personal sobre la colocación de personas y sus indicadores asociados en la Dirección Regional de Agricultura del GRL. Los resultados evidencian que el 49,4% de los trabajadores sostiene que la distribución general de individuos es favorable, mientras que un 37,1% la considera regular y solo un 13,5% la califica como deficiente. No obstante, los indicadores específicos

varían: la orientación de las personas presenta desafíos significativos, con un 43.8% de las respuestas indicando que es deficiente, mientras que solo un 33.7% la considera buena. Por otra parte, el modelado del trabajo recibe una evaluación más favorable, con un 55.1% de buenas percepciones y un 28.1% de percepciones deficientes. En relación a la evaluación del rendimiento, el 44.9% la considera como buena, mientras que un 34.8% la califica como insuficiente.

Tabla 3
Distribución de recompensar a las personas

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Recompensar a las personas	40	44.9%	38	42.7%	11	12.4%
Remuneración.	31	34.8%	19	21.3%	39	43.8%
Programas de incentivos.	49	55.1%	15	16.9%	25	28.1%
Prestaciones y servicios.	38	42.7%	18	20.2%	33	37.1%

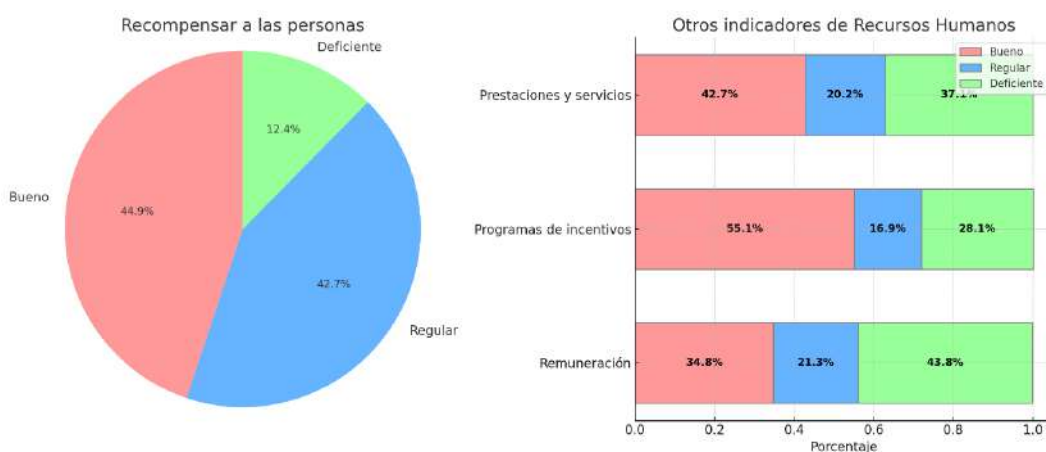


Figura 3. Recompensar a las personas.

La Tabla 3 muestra cómo los empleados de la Dirección Regional de Agricultura del GRL perciben la efectividad de las políticas de recompensa de la organización y sus diferentes componentes. De acuerdo con los datos, el 44.9% de los empleados opinan que las prácticas generales de recompensa son favorables, un 42.7% las califica como regulares, y un 12.4% como deficientes, lo que indica una visión moderadamente positiva de las políticas de recompensa. No obstante, se observa una variación significativa en la percepción de la remuneración directa por un alto 43.8% de los trabajadores, mientras que solo un 34.8% la considera buena. Los programas de incentivos reciben una evaluación más favorable, con un

55.1% de los empleados considerándolos como buenos y un 28.1% como deficientes. Los rendimientos y servicios, por su parte, son percibidos como buenos por un 42.7% de los encuestados, pero un 37.1% los considera deficientes.

Tabla 4
Distribución de desarrollar a las personas

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Desarrollar a las personas	40	44.9%	29	32.6%	20	22.5%
Capacitación.	31	34.8%	18	20.2%	40	44.9%
Desarrollo de las personas y las organizaciones.	44	49.4%	17	19.1%	28	31.5%



Figura 4. Desarrollar a las personas.

La Tabla 4 muestra cómo el personal de la Dirección Regional de Agricultura del GRL percibe las iniciativas de desarrollo de personal y sus indicadores asociados en la Tabla 4. Un 44,9% de los trabajadores sostiene que el progreso general de las personas es favorable, mientras que un 32,6% lo considera regular y un 22,5% lo califica como deficiente, lo que evidencia una aceptación moderada de las políticas de desarrollo. No obstante, las percepciones varían significativamente entre los indicadores: solo el 34,8% de los empleados considera que la capacitación es buena, mientras que un alarmante 44,9% la califica como deficiente, lo que representa deficiencias en el cumplimiento de las expectativas o necesidades del personal. En contraste, el progreso de las personas y las entidades logra una evaluación más favorable, obteniendo un 49,4% de percepciones positivas y un 31,5% de evaluaciones deficientes.

Tabla 5
Distribución de retener a las personas

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Retener a las personas	35	39.3%	32	36.0%	22	24.7%
Relaciones con los empleados.	31	34.8%	20	22.5%	38	42.7%
Higiene, seguridad y calidad de vida.	41	46.1%	14	15.7%	34	38.2%

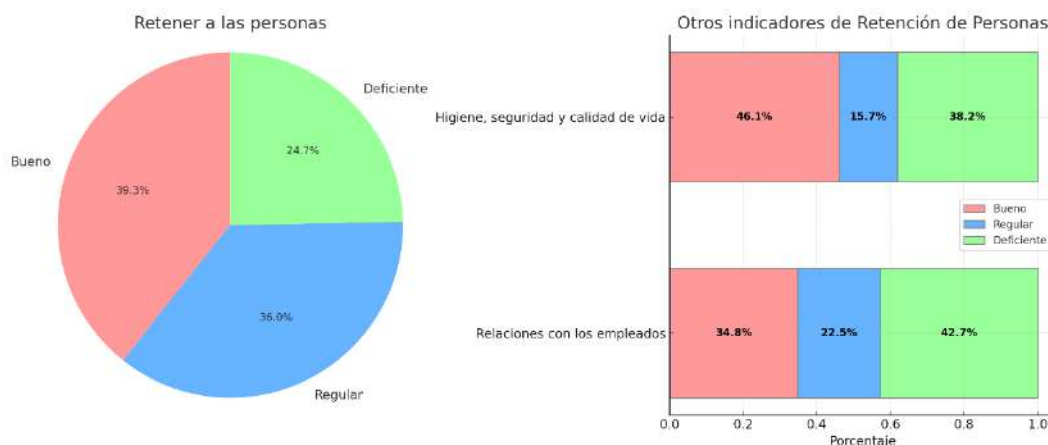


Figura 5. Retener a las personas.

La Tabla 5 presenta la percepción del personal acerca de la efectividad de las políticas de retención de la Dirección Regional de Agricultura del GRL, así como indicadores específicos como las relaciones con los empleados y la higiene, seguridad y calidad de vida. El 39.3% de los empleados evalúa las políticas generales de retención como buenas, mientras que un 36.0% las ve como regulares y un 24.7% las califica de deficientes, lo que refleja una percepción moderadamente positiva, pero con un espacio significativo para mejoras. En particular, las relaciones con los empleados reciben críticas, con solo el 34.8% de ellas calificándolas como buenas y un elevado 42.7% considerándolas deficientes. Esto sugiere que las interacciones entre el personal y la gestión podrían estar afectando negativamente la retención. A pesar de que el 46.1% considera la higiene, la seguridad y la calidad de vida como óptimas, un 38,2% las considera insuficientes, lo que indica problemas serios que podrían afectar la satisfacción y el bienestar del personal.

Tabla 6
Distribución de supervisar a las personas

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Supervisar a las personas	33	37.1%	37	41.6%	19	21.3%
Control de actividades.	29	32.6%	21	23.6%	39	43.8%
Permanencia del personal.	42	47.2%	16	18.0%	31	34.8%

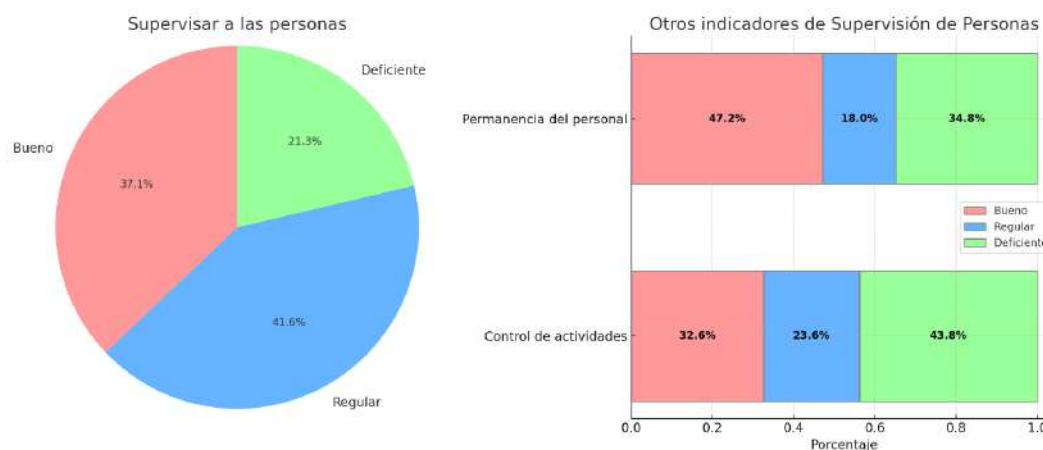


Figura 6. Supervisar a las personas.

