



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la  
Agroindustria Campos – Ica 2022**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Trabajo Social con Mención en  
Gestión de Recursos Humanos**

**Autora**

**Marilia Yohana Valladares Rosell**

**Asesora**

**Dra. Maritza Isabel Martínez Loli**

**Huacho – Perú**

**2024**



**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)*

Escuela de Posgrado

### METADATOS

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Valladares Rosell Marilia Yohana	47785971	13/12/2023
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Martínez Loli Maritza Isabel	15606250	0000-0002-5049-7487
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Castillo Alba Margot Albina	15587333	0000-0002-5245-3701
Ramos Pacheco Haydee Del Rosario	15612688	0000-0003-3094-884X
Suarez Guzmán Basilio	15730857	0000-0002-4942-3392

---

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA AGROINDUSTRIA CAMPOS - ICA, 2022

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

16%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
6	Ludwing Roald Flores-Quispe. "Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2019 Publicación	1%

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA AGROINDUSTRIA CAMPOS - ICA, 2022**

**JURADO EVALUADOR**

**M(a). CASTILLO ALVA MARGOT ALBINA**

**PRESIDENTE**

**Dr. RAMOS PACHECO HAYDEE DEL ROSARIO**

**SECRETARIO**

**M(o). BASILIO SUAREZ GUZMAN**

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios por su amor infinito permitiéndome llegar con salud y lograr concretar un objetivo más en mi recorrido profesional y personal.

A mi madre y tía por su constante motivación, ahínco y perseverancia que cultivaron en mi educación para materializar nuestras metas y objetivos, que ambas supieron guiar mi camino

A mi compañero de esta gran travesía de vida, por su confianza, amor y apoyo en este proceso de formación y crecimiento profesional.

*Marilia Yohana Valladares Rosell*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la fortaleza de superarnos ante cualquier adversidad y fortalecer nuestros sueños.

A nuestra alma mater, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por permitirme desarrollar y plasmar la investigación aprovechando los conocimientos que recibí en sus aulas.

A mi asesora Maritza Martínez por sus orientaciones y aportes profesionales, los cuales me motivaron a seguir desarrollando mi presente trabajo de investigación con mucho esfuerzo y dedicación.

A nuestros docentes de posgrado por impartir sus saberes para las aulas y la vida en mi proceso académico.

A los trabajadores de la empresa por responder de manera sincera y ser fuente confiable y certera de la existencia de la presente investigación, mi compromiso con ellos de desarrollar un cambio a través de los estudios.

*Marilia Yohana Valladares Rosell*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	6
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	7
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	10
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	11
<b>RESUMEN</b> .....	12
<b>ABSTRACT</b> .....	13
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	14
<b>CAPÍTULO I</b> .....	16
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	16
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b> .....	16
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	19
<b>1.2.1 Problema general</b> .....	19
<b>1.2.2 Problemas específicos</b> .....	19
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b> .....	20
<b>1.3.1 Objetivo general</b> .....	20
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	20
<b>CAPÍTULO II</b> .....	23
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	23
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b> .....	23
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b> .....	23
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b> .....	25
<b>2.1 Bases teóricas</b> .....	27
<b>2.3 Bases filosóficas</b> .....	34
<b>2.4 Definición de términos básicos</b> .....	34
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b> .....	37
<b>2.5.1 Hipótesis general</b> .....	37
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b> .....	37
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b> .....	37
<b>CAPÍTULO III</b> .....	39
<b>METODOLOGÍA</b> .....	39
<b>3.1 Diseño metodológico</b> .....	39



3.2	<b>Población y muestra</b> .....	40
3.2.1	<b>Población</b> .....	40
3.2.2	<b>Muestra</b> .....	40
3.3	<b>Técnicas de recolección de datos</b> .....	41
3.4	<b>Técnicas para el procesamiento de la información</b> .....	46
	<b>CAPÍTULO IV</b> .....	47
	<b>RESULTADOS</b> .....	47
4.1	<b>Análisis de resultados</b> .....	47
4.2	<b>Contrastación de hipótesis</b> .....	55
	<b>CAPÍTULO V</b> .....	62
	<b>DISCUSIÓN</b> .....	62
5.1	<b>Discusión de resultados</b> .....	62
	<b>CAPÍTULO VI</b> .....	66
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	66
6.1	<b>Conclusiones</b> .....	66
6.2	<b>Recomendaciones</b> .....	67
	<b>REFERENCIAS</b> .....	69
7.1	<b>Fuentes documentales</b> .....	69
7.2	<b>Fuentes bibliográficas</b> .....	70
7.3	<b>Fuentes hemerográficas</b> .....	71
7.4	<b>Fuentes electrónicas</b> .....	71
	<b>ANEXOS</b> .....	72
01	<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....	72
02	<b>INSTRUMENTOS ÀRA LA TOMA DE DATOS</b> .....	74
03	<b>TRABAJO ESTADISTICO DESARROLLADO</b> .....	78
04	<b>VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE TOMA DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICION 1</b> .....	81