La Tabla 6 ilustra la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura del GRL respecto a la supervisión y los indicadores asociados, incluyendo el control de las actividades y la permanencia del personal. En los estudios llevados a cabo, un 37.1% sostiene que la supervisión general es adecuada, mientras que un 41,6% la califica como regular, mientras que un 21.3% la encuentra desfavorable. A pesar de que la mayoría tiene una percepción al menos moderada de la supervisión, existe un margen notable para mejorar la eficacia de la supervisión. En lo que respecta al control de actividades, solo el 32.6% de los empleados perciben que esta área es gestionada adecuadamente, mientras que un alto 43.8% la considera deficiente, lo que sugiere deficiencias críticas en cómo se monitorean y gestionan las actividades diarias. En cambio, la percepción de la permanencia del personal es más favorable, dado que un 47.2% ha calificado la actividad como buena y un 34.8% ha calificado la actividad como deficiente. Esto evidencia una mayor satisfacción con las políticas que influyen en la retención del personal.

Tabla 7

Gestión del talento humano

		f	%
Válido	Bueno	47	52.8
	Regular	35	39.3
	Deficiente	7	7.9
	Total	89	100.0

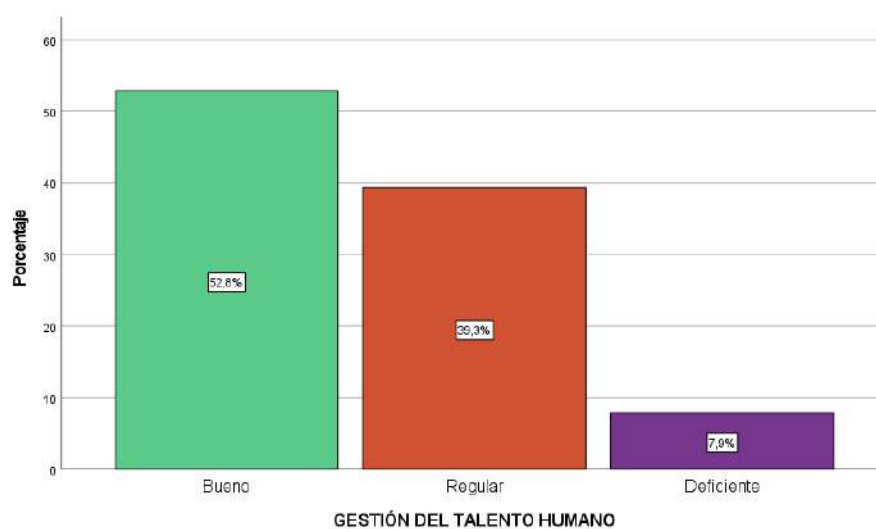


Figura 7. Gestión del talento humano.

La Tabla 7 expone la percepción de la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Agricultura del GRL, donde el 52.8% de los empleados (47 de 89 encuestados) considera la gestión como buena, un 39.3% la califica como regular, y un 7.9% la encuentra deficiente. Aunque la mayoría de los empleados tienen una perspectiva positiva o moderada, existe un margen notable para mejorar las prácticas y políticas de gestión del personal, con el objetivo de optimizar el entorno laboral y aumentar la satisfacción y productividad en la organización.

B. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral

Tabla 7

Distribución de la satisfacción con las condiciones de trabajo

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con las condiciones de trabajo	48	53.9%	30	33.7%	11	12.4%
Bienestar del personal.	31	34.8%	17	19.1%	41	46.1%
Ambiente físico.	48	53.9%	15	16.9%	26	29.2%
Seguridad de empleo.	41	46.1%	19	21.3%	29	32.6%

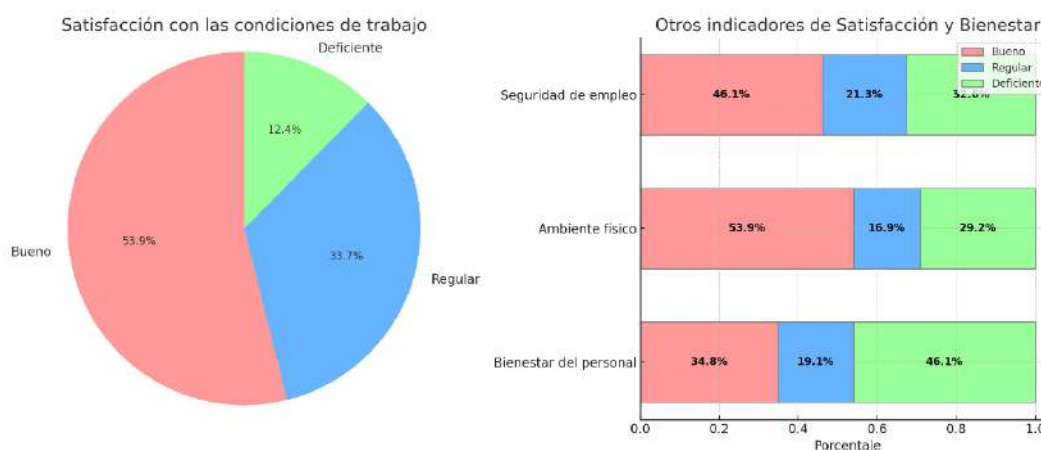


Figura 7. Condiciones de trabajo.

La Tabla 7 proporciona un análisis detallado de la satisfacción del personal en relación a las condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Agricultura del GRL. De los encuestados, 53.9% mencionan que existe una buena satisfacción con las condiciones de trabajo, un 33.7% lo considera regular y un 12.4% deficiente. Además, un 34.8% considera como bueno el bienestar del personal, un 19.1% regular y un 46.1% deficiente. Respecto al ambiente físico, un 53.9% lo califica como bueno, un 16.9% como regular y un 29.2% como deficiente. Respecto a la seguridad de empleo, un 46.1% lo considera como bueno, un 21.3% como regular y un 32.6% como deficiente.

Tabla 8
Distribución de la satisfacción con superación personal

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con la superación personal	44	49.4%	32	36.0%	13	14.6%
Capacitaciones.	29	32.6%	18	20.2%	42	47.2%
Estudios.	46	51.7%	17	19.1%	26	29.2%
Ascensos.	40	44.9%	19	21.3%	30	33.7%

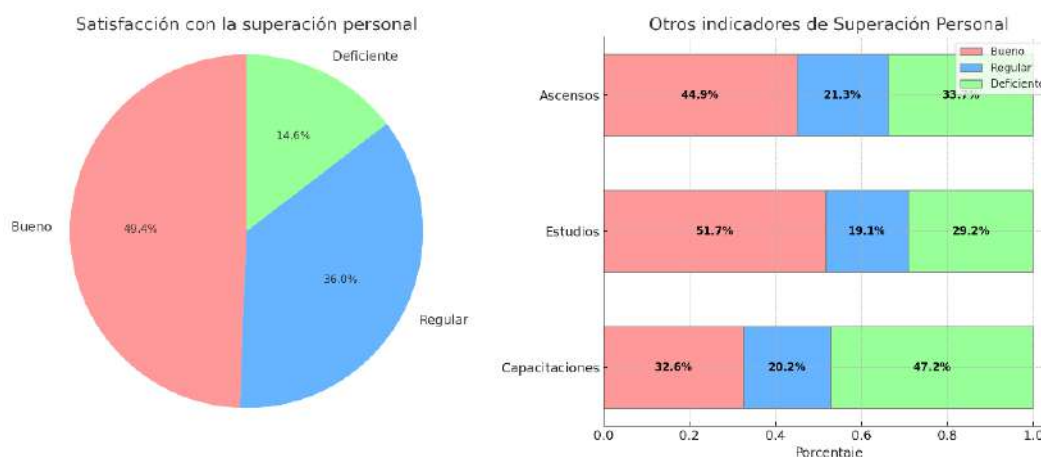


Figura 8. Satisfacción con superación personal.