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de sexo, edad, tiempo de trabajo y condición laboral de la población de estudio.	32
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentaje de los niveles de gestión del talento humano.	34
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión del talento humano.	35
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión del talento humano.	36
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral.	38
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones de la satisfacción laboral.	39
Tabla 7. Correlación de Rho de Spearman de las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral.	41
Tabla 8. Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión significancia de la tarea.	43
Tabla 9. Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones de trabajo.	44
Tabla 10. Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento personal y/o social.	45
Tabla 11. Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión beneficios económicos.	47

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. La composición del talento humano.	13
Figura 2. Los seis procesos de la administración de recursos humanos.	14
Figura 3. Teoría de los dos factores: la satisfacción y la insatisfacción como dos continuos separados.	17
Figura 4. Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo.	18
Figura 5. Características de sexo, edad, tiempo de trabajo y condición laboral de la población de estudio.	33
Figura 6. Distribución porcentual de niveles de la gestión del talento humano de la población de estudio.	35
Figura 7. Distribución porcentual de las dimensiones de gestión del talento humano.	38
Figura 8. Distribución de porcentajes de la variable satisfacción laboral.	39
Figura 9. Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral según sus dimensiones y niveles que corresponden.	40

## **RESUMEN**

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022.

**Métodos:** Se fundamentó en una metodología de tipo básica, cuantitativo, relacional y de diseño no experimental y transversal, conformada por una población de 150 colaboradores y una muestra de 108 operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022, a quienes se les administró la Escala para medir la Gestión del Talento Humano de tesista Valladares (2022) y Escala para medir la Satisfacción Laboral de Palma (2005).

**Resultados:** el 71.3% señala que la gestión de talento humano referido a integrar personas, organizar a las personas, compensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y evaluación de personas; se encuentra en un promedio, con tendencia a bueno. En la prueba inferencial de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente 0.613 y un  $p=0.000$ , confirmándose que mientras mejor sea la gestión del talento humano entonces mayor será el nivel de satisfacción laboral.

**Conclusión:** Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, satisfacción laboral, trabajadores, bienestar personal y profesional.

## **ABSTRACT**

Objective: To determine the relationship that exists between the management of human talent and job satisfaction in the collaborators of the Campos agroindustry, city of Ica, year 2022. Methods: It was based on a basic, quantitative, relational and non-experimental design methodology. and cross-sectional, made up of a population of 150 collaborators and a sample of 108 workers from the Campos agro-industry, city of Ica, year 2022, who were administered the Scale to measure Human Talent Management by Valladares thesis student (2022) and Scale to measure Job Satisfaction in Palma (2005). Results: 71.3% indicate that human talent management refers to integrating people, organizing people, compensating people, developing people, retaining people and evaluating people; In Spearman's Rho inferential test, a coefficient of 0.613 and  $p=0.000$  were obtained, confirming that the better the management of human talent, the higher the level of job satisfaction. Conclusion: There is a direct and significant relationship between the Management of human talent and job satisfaction in the operator collaborators of the Campos agroindustry, city of Ica, year 2022.

Keywords: Management of human talent, job satisfaction, workers, personal and professional well-being

## INTRODUCCIÓN

Actualmente las mejores empresas se están preparando para proporcionar a sus clientes precios más competitivos, innovación, tecnología, marca, mano de obra profesional; todo esto debido a que los consumidores cada vez son más exigentes y buscan productos y servicios de calidad. Sin embargo, es notorio que el recurso humano es muy importante en la organización, es aquella dinamiza la producción, pues desde el siglo pasado Adán Smith señalaba que era la riqueza de una sociedad. Es así que el talento se ha convertido en un factor imprescindible que genera un intenso proceso de renovación, moviliza los factores transformadores en la industria por lo que los encargados de estas áreas deben propiciar una política de atención que mejore sus condiciones, las relaciones interpersonales y la participación en las actividades de las empresas públicas y privadas,

La gestión del talento en las empresas, y recursos humanos en general, ha cambiado drásticamente a lo largo de los años; antes, los departamentos de RRHH se centraban en funciones propias como contratación, nómina y beneficios; pero actualmente han dado una mirada a desarrollar programas operativos y de capacitación adecuados para abordar el desempeño y el desarrollo de habilidades interpersonales con sus jefes y compañeros que genere satisfacción del lugar donde trabajan..

Por ello, se consideró fundamental dirigir un estudio con el propósito relacionar la gestión del talento humano en una empresa agroindustria campos - Ica, y la satisfacción de los trabajadores ante las acciones que realizan, de esta manera mejorar las condiciones de los colaboradores.

Para una mejor presentación de la investigación se ha dividido en seis capítulos:

Capítulo I: Se describe la realidad problemática, la presentación de los problemas y los objetivos de manera general y específica; así como la justificación y la delimitación del estudio.

Capítulo II: Se presenta el marco teórico de la investigación, acompañado por las bases teóricas y los antecedentes que refuerzan la realización del estudio; así mismo, se encuentra la formulación de las hipótesis y las definiciones de los términos más usados.

Capítulo III: Comprende todo lo referente a la metodología, además de la población de estudio y la muestra, utilizándose la encuesta para obtener información objetiva y precisa. También se encontrará la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Se exponen los resultados que se obtuvieron a partir de informaciones recogidas usando herramientas como el cuestionario, los cuales están representados en figuras y tablas, mostrando los niveles y correlaciones de las variables en estudio.

Capítulo V: Se encontrará la discusión del resultado, las conclusiones y las recomendaciones, que permitirán con nuevas propuestas de investigación para restablecer la situación.

Capítulo VI: Se presenta diversas fuentes de información utilizadas para sustentar y fortalecer teóricamente la investigación, tanto las fuentes hemerográficas, bibliográficas y electrónicas.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Durante las últimas décadas del siglo XX y a inicios del presente, se ha presentado una preocupación constante en las organizaciones de cómo gestionar las habilidades y destrezas de los trabajadores que laboran dentro de una institución; sobre todo en aquellos que se encuentran en el sector agroindustrial donde se requiere de una adecuada gestión del talento Humano por las características que este tiene.

Pardo (2013), explica en su artículo sobre Gestión del Talento Humano que la condición humana es importante para quienes conforman el equipo interdisciplinario y su abordaje del servicio que prestan en la organización, el alcance de la responsabilidad y compromiso como gestores para el desarrollo de talentos humanos del ámbito laboral. Lo señalado, incide directamente en la satisfacción de los trabajadores en una organización; es decir el agrado o desagrado de sus funciones y tareas que cumplen como parte de su labor de los trabajadores de una entidad. Por eso es importante identificar cómo se gestiona el talento humano a partir de las políticas que implemente la alta dirección hacia sus trabajadores y de cómo ellos se encuentran satisfechos o no de sus actividades laborales diarias.

Según Robbins y Coulter (2009) señalan que la satisfacción como una actitud general de una persona hacia su trabajo” una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (pág. 79).. Ante esta situación, existe la necesidad de investigar dicha problemática relacionada a las percepciones que tienen los que ven cristalizados esta políticas de gestión que implica gestionar el talento humano y hacer más productivo la organización.

A nivel mundial, se ha realizado investigaciones sobre la temática expuesta en varios países, como la Organización Internacional del Trabajo OIT (2017) en su texto sobre *El*



*futuro de la formación profesional en América latina y el Caribe*, señalan que “El talento humano es un medio para aumentar productividad y promover crecimiento sostenible. Sin embargo, más allá de esta visión utilitarista o instrumentalista, (...) es visto y debe verse también como un fin en sí mismo” (pág. 17). Asimismo, en el Informe mundial sobre salarios 2022-2023 a cargo de esta institución señalada, destaca las características de un mercado ocupacional deprimente agregando que “...en 2020, aproximadamente el 34 por ciento de todos los empleados de los países de la UE empezaron a teletrabajar (Ahrendt et al. 2020 citado en Organización Internacional del Trabajo, 2022, pag. 31). Indudablemente, para aquellos que mantuvieron su trabajos y obligados por la pandemia que atravesó el mundo; creando de esta manera insatisfacción, temor y zozobra por lo desconocido y el desafío de asumir esta nueva modalidad de trabajo.