La Tabla 8 proporciona un análisis detallado de la satisfacción del personal en relación a la superación personal en la Dirección Regional de Agricultura del GRL, detallando la percepción en tres indicadores fundamentales: capacitaciones, estudios y ascensos. De los encuestados, un 49.4% se encuentra satisfecho con las oportunidades de superación personal que ofrece la organización, mientras que un 36.0% lo considera regular y un 14.6% lo encuentra deficiente, lo cual indica una percepción mayoritariamente positiva, pero con espacio para mejoras. En lo que respecta a las capacitaciones, solo el 32.6% de los trabajadores experimenta satisfacción con las oportunidades de formación ofrecidas, mientras que un 47.2% las califica como deficientes, destacando un área significativa de mejora en la provisión de capacitaciones relevantes y efectivas. En adición, la satisfacción con los estudios exhibe resultados más satisfactorios, obteniendo un 51.7% de percepciones positivas y un 29.2% negativos, lo que indica que los programas educativos están siendo altamente beneficiosos. En cuanto a los ascensos, un 44.9% de los trabajadores están satisfechos con las oportunidades de progreso dentro de la organización, aunque un 33.7% opina que los procesos de ascenso son deficientes, lo que refleja la necesidad de revisar y,

posiblemente, reformar las políticas de promoción para garantizar equidad y transparencia en el desarrollo de la carrera.

Tabla 9
Distribución de la satisfacción con la recompensa

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con la recompensa	42	47.2%	32	36.0%	15	16.9%
Sistemas de pagos.	31	34.8%	16	18.0%	42	47.2%
Reconocimiento.	45	50.6%	16	18.0%	28	31.5%
Prestación.	41	46.1%	18	20.2%	30	33.7%

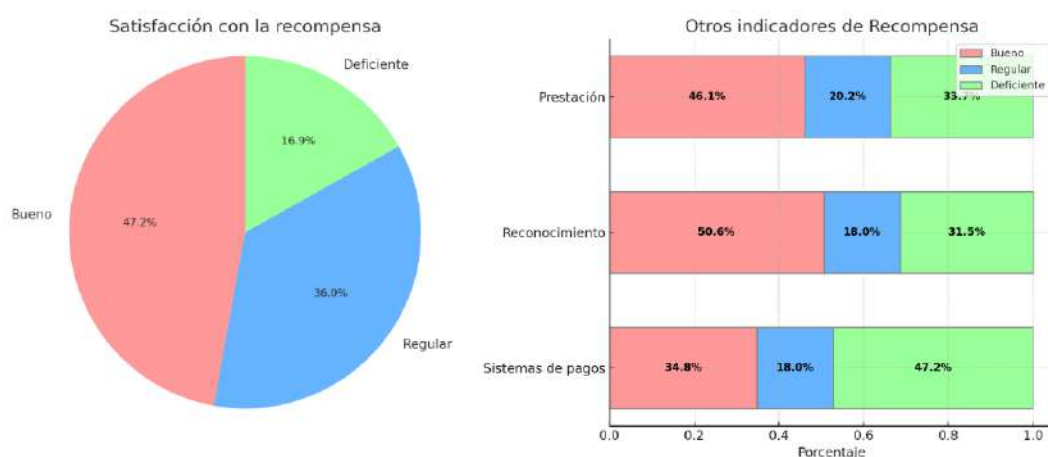


Figura 9. Satisfacción con la recompensa.

La Tabla 9 expone la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura del GRL por las recompensas otorgadas, divididas en sistemas de pagos, reconocimiento y prestaciones. Un 47.2% de los empleados califica la satisfacción con las recompensas en su totalidad como satisfactoria, aunque un 36.0% las considera regulares y un 16.9% como deficientes. En síntesis, los sistemas de compensación son valorados solo por el 34.8% de los trabajadores, mientras que un 47.2% se encuentra calificado como deficientes, lo que indica una necesidad de una revisión rigurosa de las políticas de compensación. En contraposición, el reconocimiento recibe una evaluación más favorable, con un 50.6% de satisfacción, mientras que un 31.5% aún lo considera deficiente. El 46.1% de los trabajadores percibe que las prestaciones son buenas, pero un 33.7% las encuentra insuficientes. El objetivo de estos resultados es mejorar la percepción de equidad y efectividad en las

recompensas, asegurando que estas políticas cumplan con las expectativas de los trabajadores, lo que contribuye a mejorar su retención y retención en el ámbito laboral.

Tabla 10

Distribución de la satisfacción con la supervisión

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con la supervisión	40	44.9%	31	34.8%	18	20.2%
Supervisión.	33	37.1%	19	21.3%	37	41.6%
Apoyo del supervisor.	45	50.6%	16	18.0%	28	31.5%

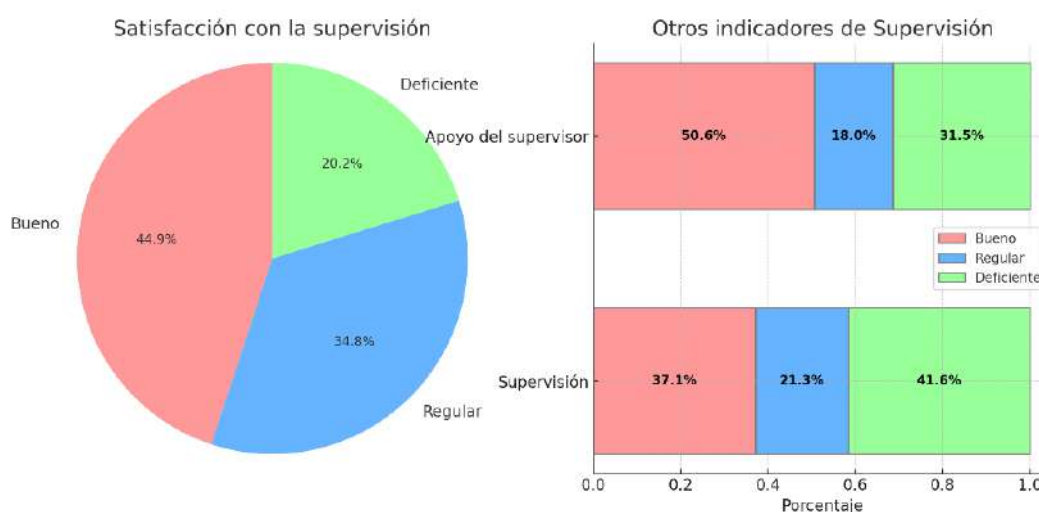


Figura 10. Satisfacción con la supervisión.

La Tabla 10 presenta la percepción del personal de la satisfacción con la supervisión en la Dirección Regional de Agricultura del GRL, incluyendo indicadores específicos como la calidad de la supervisión y el apoyo del supervisor. Según un 44.9% de los empleados, el 44.9% está satisfecho con la supervisión en general, mientras que un 34.8% la considera regular y un 20.2% la encuentra deficiente. En lo que respecta a la supervisión específica, solo el 37.1% de los empleados la califican como buena; no obstante, un significativo 41.6% la percibe como deficiente, lo que subraya problemas potenciales en las prácticas de supervisión que podrían estar afectando negativamente la moral y la eficiencia. Por otro lado, el respaldo del supervisor recibe una evaluación más positiva, con un 50.6% de satisfacción, aunque aún un 31.5% lo considera insuficiente. Los resultados obtenidos indican que, a pesar de los aspectos positivos en el respaldo brindado por los supervisores, las técnicas y la

consistencia en la supervisión deben ser optimizadas para optimizar la satisfacción general del personal y fortalecer la dinámica de trabajo en la organización.

Tabla 11

Distribución de la satisfacción con los compañeros de trabajos

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con los compañeros de trabajo	45	50.6%	33	37.1%	11	12.4%
Trabajo.	30	33.7%	19	21.3%	40	44.9%
Actitudes hacia el trabajo.	46	51.7%	15	16.9%	28	31.5%
Habilidades desarrollar sus labores.	46	51.7%	17	19.1%	26	29.2%

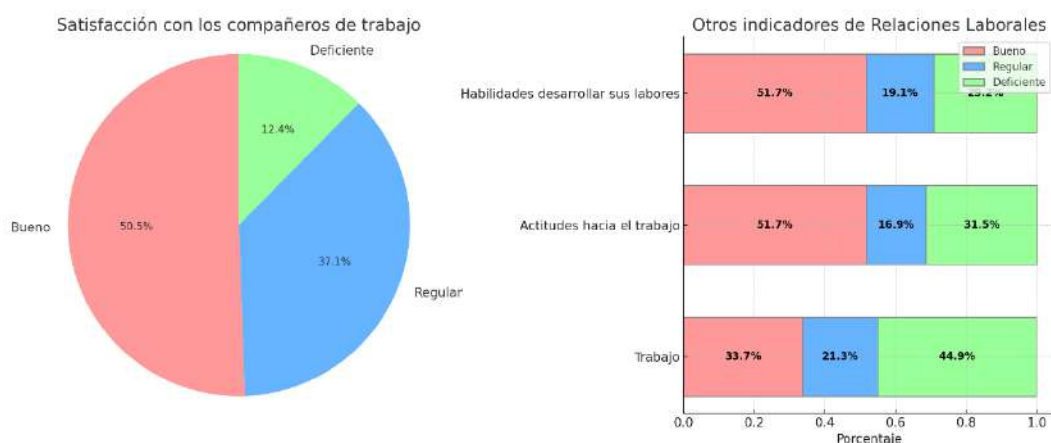


Figura 11. Satisfacción con los compañeros.