En un estudio realizado a nivel mundial por el reporte global Randstad workmonitor Q3 durante el año 2018 como se citó en Gestión rh (s.f.) encontraron que “La satisfacción más alta fue en México con 82% de los empleados satisfechos, India con 81% y los Estados Unidos 80% y los países con la satisfacción laboral más baja ocurrió en Japón 44% y Hong Kong 46%” (párr. 7). Estadísticas que demuestran la necesidad de una buena gestión de recursos humanos que se desarrolla en esos países generan adecuadas condiciones laborales de los subalternos en una empresa, sin embargo, hay que destacar que siendo Japón el país más industrializado tiene los porcentajes más bajos de satisfacción que sería importante profundizar el conocimiento de sus causas que lo producen y las condiciones y entorno laboral que ofrecen como: calidad de trabajo, políticas que otorga las organizaciones a sus empleados y que puede conllevar a un equilibrio con su vida personal tiene impacto en su productividad; así mismo la Organización Mundial de trabajo (OIT) (2022) refiere que en dicho informe que América Latina y el Caribe, “se estima que alrededor de 23 millones de trabajadores se acogieron al régimen de teletrabajo en el periodo 2020-2021, lo que representa en torno a un 23 por ciento de los 98 millones de asalariados de la región” (pág. 30).

Según datos estadísticos a nivel nacional en Satisfacción Laboral en página web de Info Capital Humano (2018) refiere:

El 76% de peruanos respondió negativamente ante la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo?, de este porcentaje el 22% indica que es porque no está en un trabajo desafiante, 20% señala que no cuenta con buen clima laboral, 19% indica que su jefe no es un buen líder,

12% dice que es porque no está conforme con su remuneración, 10% manifiesta que mi empresa no retribuye mis sus logros, 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, 7% porque no le entregan posibilidades de ascenso. (párr. 1)

Entonces, según los datos de satisfacción laboral en el país, el mayor porcentaje que equivale al 76% no se encuentra feliz debido a diversos factores, quienes relativamente son jóvenes de sexo masculino que se encuentran conformando el grupo de edades entre 18 a 35 años.

Así mismo, a nivel nacional existen investigaciones que han corroborado la importancia que tiene el estudio de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral; es así que tenemos a Sáenz (2019) que en su investigación concluyo a mayor gestión del talento humano mayor es la satisfacción en los trabajadores agroindustriales de la zona sur de Moquegua. De la investigación citada se puede afirmar que al tener relación las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral, esto significa que los trabajadores tienen una percepción adecuada de la gestión del talento humano dentro de la organización y por lo tanto una mayor satisfacción laboral debido a un acertado proceso en la gestión del talento liderado por los profesionales idóneos, quienes generan en los colaboradores el sentido de pertenencia y compromiso a la organización.

La organización agroindustrial Campos, no es ajena a esta problemática, lugar donde se realiza la investigación; es un escenario donde se observar una situación singular de la gestión del talento humano asociada a la satisfacción laboral de los trabajadores quienes tienen muchos años de servicio contratados en forma intermitente, además tienen bajos niveles educativos, presentan precariedad laboral y económica, alta carga familiar entre otros; que debe tomarse en cuenta para la investigación. Es así que el talento humano dentro de las organizaciones es un recurso significativo, y por ende el más importante ya que este se encargará de lograr, que esta funcione y alcance su visión y objetivos organizacionales. Es así, si el talento humano se encuentra motivado, satisfecho dentro de su organización este contribuirá a cumplir las metas institucionales, por ello es importante que el área encargada gestione y facilite adecuadamente los recursos en un ambiente laboral saludable y por consiguiente a su realización profesional y personal.

Es importante, la investigación en la medida que los resultados permitirán proponer a las oficinas de la gerencia de administración y gestión del talento Humano de las

organizaciones, tenga una oportuno atención de sus recursos humanos, eficiente reclutamiento y selección de personal, la inducción y capacitación del mismo que contemplan el desarrollo, las remuneraciones, las relaciones laborales tanto entre los pares así como también con las supervisiones y jefatura inmediata con el propósito de elevar los niveles de satisfacción en los colaboradores teniendo en consideración las normativas vigentes y una mirada holística al tema de investigación.

Finalmente se necesita conocer la percepción de los trabajadores referente a las características particulares del sector agroindustrial, en la medida que existe poca información e investigación científica sobre dicha temática en esta población, que identifique una eficiente o deficiente gestión del talento humano de quienes direccionan la organización, los cuales deben poseer habilidades cognitivas y sociales pertinentes situación que se asociará a la satisfacción con sus recursos humanos (trabajadores) donde la profesión de Trabajo Social deberá proponer recomendaciones ante los resultados que se obtenga que beneficien de forma acertada a la organización y por ende a los trabajadores.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores la agroindustria Campos, Ica 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

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

La presente investigación se **justifica teóricamente** porque existen definiciones y un marco teórico la teoría de los dos factores de Herzberg sobre la satisfacción laboral, quien plantea siete dimensiones que se utilizaron para dar una explicación con rigor científico en los resultados obtenidos. Además, se cuenta con la teoría de gestión del talento Humano por Chiavenato, quien describe seis dimensiones que se evaluará si guarda relación con la satisfacción laboral.

La presente investigación se **justifica en forma práctica**, debido a la necesidad existente de mejorar las aptitudes y actitudes de los trabajadores donde el área de recursos humanos gestiona y/o administra este personal, siendo el recurso más significativo para la organización en su gestión y administración relacionada al nivel de satisfacción laboral de los colaboradores. Por consiguiente, la organización y sus colaboradores se le facilitará algunas propuestas de mejora planteadas a partir de los resultados obtenidos.

Se **justifica metodológicamente** porque se empleó el método científico de la investigación, técnicas de investigación social e instrumentos de recolección de datos que medirán las variables de estudio. Así, los resultados de la investigación se avalarán en las técnicas e instrumentos válidos por sus autores quienes certifican su calidad y confiabilidad que se requiere para su utilización en el proceso de la investigación. Por último, el aporte de un instrumento de recolección de datos de gestión del talento humano en base a la teoría de Chiavenato que ha sido validado por expertos y tiene las propiedades métricas para ser usado por otras investigaciones parecidas.

## **1.1 Delimitaciones del estudio**

### Delimitación geográfica

La presente investigación se desarrollará con los colaboradores operarios que laboran en la agroindustria Campos, en la ciudad de Ica - Perú.

### Delimitación temporal

Los datos que se recogieron para la presente investigación corresponden al año 2022, basándose en la recolección de información bibliográfica y campo.

### Delimitación teórica

El enfoque teórico se basa fundamentalmente en la teoría de la administración de recursos humanos de Chiavenato y la teoría de los dos factores de Herzberg, donde esta última dimensiona la motivación en factores higiénicos y motivacionales y los relaciona con la satisfacción laboral el cual contribuye al logro de los objetivos institucionales.

Lo que significa que, al contar con un personal satisfecho, la proyección de su continuidad y desempeño será en mayor proporción conllevando a reacciones positivas, mejorando las relaciones laborales, y la productividad el cual se verá reflejado en el logro de los objetivos en un menor tiempo.

## **1.2 Viabilidad del estudio**

La investigación tiene una viabilidad institucional, debido a que se contó con la autorización y facilidades de la Gerencia General y Administrativa, sobre el desarrollo de

dicho estudio con los colaboradores operarios de la agroindustria, sin afectar sus labores diarias, siendo de manera virtual la aplicación del instrumento de recolección de datos.

El estudio tiene una viabilidad de medios y materiales porque se tuvo equipos informáticos, mobiliario y materiales de escritorio para la organización de la tesis.

Finalmente, la investigación accedió a la viabilidad financiera porque los gastos que demandaron la organización de la tesis, fueron asumidos en su totalidad por la tesista.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Martins y Sandoval (2021) desarrollaron la investigación “El trabajador rural y la satisfacción laboral en su entorno. En el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Centro de la provincia de Santa Fe (Argentina)” (artículo de revista). Planteándose como finalidad caracterizar y conocer el nivel de satisfacción del personal empleado en empresas agropecuarias. La metodología tiene un enfoque cualitativo, en el que se relevó y caracterizó el nivel de satisfacción de los empleados rurales. La población estuvo constituida por 8 empresas agropecuarias del grupo CREA Gálvez, constituidos por 47 empleados rurales. La investigación obtuvo como resultado con tres grados de libertad, un chi cuadrado tabular de 7,815 y un chi cuadrado calculado de 55.816, se acepta H1: la Gestión del Talento Humano Si influye en el desempeño de los trabajadores de los talleres de enderezada y pintura ubicados en el Cantón Salcedo. Llegando a la conclusión que la gestión del talento humano si influye en el Desempeño de los trabajadores de los talleres de enderezada y pintura ubicados en el Cantón Salcedo.