La Tabla 11 presenta la percepción del personal de la satisfacción con los compañeros de trabajos en la Dirección Regional de Agricultura del GRL. Respecto al indicador trabajo, un 33.7% lo considera bueno, un 21.3% lo considera como regular y un 44.9% lo considera deficiente. Respecto a las actitudes hacia el trabajo, el 51.7% lo considera como bueno, el 16.9% lo considera como regular y el 31.5% lo considera deficiente. Respecto a las habilidades para desarrollar las labores, el 51.7% lo considera como bueno, el 19.1% lo considera como regular y el 29.2% lo considera como deficiente.

Tabla 12
Satisfacción laboral

		f	%
Válido	Bueno	49	55.1
	Regular	33	37.1
	Deficiente	7	7.9
	Total	89	100.0

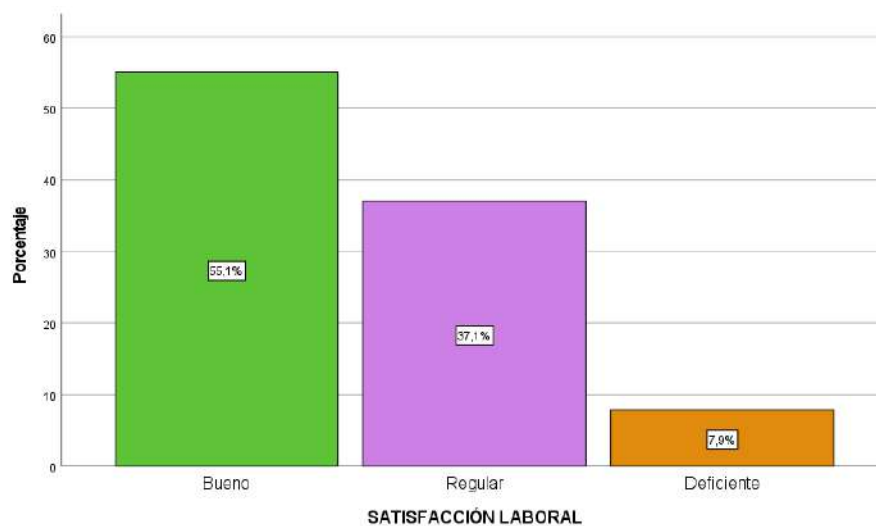


Figura 12. Satisfacción laboral.

La Tabla 12 muestra cómo los empleados de la Dirección Regional de Agricultura del GRL perciben su satisfacción laboral. De los 89 encuestados, el 55.1% de los empleados ha reportado una satisfacción satisfactoria, evidenciando una percepción positiva acerca del entorno laboral. El 37,1% (33 empleados) califica su satisfacción como regular, lo que refleja ciertas reservas o áreas de mejora potencial. Por otro lado, solo el 7.9% (7 empleados) encuentra su satisfacción laboral deficiente, lo que subraya la existencia de aspectos críticos que requieren atención para mejorar el clima y las condiciones de trabajo.

C. Prueba de normalidad

Tabla 13
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.265	89	0.000
Incorporación de las personas	0.201	89	0.000
Colocación de personas	0.191	89	0.000
Recompensar a las personas	0.216	89	0.000
Desarrollar a las personas	0.185	89	0.000
Retener a las personas	0.203	89	0.000
Supervisar a las personas	0.241	89	0.000
Satisfacción con la superación personal	0.234	89	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 13 presenta los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para diversos ámbitos de un estudio sobre la gestión del talento humano y la satisfacción con la superación personal en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. De acuerdo con los resultados, todas las variables analizadas, que incluyen gestión del talento humano, incorporación de las personas, colocación de personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas, supervisar a las personas y satisfacción con la superación personal, presentan un estadístico significativo ($p = 0.000$), indicando desviaciones significativas de una distribución normal, con valores estadísticos variando desde 0.185 hasta 0.265. La aplicación de la corrección de Lilliefors confirma la no normalidad de las distribuciones, representando que se deben emplear técnicas estadísticas no paramétricas para el análisis de estos datos, orientando el enfoque analítico adecuado para la interpretación de los resultados en este contexto particular.

4.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,787**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,787**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

La Tabla 14 ilustra los resultados de la prueba de Rho de Spearman, con el propósito de evaluar la correlación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. El coeficiente de correlación entre ambas variables es de **0.787**, indicando una correlación positiva y significativa en un nivel de significancia bilateral de **0.000**, lo cual es estadísticamente significativo en el nivel 0.01. Este elevado coeficiente de correlación sostiene que mejoras en la gestión del talento humano están íntimamente vinculadas con incrementos en la satisfacción laboral de los empleados. Se incluyeron 89 observaciones en el análisis, lo que proporciona una sólida base para la fiabilidad de estos resultados. La presente conexión positiva resalta la relevancia crítica de las prácticas efectivas de gestión del talento humano con el fin de propiciar un entorno de trabajo satisfactorio y productivo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre las incorporaciones de las personas y la satisfacción laboral

			Incorporación de las personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Incorporación de las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,711**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,711**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

La Tabla 15 presenta los resultados de la prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre la incorporación de las personas y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. El análisis presenta un coeficiente de correlación de 0.711, lo que indica una fuerte correlación positiva entre cómo se gestionan las incorporaciones de nuevas personas y la satisfacción laboral general dentro de la organización. Esta correlación es estadísticamente significativa, dado que el valor p bilateral de 0.000 es validado en el nivel de significancia de 0.05. En el presente análisis, se evidencia que una mejor gestión en la incorporación de personal está vinculada significativamente con niveles superiores de satisfacción laboral, destacando la relevancia de las prácticas efectivas de incorporación como un componente fundamental para mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados en su posición de trabajo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Tabla 16

Prueba de Rho de Spearman entre la colocación de las personas y la satisfacción laboral

			Colocación de personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Colocación de personas	Coefficiente de correlación	1.000	,852**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,852**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

La Tabla 16 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman, la cual evalúa la correlación existente entre la colocación de individuos y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. El coeficiente de correlación resultante de **0.852** indica una fuerte y positiva relación entre la colocación de personas y la satisfacción laboral, demostrando que eficientes prácticas en la colocación de empleados están directamente relacionadas con un aumento en la satisfacción laboral general. Esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor p bilateral de **0.000**, que es válido en un nivel de significancia de 0.01. Con un total de 89 observaciones en el análisis, se constata la relevancia de una eficiente gestión de colocación como una herramienta fundamental para mejorar la experiencia laboral y el compromiso de los empleados. Esto evidencia la necesidad de políticas de recursos humanos que optimicen la asignación de roles dentro de la organización.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Tabla 17

Prueba de Rho de Spearman entre el recompensar de las personas y la satisfacción laboral

			Recompensar a las personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recompensar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,831**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,831**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

La Tabla 17 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman, la cual examina la correlación existente entre las prácticas de recompensa a las personas y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. El coeficiente de correlación de 0.831 indica una significativa correlación entre la recompensa a los trabajadores y su satisfacción laboral. Este resultado es estadísticamente significativo, con un valor p bilateral de 0.000 en el nivel de significancia de 0.05, confirmado en el nivel de significancia de 0.01. Con un total de 89 observaciones evaluadas, se evidencia la relevancia de implementar sistemas de recompensa efectivos y justos como un medio esencial para incrementar la satisfacción laboral. Esto se debe a la necesidad de políticas de recompensa bien estructuradas y equitativas que reconozcan adecuadamente el rendimiento y contribución de los empleados, fomentando un entorno de trabajo motivador y satisfactorio.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman entre el desarrollar de las personas y la satisfacción laboral

			Desarrollar a las personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,642**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,642**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

La Tabla 18 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman, la cual evalúa la correlación entre el progreso de las personas y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. Se aprecia un coeficiente de correlación de **0.642**, lo cual indica una correlación positiva moderada entre las iniciativas de desarrollo de personal y la satisfacción laboral de los empleados. Se evidencia una correlación estadísticamente significativa con un valor p bilateral de **0.000**, confirmado al nivel de significancia de 0.05. Con un total de 89 observaciones examinadas, se destaca la relevancia de los programas de desarrollo profesional en la optimización de la satisfacción laboral. Se propone que la inversión en el crecimiento y desarrollo de los empleados no solo fomenta su competencia y aptitudes, sino que también contribuye significativamente a su percepción de valor y satisfacción en el ámbito de trabajo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Tabla 19

Prueba de Rho de Spearman entre el retener de las personas y la satisfacción laboral

			Retener a las personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Retener a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,623**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,623**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