García (2021) Desarrollo la investigación “Recursos Humanos y su incidencia en el reclutamiento de colaboradores de las empresas agropecuarias de Guayaquil y Duran” Universidad Politécnica Salesiana en Ecuador- Guayaquil (tesis para título de licenciatura en administración de empresas). Planteó como objetivo determinar la incidencia del área de Recursos Humanos en el reclutamiento de sus colaboradores. La metodología fue Hipotético Deductivo. La población estuvo constituida por 23 empresas del rubro, conto con una muestra probabilística de 318 colaboradores. El instrumento estuvo conformado por 9 ítems de las cuales 6 fueron en la escala de Likert 2 dicotómicas, 1 politómica. La

investigación obtuvo como resultado el valor del chi cuadrado fue de 66.89 rechazando la hipótesis nula. Llegando a la conclusión que existe asociación entre un departamento de Recursos Humanos y las actividades que gestiona la organización para capacitar y brindar bienestar laboral y el desarrollo profesional de sus integrantes.

Porras (2020), investigó sobre “La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo” en la Universidad técnica de Ambato - Ecuador. Su objetivo fue Determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del Cantón Salcedo. La metodología señalada para la tesis fue enfoque cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 35 trabajadores de los talleres. El instrumento estuvo conformado por 35 Ítems en la escala de Likert elaborado por el autor. Se obtuvo como resultado con tres grados de libertad, un chi cuadrado tabular de 7,815 y un chi cuadrado calculado de 55.816, se acepta la hipótesis de investigación: la Gestión del Talento Humano, si influye en el Desempeño de los trabajadores de los talleres de enderezada y pintura ubicados en el Cantón Salcedo. Llegando a la conclusión que La gestión del talento humano si influye en el Desempeño de los trabajadores de los talleres de enderezada y pintura ubicados en el Cantón Salcedo.

Fajardo (2015) desarrolló la investigación “Gestión de Recursos Humanos en Empresas Agropecuarias de la Universidad Católica Argentina”. Planteó como objetivo determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y calidad de servicio La metodología utilizada en el estudio fue de orden cuantitativo experimental a partir del análisis de encuestas efectuadas, con respaldo de la escasa bibliografía existente sobre la temática, formado por 39 Ítems del tesista. La población estuvo constituida por 626 productores, con una muestra probabilística finita de 102 trabajadores de las 9 agropecuarias que conforman el grupo CREA Bermejo del Departamento General San Martín. Se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y moderada ( $Rho = 0,693$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000) con la satisfacción de los usuarios. Llegando a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva, moderada y significativa con la satisfacción de los usuarios.



### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Mendoza y Niño Ladrón de Guevara (2020) desarrollaron la investigación “Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020” Universidad Cesar Vallejo. La investigación planteó como objetivo determinar el nivel de correlación entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial. La metodología utilizada en el estudio fue el diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, usando el cuestionario de 12 ítems para Gestión Organizacional y 12 Ítems para Satisfacción Laboral del creado por el tesista. La población estuvo constituida por una muestra de 50 colaboradores. Teniendo como resultado una correlación fuerte entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Spearman es = 0,842 con nivel de significancia  $p = 0,000 < 0.05$  por lo que se evidencia que la gestión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC. Llegando a la conclusión que Existe relación positiva y significativa entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca (Spearman = 0,842), esto significa que si la gestión organizacional mejora, la satisfacción laboral mejorará, siendo la gestión organizacional fundamental para que el desempeño del trabajador sea más eficiente y eficaz.

Sáenz (2019) desarrolló la investigación “Gestión del talento humano y la satisfacción de los usuarios del CITE Agroindustrial Moquegua al 2019” Universidad Cesar Vallejo. Planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los usuarios del CITE Agroindustrial Moquegua al 2019. La metodología utilizada en el estudio fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, formado por 20 Ítems en la escala de Likert para Gestión del Talento Humano y el cuestionario sobre Satisfacción de los usuarios por 22 Ítems en la escala de Likert. La población fue constituida por 626 productores, con una muestra probabilística finita de 238 productores agroindustriales del departamento de Moquegua. La investigación tuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y moderada ( $Rho = 0,693$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000) con la

satisfacción de los usuarios. Llegó a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y moderada y significativa con la satisfacción de los usuarios.

Medina (2020) desarrolló la investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón- Piura, 2019” Universidad Cesar Vallejo. Investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha Morropón-Piura, 2019. La metodología empleada en este estudio, No experimental de corte transversal, descriptivo – correlacional y cuantitativo; formado por 25 Ítems en la escala de Likert para Gestión del Talento Humano y 39 Ítems en la escala de Likert para desempeño laboral. La población estuvo constituida por tres colaboradores administrativos y 133 obreros de Agro Pacha S.A. Obtuvo como resultado de la gestión del talento humano presenta una relación directa (positiva), moderada ( $\rho=0,522$ ) y altamente significativa ( $\text{sig}=0,000$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero. Llegando a la conclusión que La gestión del talento humano presenta una relación directa (positiva), moderada ( $\text{Rho}=0,571$ ) y altamente significativa ( $\text{sig}=0,000$ ) con el nivel de conocimiento del cargo del personal obrero, por lo tanto, la prueba logró determinar que la gestión del talento humano recluta y aporta mejoras al nivel de conocimiento del personal obrero.

Villanueva (2017) desarrolló la investigación “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017 Universidad Cesar Vallejo. Considerando como propósito el de analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Maderera Loreto. La metodología del estudio a partir de enfoque cuantitativo, aplicada, con un nivel de investigación correlacional y diseño de investigación no experimental, correlacional; formado por 34 Ítems en la escala de Likert. La población estuvo constituida por 27 trabajadores. La investigación tuvo como resultado de la prueba de R de Pearson fue 0,509 y con una significancia de 0,007 siendo menor que la significancia bilateral de 0,05; por lo que una adecuada gestión del talento humano incide de manera positiva haciendo que la satisfacción en los trabajadores sea de un nivel alto. Llegó a la conclusión que La gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y moderada y significativa con la satisfacción de los usuarios. Existe incidencia positivamente entre la

gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Maderera Loreto en la ciudad de Huaraz en el 2017.

Gutiérrez (2017) desarrolló la investigación “Influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de la empresa agroindustrias ICELS SAC., en la provincia Ica, durante el periodo 2017” Universidad Alas Peruanas. Planteo como objetivo analizar como la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Agroindustrias ICELS SAC, en la Provincia Ica, durante el período 2017. La metodología que el inductivo, diseño transversal descriptivo, instrumento formado por 32 ítems para medir ambas variables, en la escala de Likert de elaboración del autor, con una población de 30 trabajadores empleados. Se obtuvo el resultado de un valor de 0.000, lo que es significativo, ya que es menor que  $p=0.05$ , dándose por aceptada la hipótesis de investigación. Se Llegó a la conclusión que la gestión de recursos humanos influye en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Agroindustrias ICELS SAC, en la Provincia Ica, durante el período 2017 pudiendo establecer que el 92.0% estuvo de acuerdo con la proposición.

## **2.1 Bases teóricas**

Variable: Gestión del Talento Humano

A continuación, las teorías sobre la variable Gestión del talento Humano como resultado de la revisión bibliográfica.

Teoría de la administración de Chiavenato

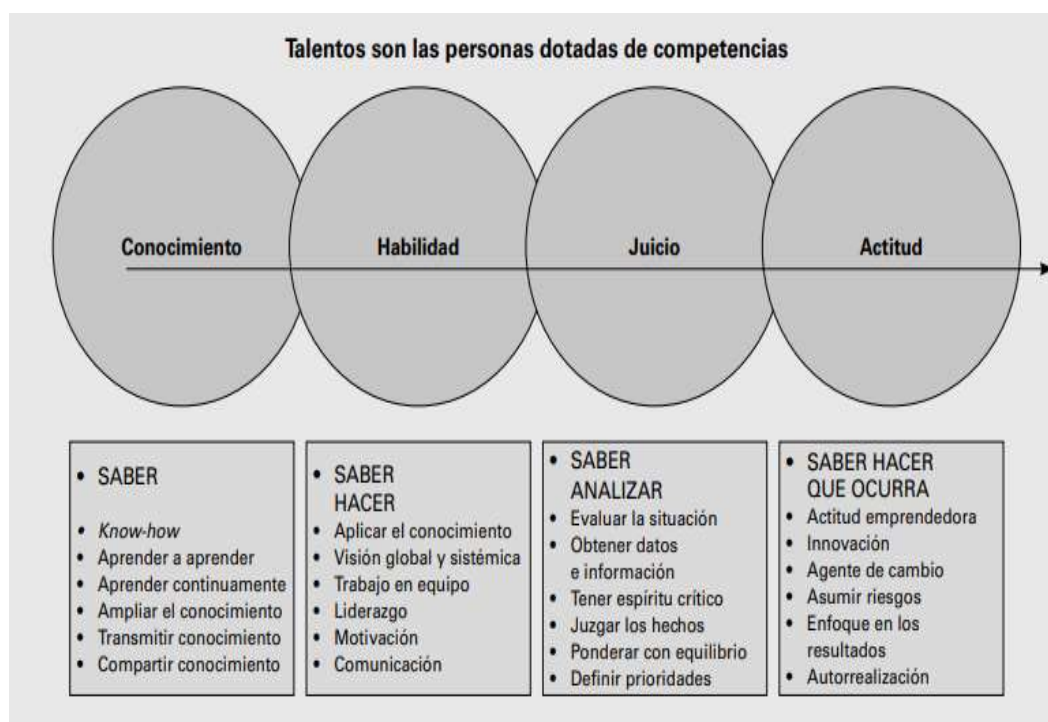
Chiavenato (2009) señala en cuanto a la importancia de administrar el talento humano pues se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones, y conduce necesariamente al capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito tener personas no significa necesariamente tener talentos tal como lo señala “Los asuntos tratados por el área de RH se refieren a aspectos tanto internos de la organización (enfoque introvertido del área de RH) como externos o ambientales (enfoque extravertido del área de RH)” (Chiavenato, 2011, pág. 95)