La Tabla 19 presenta los resultados de la prueba de Rho de Spearman, que se centra en la relación entre las estrategias de retención de personal y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. El coeficiente de correlación obtenido es de **0.623**, señalando una correlación positiva moderada entre las estrategias de retención y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Este resultado resulta estadísticamente significativo, con un valor p bilateral de **0.000**, validado al nivel de significancia de 0.05. Con un total de 89 observaciones, estos descubrimientos sugieren que las políticas y prácticas destinadas a preservar a los trabajadores están significativamente vinculadas con su satisfacción general en el ámbito laboral. Esto subraya la importancia de establecer y mantener programas de retención que no solo incentiven la permanencia de los empleados, sino que también contribuyan a su bienestar y satisfacción general, reforzando el compromiso y la lealtad a la organización.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

Tabla 20

Prueba de Rho de Spearman entre el *supervisar de las personas y la satisfacción laboral*

			Supervisar a las personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supervisar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,618**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,618**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

La Tabla 20 presenta los resultados de la prueba de Rho de Spearman entre la supervisión de las personas y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, entre la supervisión de las personas y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. El coeficiente de correlación registrado es de **0.618**, lo cual indica una correlación moderada entre la gestión de las personas y la satisfacción laboral de los empleados. Este resultado resulta estadísticamente significativo, con un valor p bilateral de **0.000**, confirmando su relevancia en el nivel de significancia de 0.05. Con un total de 89 observaciones incluidas en este análisis, los datos sugieren que una supervisión efectiva y diligente está vinculada con una mayor satisfacción laboral. La presente afirmación resalta la relevancia de las prácticas de supervisión adecuadas y efectivas, las cuales no solo gestionen las actividades diarias, sino también fomenten un entorno laboral favorable y motivador, lo que contribuye a la satisfacción y retención de los trabajadores.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El presente análisis ha evidenciado una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.787 ($p < 0.000$), basado en una muestra de 89 participantes. Los resultados de se corresponden con los resultados de Paredes y Bustamante (2021), quienes han revelado una clara correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el contexto de los bancos. El elevado coeficiente de correlación en ambos estudios refuerza la idea de que las prácticas efectivas de gestión del talento humano son fundamentales para optimizar la satisfacción laboral en diversos contextos organizacionales. Paredes y Bustamante (2021) encontraron que la puesta en marcha de un modelo de gestión del talento humano, que incluyera dimensiones como recompensas, desarrollo de habilidades y alineación de los objetivos organizacionales con los personales, resultaba en un incremento significativo en la satisfacción laboral. Los resultados de nuestro análisis sugieren que la implementación de prácticas de gestión del talento humano, tales como la evaluación efectiva, el progreso profesional continuo y los sistemas de recompensa justos y transparentes, está íntimamente vinculados con el nivel de satisfacción laboral experimentado por los trabajadores. Además, el análisis de los resultados señala que no solo es esencial establecer políticas de gestión del talento humano, sino también asegurarse de que estas políticas sean percibidas como adecuadas y beneficiosas por los empleados. La presente afirmación se encuentra en concordancia con la literatura actual que sostiene que la percepción de los trabajadores respecto a las políticas de RRHH tiene un impacto significativo en su satisfacción laboral (referencia adicional si es necesario). Sin embargo, a pesar de las discrepancias en los resultados, resulta imperativo considerar las discrepancias

contextuales entre el sector bancario y el sector público agrícola. En el ámbito bancario, la motivación puede estar estrechamente influenciada por incentivos financieros y oportunidades de crecimiento profesional claros, mientras que en el sector público agrícola, factores como la seguridad laboral, el compromiso con el servicio público y la estabilidad pueden desempeñar roles más destacados. Esto requiere que las estrategias de gestión del talento humano sean concebidas para reflejar las prioridades y expectativas específicas de los empleados en diferentes sectores.

Los resultados de este análisis evidencian una correlación significativa entre la incorporación adecuada de individuos y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.711 ($p < 0.000$) en una muestra de 89 participantes. Los descubrimientos presentados por Guerrero y Callao (2021), evidencian la relevancia de los procedimientos de selección y orientación inicial en la gestión del talento humano. Guerrero y Callao (2021) examinan cómo una adecuada incorporación de las personas no solo facilita una mejor adaptación al entorno laboral, sino que también establece las bases para un compromiso y satisfacción a largo plazo. De manera similar, los datos obtenidos en este estudio sugieren que cuando los empleados son seleccionados e incorporados adecuadamente, perciben una mayor satisfacción laboral cuando los empleados son adecuadamente seleccionados e incorporados. Los procedimientos efectivos de incorporación contribuyen a asegurar que los nuevos empleados se ajusten adecuadamente a la cultura organizacional y comprendan de manera clara sus roles y expectativas desde el inicio. Asimismo, la relevancia de estos resultados puede ser aún más significativa en un contexto como el del sector público agrícola, donde las expectativas y requisitos del trabajo pueden ser únicos y diferentes de otros sectores. En este contexto, una administración adecuada podría resultar esencial para asegurar que los empleados no solo se ajusten a sus roles, sino también se adhieren a los objetivos de desarrollo sostenible y comunitario que a menudo se caracterizan por estas instituciones. Al contrastar con los resultados de Guerrero y Callao, se puede argumentar que, mientras ellos se concentraron en la incorporación desde una perspectiva de procesos administrativos y de recursos humanos, este estudio añade una dimensión adicional al explorar cómo estas prácticas impactan específicamente en la satisfacción laboral en un contexto gubernamental regional. Esto refuerza la premisa de que las técnicas de incorporación deben ser

cuidadosamente concebidas con el fin de ajustarse a las particularidades del sector y del ambiente organizacional.

Este estudio ha evidenciado una correlación significativa y robusta entre la colocación de individuos y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, a través de un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.852 ($p < 0.000$), en una muestra de 89 participantes. Este resultado resulta sumamente significativo y sugiere que una adecuada asignación de roles no solo resulta esencial para la eficacia organizacional, sino también para la satisfacción y bienestar del personal. Los resultados son similares a los de Vela (2022), quien determinó que la gestión del talento humano y su correcta implementación, incluyendo la colocación estratégica de empleados en roles que se ajusten a sus habilidades y expectativas, resultan en un aumento significativo de la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto. En el estudio de Vela, se evidenció la relevancia de alinear los intereses y habilidades de los trabajadores con las tareas que desempeñan, reforzando la premisa de que una posición adecuada es fundamental para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo. Al igual que en el análisis de Vela, los resultados obtenidos evidencian que una estrategia de colocación que considere riguroso las competencias y preferencias de los trabajadores puede aportar a niveles superiores de satisfacción laboral. Esta correlación podría deberse al hecho de que los empleados que sienten que sus habilidades son adecuadamente utilizadas y valoradas tienden a tener una mayor satisfacción en el trabajo, lo que se traduce en menor rotación, mayor compromiso y mejor rendimiento. Además, los resultados muestran que las prácticas de asignación de personal deben evaluarse y adaptarse continuamente a las necesidades cambiantes tanto de los empleados como de la organización. En el sector público agrícola, donde los desafíos y objetivos pueden variar en función de las prioridades políticas y económicas, la flexibilidad en la colocación puede ser especialmente valiosa.

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian una correlación significativa entre las prácticas de recompensa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.831 ($p < 0.000$). Estos resultados indican que las recompensas bien estructuradas y alineadas con las expectativas de los empleados son fundamentales para mejorar su satisfacción laboral. Según las conclusiones de Arbulú

(2023), se estableció una correlación favorable y moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el ámbito sanitario, destacando especialmente la relevancia de las prácticas de recompensa. A pesar de que el análisis de Arbulú se llevó a cabo en un contexto hospitalario, ambas investigaciones sugieren la universalidad del impacto positivo de las recompensas adecuadas en la satisfacción de los trabajadores. La correlación significativa entre la remuneración a las personas y la satisfacción laboral puede ser interpretada mediante la teoría de la expectativa, la cual sostiene que, cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son justamente recompensados, su satisfacción laboral y motivación para desempeñar el trabajo aumentan significativamente. En nuestro contexto, las recompensas no solo incluyen aspectos monetarios, sino también otorgan reconocimientos, oportunidades de desarrollo profesional y otros beneficios que contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Es relevante destacar que, al igual que en el análisis de Arbulú, la percepción de las recompensas por parte de los empleados desempeña un papel fundamental. Esto implica que no es suficiente con establecer políticas de recompensas; estas deben ser percibidas como valiosas y justas por los empleados. La transparencia y la comunicación en la política de recompensas son, por consiguiente, elementos fundamentales que deben ser cuidadosamente gestionados para asegurar su eficacia.

Los resultados de este análisis evidencian una correlación significativa entre el progreso de los individuos y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.642 ($p < 0.000$). Esta notable correlación sugiere que las iniciativas dirigidas a mejorar las habilidades y capacidades de los empleados están efectivamente asociadas con una mayor satisfacción laboral. En concordancia con las conclusiones de Silva et al. (2018), quienes examinaron la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba. A pesar de que el estudio de Silva et al. se enfoca exclusivamente en el desarrollo de individuos, el estudio de Silva et al. destaca la relevancia de la participación activa de los empleados en el diseño de sus roles y la influencia de este involucramiento en su satisfacción laboral. Se encontró que la falta de participación en tales procesos tiene un impacto negativo en la percepción del empleado sobre su lugar de trabajo y su satisfacción general. En nuestro contexto, los programas de capacitación y desarrollo profesional no solo brindan a los empleados las habilidades necesarias para realizar

sus tareas de manera más eficaz, sino que también transmiten un sentido de inversión y valor por parte de la organización en su crecimiento personal y profesional. Esto puede explicar la conexión positiva entre estas prácticas y la satisfacción laboral. Los resultados, además, sugieren que mejorar la calidad y la relevancia de los programas de desarrollo profesional puede tener un impacto directo en cómo los empleados perciben su trabajo y su compromiso con la organización. En el sector agrícola, donde la adaptación a las nuevas tecnologías y métodos puede ser esencial, el desarrollo continuo es particularmente importante.

Este estudio ha constatado una correlación significativa entre las prácticas de retención de personas y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.623 ($p < 0.000$). Los resultados obtenidos sugieren que las tácticas eficaces de retención están estrechamente vinculadas con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. En concordancia con los descubrimientos de Ronquillo (2022), quien examinó la gestión del talento humano y su influencia en la productividad y desempeño laboral en el "Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón La Troncal", nuestra investigación destaca la relevancia de las políticas de retención como un elemento fundamental para la satisfacción laboral. Ronquillo concluyó que la administración eficiente del talento humano, incluyendo la retención, resulta fundamental para fomentar un entorno laboral que fomente la productividad y el crecimiento personal. En el contexto de la Dirección Regional de Agricultura, las medidas de retención que pueden tener un impacto en estos resultados incluyen oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento de logros, condiciones de trabajo seguras y estables, y una cultura organizacional que valora y respeta a los empleados. Este estudio sugiere que, cuando los empleados sienten que la organización está comprometida con su bienestar y desarrollo profesional, tienden a tener niveles más elevados de satisfacción laboral. Asimismo, los resultados indican que no es necesario aplicar cualquier medida de retención; estas deben ser consideradas como verdaderas y beneficiosas para los trabajadores. La transparencia en las políticas de retención y la comunicación regular acerca de cómo estas políticas benefician tanto a los individuos como a la organización en su conjunto son fundamentales para su eficacia.

Este estudio ha constatado una correlación significativa entre las prácticas de supervisar personas y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.618 ($p < 0.000$). Los resultados obtenidos sugieren que las acciones de supervisión de personas están estrechamente vinculadas con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. De acuerdo con los descubrimientos de Ronquillo (2022) resalta la relevancia de las políticas de supervisión de personas como un elemento fundamental para la satisfacción laboral. Según Ronquillo, la administración eficiente del talento humano, incluyendo la supervisión, es fundamental para fomentar un entorno laboral que fomente la productividad. En cuanto a la Dirección Regional de Agricultura, las medidas de supervisión que pueden tener un impacto en estos resultados incluyen control de actividades, condiciones de trabajo seguras y prácticas de valores. Este estudio sugiere que, cuando los empleados sienten que la organización está comprometida con su bienestar y desarrollo profesional, tienden a tener niveles de satisfacción laboral más elevados. Los resultados también señalan que no es necesario aplicar cualquier medida de supervisión. La transparencia en las políticas de supervisión beneficia a los trabajadores y la organización.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de **0.787** ($p < 0.000$), basado en una muestra de **89** participantes. Los resultados de este análisis corroboran una notable correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. A partir de un coeficiente de correlación significativo, es evidente que prácticas eficaces en la gestión del talento humano no solo mejoran la eficiencia operativa, sino que también aumentan la satisfacción y el bienestar de los empleados. La relevancia de continuar desarrollando y refinando las tácticas de gestión de recursos humanos para fomentar un entorno laboral positivo y productivo.
- La incorporación de las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de **0.711** ($p < 0.000$), basado en una muestra de 89 participantes. La incorporación de individuos tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, tal como evidencia la estrecha correlación obtenida. Esto sugiere que los procesos de selección y orientación inicial son fundamentales para asegurar que los empleados se ajusten adecuadamente a la organización y comprendan sus roles desde el inicio, lo que a su vez aumenta su satisfacción laboral.
- La colocación de personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno

Regional de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.852 ($p < 0.000$), basado en una muestra de 89 participantes. La asignación adecuada de individuos en roles que se ajusten a sus aptitudes y expectativas está estrechamente vinculada con la satisfacción laboral. Los resultados evidencian la necesidad de evaluar y adaptar de manera continua las prácticas de colocación con el fin de maximizar tanto la satisfacción del personal como la productividad. Las organizaciones deben tener en cuenta establecer mecanismos que permitan una mayor flexibilidad y personalización en la asignación de roles.

- El recompensar a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023 con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.831 ($p < 0.000$), basado en una muestra de 89 participantes. La recompensa a los individuos es un factor fundamental que influye positivamente en la satisfacción laboral. Este estudio señala que las recompensas otorgadas a los empleados son fundamentales para su satisfacción. Es fundamental que las organizaciones no solo implementen sistemas de recompensa competitivos y justos, sino que también comuniquen de manera clara estos beneficios a los empleados para mejorar su percepción y efectividad.
- El desarrollar a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023 con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.642 ($p < 0.000$), basado en una muestra de 89 participantes. El desarrollo de las personas se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de las personas. La inversión en capacitación y oportunidades de desarrollo profesional no solo es esencial para la mejora de habilidades, sino que también es esencial para la satisfacción y retención de empleados, sino que también es esencial para la satisfacción y retención de empleados.
- El retener a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023 con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.623 ($p < 0.000$), basado en una muestra de 89 participantes. Las actividades de retención ejercen un impacto directo y significativo en la satisfacción laboral. Estrategias eficaces de retención que incluyen el reconocimiento, la seguridad

laboral y las condiciones de trabajo favorables son fundamentales para mantener a los empleados satisfechos y comprometidos con la organización.

- El supervisar a las personas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, 2023 con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.618 ($p < 0.000$), basado en una muestra de 89 participantes. La supervisión efectiva se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral. Supervisores que brindan apoyo, retroalimentación constructiva y reconocimiento adecuado pueden mejorar significativamente la satisfacción de los empleados.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, optimizar las políticas y procedimientos de gestión del talento humano con el fin de fomentar un entorno laboral más positivo y productivo, asegurando que las estrategias implementadas promuevan de manera activa la satisfacción y el bienestar de los empleados.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, revisar los procesos de incorporación para asegurarse de que sean comprensivos, inclusivos y alineados con las expectativas de los nuevos empleados, así como estar adaptados a los objetivos estratégicos de la organización.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, ajustar las prácticas de colocación para asegurar que los empleados estén en posiciones que maximicen sus habilidades y satisfacción, mediante la implementación de sistemas de evaluación y feedback continuo que permitan ajustes oportunos.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, implementar un sistema de recompensas y reconocimientos que sea percibido como justo y motivador por los empleados, que incluya no solo incentivos monetarios, sino también oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento público de los logros.

- Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, establecer un plan continuo de capacitación y desarrollo profesional que responda a las necesidades tanto individuales como organizacionales, facilitando recursos y oportunidades para el crecimiento personal y profesional de los empleados.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, fortalecer las estrategias de retención a través de la creación de un entorno laboral seguro y estable, promoviendo una cultura organizacional que valore la contribución de cada empleado y fomente su compromiso a largo plazo.
- Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, proporcionar prácticas de supervisión que recalquen el liderazgo positivo, el apoyo y la retroalimentación constructiva, asegurando que todos los supervisores estén debidamente capacitados en habilidades de comunicación y gestión emocional.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). Pearson.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.

7.2. Fuentes electrónicas

- Arbulú, J. (2023). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina Interna de un hospital de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121102/Arbulu_BJDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arreaga, D. y Arias, G. (2022). *Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar* [Tesis magistral, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/19038/1/T-UCSG-POS-MGTH-1%20.pdf>
- Cabrera, M., Castro, J., Gonzáles, L., Jiménez, S. y Barranca, A. (2022). Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de Estudios y Servicios en Salud. *Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud*, 7(1), 1-38. <https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941/4837>

- Calderón, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: Una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina* 21, 1-18. https://www.researchgate.net/publication/346414851_Impactos_de_la_pandemia_sobre_las_organizaciones_una_reflexion_desde_la_perspectiva_de_la_gestion_del_talento_humano
- Castillo, G. y Cruz, L. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Miguel Checa, Sullana en el año 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego] https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9542/1/REP_GRECY.CASTILLO_LEYDY.CRUZ_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf
- Comeca, K. (2022). *Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la municipalidad distrital de Lonya Grande 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9554/Comeca%20Yomona%2c%20Keila%20Johanny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M. y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>
- Farías, Á. y Ruiz, A. (2023). Clima organizacional en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre. *MQR Investigar*, 7(1), 111-132. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/158/574>
- García, M. y Gutiérrez, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10(2), 1-22. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524/3478>

- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>
- Gaviria, N. (2022). La influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en la rotación de personal. *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*, 1-22. [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2419/_INFLUENCIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCI%
c3%93N_LABORAL_ROTACI%
c3%93N_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2419/_INFLUENCIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_ROTACI%c3%93N_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez, A., Taboada, O. y Sánchez, J. (2023). Satisfacción laboral de los académicos de la licenciatura de cirujano dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México. *Estomatol Herediana*, 33(1), 10-17. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/REH/article/view/4429/4973>
- Grados, L. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit*, 29(1), 1-17. <http://www.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/liberabit.2023.v29n1.681/411>
- Guerrero, A. y Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID - 2019. *Revista Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100-108. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/1602/2272>
- Jaramillo, J. y Silva, Y. (2022). Gestión del talento humano y productividad académica en un Instituto Universitario. *Revista Científica Electrónica de negocios*, 18(52), 31-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499685>
- López, A. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018. *Balance´s. Tingo María*, 6(7), 12-17. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/145/128>
- López, L., López, P. y López, M. (2023). Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19. *Revista Innova Educación*, 5(1), 158-169. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8878467>

- Macías, M., Del Monserrate, S. y Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000200006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Mendoza, A., Plua, N. y Chiquito, G. (2023). Rol del talento humano en las organizaciones públicas. *Avances*, 25(1), 20-34. <http://avances.pinar.cu/index.php/publicaciones/article/view/733/2060>
- Mérida, K. (2023). *Gestión de talento humano*. Tesis de licenciatura, Universidad Galileo, Guatemala. <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1593/1/IDE%2019003934%20Katherin%20Johana%20Merida%20Carrillo.pdf>
- Morales, S. (2023). *Impacto del desarrollo organizacional en la gestión del talento humano por competencias* [Tesis de licenciatura, Universidad Galileo] <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1307/1/IDE%2013188104%20SONIA%20JUDITH%20MORALES%20ALVAREZ.pdf>
- Orquera, P. (2022). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del área comercial de la empresa Finanmotors S.A. en la ciudad de Quito, año 2021* [Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/20811/PROYECTO%20DE%20DESARROLLO%20FINANMOTORS%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, P. y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en Bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*(5), 44-61. <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C. y Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Pineda, M., Saavedra, M. y Díaz, Y. (2023). Análisis competitivo de la gestión del talento humano en el sector metalmecánico de la provincia Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista CEA*, 9(20), 1-24. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2155/2869>

- Poves, J. (2019). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de disfruta - Huancayo. *Revista Eci Perú*, 112-115. <https://revistas.eciperu.net/index.php/ECIPERU/article/view/240>
- Real Academia Española. (2022). *Asociación de Academias de la Lengua Española*. <https://dle.rae.es/variedad>
- Rebaza, J. y Infantas, C. (2023). Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 67-80. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/407/456>
- Romani, S., Ferrer, M. y Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152>
- Ronquillo, E. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del cantón, La Troncal* [Tesis magistral, Universidad Estatal de Milagro]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/EDDY%20ANTONIO%20RONQUILLO%20SOL%c3%8dS.pdf>
- Salguero, N. y García, C. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual. *ÑEQUE. Revista de Investigación en Ciencias Administrativas Sociales*, 5(12), 423-434. <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/103/314>
- Santamaría, A., Hernández, H. y Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista Espacios*, 41(38). <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>
- Silva, L., Niama, L., Carrera, K., Rodríguez, Á. y Villalva, C. (2018). Aproximación al estado actual de la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(63), 1-18.

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/768/1153>

- Valero, V., Coaquira, H., Orihuela, M. y Laurente, V. (2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Encuentros: Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*(17), 205-216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8750576>
- Vela, R. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107194/Vela_R-R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí] <http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1 - CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN 01: INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS					
1. Se recluta personal calificado.					
2. Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la institución.					
DIMENSIÓN 02: COLOCACIÓN DE PERSONAS					
3. Se orienta adecuadamente a las personas sobre el puesto que desempeñarán.					
4. Realiza el personal admitido tareas propias de su cargo.					
5. Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma permanente.					
DIMENSIÓN 03: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					
6. Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos.					
7. El programa de incentivos garantiza el buen ejercicio de sus funciones.					
8. Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.					
DIMENSIÓN 04: DESARROLLAR A LAS PERSONAS					
9. El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades del puesto de trabajo.					
10. Entrena la institución, al personal calificado, con cursos sobre sus áreas de trabajo para desarrollar sus habilidades.					
DIMENSIÓN 05: RETENER A LAS PERSONAS					
11. Se busca mejorar las relaciones con los trabajadores.					
12. Se busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.					
DIMENSIÓN 06: SUPERVISAR A LAS PERSONAS					
13. Se supervisa de forma permanente las actividades de los trabajadores.					
14. Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación que motive su permanencia en la institución.					
SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01: SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO					
15. La institución se preocupa por su bienestar.					
16. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus actividades.					
17. En el ambiente físico en el que trabaja, se siente seguro.					
DIMENSIÓN 02: SATISFACCIÓN CON LA SUPERACIÓN PERSONAL					
18. La institución se preocupa por brindarle capacitaciones periódicas.					
19. La institución brinda oportunidades como estudios para su crecimiento profesional.					

20. La institución premia con ascensos justos los esfuerzos personales.					
DIMENSIÓN 03: SATISFACCIÓN CON LA RECOMPENSA					
21. Percibe un salario justo por el trabajo que desempeña.					
22. Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el cumplimiento de sus funciones.					
23. Valoran el trabajo que desempeña.					
DIMENSIÓN 04: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN					
24. Se siente satisfecho con la supervisión que se realiza en la institución.					
25. Siente el apoyo del supervisor frente a cualquier duda que tenga.					
DIMENSIÓN 04: SATISFACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
26. Recibo un buen trato por parte de sus compañeros de trabajo.					
27. Le gusta involucrarse en actividades adicionales de la institución.					
28. Las tareas que realiza, las percibe como de suma importancia para el desarrollo de sus habilidades.					

Gracias por sus respuestas.

ANEXO 2 – DATOS GENERALES

Tabla
Datos generales

		f	%
Genero	M	51	57.3%
	F	38	42.7%
Edad (años)	18 a 24	29	32.6%
	25 a 31	34	38.2%
	32 a 45	15	16.9%
	Más de 45	11	12.4%

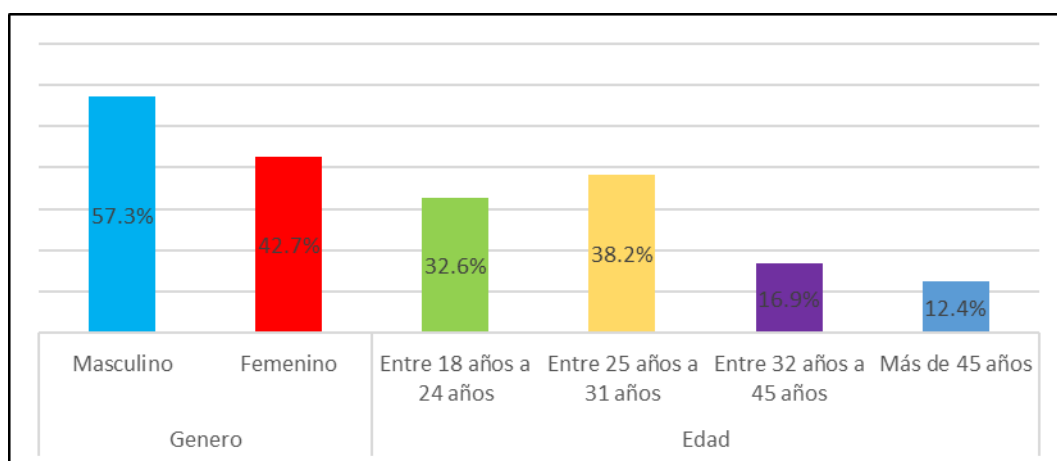


Figura. Datos generales.

La tabla de datos generales proporciona un análisis demográfico de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima, destacando la distribución por género y edad. En lo que respecta al género, el 57.3% de los trabajadores son masculinos, con un total de 51 individuos, mientras que el 42.7% son femeninos, con 38 individuos, indicando una mayor presencia femenina en la organización. En lo que respecta a la edad, los empleados se distribuyen de la siguiente manera: el 32.6% tiene una edad comprendida entre 18 y 24 años (29 empleados), mientras que el 38.2% tiene una edad comprendida entre 25 y 31 años (34 empleados), el 16.9% entre 32 y 45 años (15 empleados), y el 12.4% alcanza los 45 años (11 empleados).

ANEXO 3 - VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.757
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	442.365
	gl	91
	Sig.	0.000

VALIDEZ DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.766
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	439.199
	gl	91
	Sig.	0.000

CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.920	14

CONFIABILIDAD DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	14

ANEXO 5 – BASE DE DATOS

Gen ero	Ed ad	GESTI ÓN DEL TALE NTO HUM ANO	<i>Incorporación de las personas</i>	Reclutamiento de personas.	Selección de personas.	<i>Colocación de personas</i>	Orientación de las personas.	Modo del trabajo.	Evalúa ción del desempeño.	<i>Recompensar a las personas</i>	Remuneración.	Programas de incentivos.	Prestaciones y servicios.	<i>Desarrollar a las personas</i>	Capacitación.	Desarrollo de las personas y las organizaciones.	<i>Relacionar a las personas</i>	Relaciones con los empleados.	Higiene, seguridad y calidad de vida.	<i>Supervisar a las personas</i>	Control de actividades.	Permanencia del personal.
1	4	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	5	2	3	4	1	2	1	3	3	3	3
1	3	3	3	1	5	3	5	4	1	4	4	4	3	4	2	5	3	3	2	3	5	1
1	3	3	3	2	4	4	1	5	5	3	1	4	4	4	5	3	2	3	1	3	3	3
1	4	3	5	5	4	4	3	5	4	2	1	4	1	4	4	4	2	3	1	2	2	1
1	1	3	4	5	3	1	1	2	1	3	3	1	5	5	5	4	3	4	2	3	1	4
1	1	3	2	1	3	3	1	2	5	3	2	5	2	2	1	3	4	5	2	5	5	5
1	1	3	4	5	3	4	3	5	3	3	5	4	1	3	4	2	3	2	4	3	1	5
1	1	3	3	1	5	3	1	2	5	3	4	2	3	4	3	4	2	3	1	3	1	5
1	1	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	1	2	3	4	2	3	4	1
1	1	3	2	2	2	5	5	5	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	1	3	3	3
2	1	3	4	5	2	3	2	5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	5	5	4
2	1	3	3	1	5	4	3	5	3	2	3	1	3	4	2	5	3	1	4	3	5	1
2	1	3	4	3	4	3	1	3	5	3	1	3	5	4	2	5	4	5	2	3	2	3
2	1	3	3	5	1	3	3	4	2	3	3	4	2	5	4	5	1	1	1	3	4	2
2	1	3	5	4	5	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	1	2	1	3	2	3	1
2	1	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	1	5	4	5	2	1	2
2	4	3	3	5	1	4	5	4	2	4	5	4	2	2	2	1	4	4	4	3	3	2
2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	2	2	1
2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2
2	4	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
1	4	3	3	3	2	3	3	1	5	3	3	1	5	3	3	2	3	3	2	3	3	2
1	1	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4
1	1	3	3	1	5	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	5	3	1	5	3	1	5
1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1
1	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1
1	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
1	1	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5
1	1	3	3	1	5	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	3	1	5	3	1	5
1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2

1	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
2	1	3	3	1	5	4	1	5	5	4	1	5	5	3	1	5	3	1	5	3	1	5
2	1	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	3	3	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	3	4	2	3	4	2	3	4	2
2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
2	1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4
2	1	3	4	2	5	3	2	5	1	3	2	5	1	4	2	5	4	2	5	4	2	5
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3
1	2	3	4	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	2	4	5	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	2	3	3	1	5	2	1	5	1	2	1	5	1	3	1	5	3	1	5	3	1	5
1	2	2	3	1	4	2	1	4	1	2	1	4	1	3	1	4	3	1	4	3	1	4
1	2	3	4	2	5	3	2	5	3	3	2	5	3	4	2	5	4	2	5	4	2	5
1	2	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5
1	2	2	2	1	3	3	1	3	5	3	1	3	5	2	1	3	2	1	3	2	1	3
1	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
1	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4
2	3	3	3	1	4	3	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	3	1	4	3	1	4
2	2	3	3	1	5	4	1	5	5	4	1	5	5	3	1	5	3	1	5	3	1	5
2	2	4	5	5	4	3	5	4	1	3	5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4
2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	4	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	2	4	5	2
2	2	3	4	2	5	3	2	5	2	3	2	5	2	4	2	5	4	2	5	4	2	5
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
2	2	3	4	2	5	3	2	5	1	3	2	5	1	4	2	5	4	2	5	4	2	5
2	2	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3
2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
2	2	4	4	3	5	3	3	5	1	3	3	5	1	4	3	5	4	3	5	4	3	5
2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	5	1	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	5	1	3	5	1
1	3	3	4	2	5	3	2	5	3	3	2	5	3	4	2	5	4	2	5	4	2	5
1	3	4	4	5	2	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	2	4	5	2	4	5	2
1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3
1	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3
1	3	2	2	3	1	3	3	1	5	3	3	1	5	2	3	1	2	3	1	2	3	1

1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	1	1	1	2	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	2	3	1	4	2	1	4	1	2	1	4	1	3	1	4	3	1	4	3	1	4
1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
1	2	4	4	3	5	3	3	5	1	3	3	5	1	4	3	5	4	3	5	4	3	5
1	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3
1	2	3	3	1	4	3	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	3	1	4	3	1	4
1	2	3	3	1	4	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	1	4	3	1	4
1	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	3	4	2	2	4	2	1	2	4	2	1	3	4	2	3	4	2	3	4	2

SATISFACCIÓN LABORAL	<i>Satisfacción con las condiciones de trabajo</i>	Bienes tar del personal.	Ambiente físico.	Seguridad de empleo .	<i>Satisfacción con la superación personal</i>	Capacitaciones.	Estudios.	Ascensos.	<i>Satisfacción con la recompensa</i>	Sistemas de pagos.	Reconocimiento.	Prestación.	<i>Satisfacción con la supervisión</i>	Supervisión.	Apoyo del supervisor.	<i>Satisfacción con los compañeros de trabajo</i>	Trabajo.	Actitudes hacia el trabajo .	Habilidades desarrollar sus labores.
3	4	4	5	2	4	3	4	4	2	4	1	1	2	2	1	3	1	4	5
3	3	1	2	5	3	5	4	1	2	1	2	3	4	3	5	4	4	2	5
3	3	1	5	3	4	3	3	5	4	4	5	2	3	4	2	2	1	1	5
4	4	2	4	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	5	5	3	3	2	4
3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	5	4	4	3	4	4	5	2
3	2	2	2	3	2	1	2	4	3	5	3	1	5	4	5	4	1	5	5
3	2	2	2	2	4	1	5	5	4	4	5	4	2	1	2	3	3	1	4
3	4	4	5	4	3	2	1	5	4	2	5	5	3	1	5	3	2	1	5
3	3	5	1	4	3	1	4	5	3	1	4	4	3	3	3	3	2	3	5
4	3	3	2	5	2	2	3	1	3	1	4	5	5	5	4	4	5	5	3
3	2	1	3	3	4	5	5	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	1	4
3	3	2	4	4	1	1	1	1	3	3	2	4	4	3	4	3	1	4	5
3	3	5	3	2	3	1	4	3	2	3	1	1	3	4	1	3	1	4	4

3	3	3	2	5	3	4	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	5	2	3
4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4	2	5	4	5	3	3	4	3	2
3	2	1	5	1	3	5	1	2	2	2	1	2	3	5	1	3	3	1	5
3	4	4	4	3	2	3	1	3	3	2	5	1	3	2	4	2	1	1	4
4	3	5	4	1	3	3	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4
3	4	2	5	5	1	1	1	1	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4
4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	2	2	1	4	5	3	5
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4
3	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	4	3	4	3	1	5	4
3	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	5	3	1	5	2
2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3
3	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	3	1	5	4
2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	1	5	5	4	1	5	5	4	1	5	5	3	1	5	4	1	5	5
4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5	3	4	2	4	4	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5
3	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	4	2	5	3	2	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2
4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	2	4
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
2	2	1	5	1	2	1	5	1	2	1	5	1	3	1	5	2	1	5	1
2	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	3	1	4	2	1	4	1
3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	4	2	5	3	2	5	3
4	4	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	4	2	5	5
3	3	1	3	5	3	1	3	5	3	1	3	5	2	1	3	3	1	3	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2
3	3	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	3	1	4	5
4	4	1	5	5	4	1	5	5	4	1	5	5	3	1	5	4	1	5	5
4	3	5	4	1	3	5	4	1	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	1

2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1
4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	2	4
3	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	4	2	5	3	2	5	2
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	4	2	5	3	2	5	1
4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4
2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	3
3	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	4	3	5	3	3	5	1
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	5	1	3
3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	4	2	5	3	2	5	3
4	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	2	4	5	2	5
2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2
3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4
2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1
3	3	3	1	5	3	3	1	5	3	3	1	5	2	3	1	3	3	1	5
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1
4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3
4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3
3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	1	5	2	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	5
2	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	3	1	4	2	1	4	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
3	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	4	3	5	3	3	5	1
4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5
3	3	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	3	1	4	5
3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	1	4	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
2	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	3	4	2	4	2	1	2