El talento humano está compuesto por dos aspectos principales:

1. **Talentos.** Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.
2. **Contexto.** Es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren.

Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

- A. Conocimiento
- B. Habilidad
- C. Juicio
- D. Actitud. (Chiavenato, Gestion del Talento Humano, 2009, págs. 49-52), tal como se señala en la figura siguiente:



*Figura 1.* La composición del talento humano.

Nota: extraído de Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009, pág. 53)

Por otro lado, Chiavenato insiste en 6 factores a nivel de la administración de los recursos humanos estratégicas, nivel táctico y operativo, que ha servido para diseñar las dimensiones de la gestión del talento humano a partir de la elaboración del instrumento de recolección de datos; es así que nos plantea:

- a. Integrar personas
- b. Organizar personas
- c. Remunerar a las personas
- d. Desarrollar a las personas
- e. Retener a las personas
- f. Evaluar a las personas

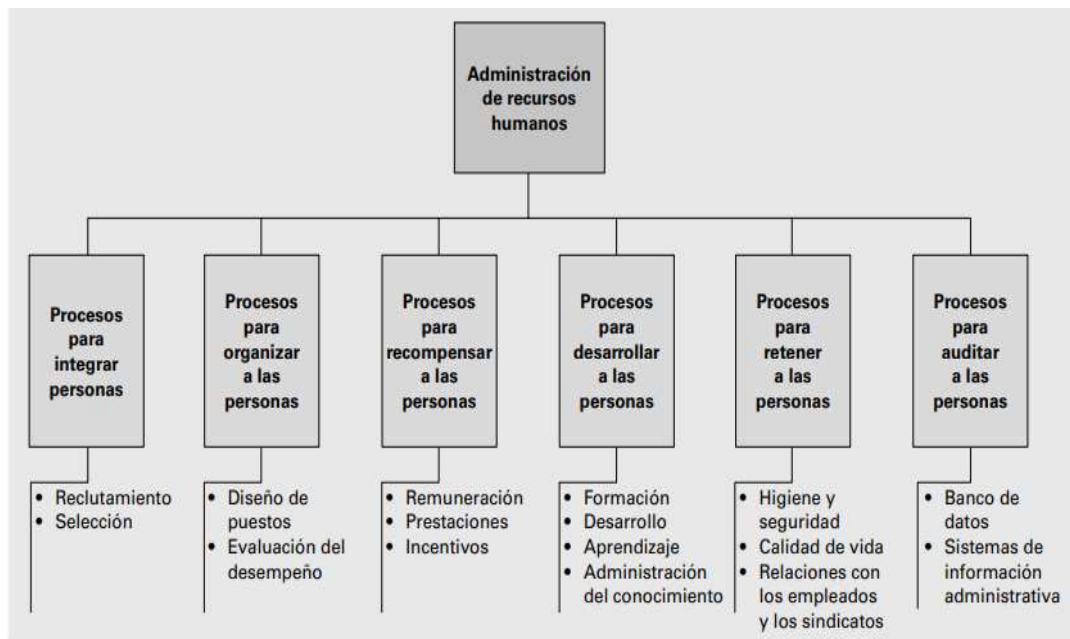


Figura 2. Los seis procesos de la administración de recursos humanos.

Nota: Extraído de (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009, pág. 15)

### La Teoría X y La teoría Y de McGregor

El economista Douglas McGregor (1960) fue el que se preocupó por resaltar la importancia del recurso humano al interior de la organización, denominado `por el autor “el lado humano de las empresas”, así mismo distingue dos concepciones opuestas de la administración basado en suposiciones de la naturaleza humana planteando la teoría tradicional denominada Teoría X y la moderna llamada teoría Y. para este autor citado por Madero-Gómez y Rodríguez Delgado (2018), plantea las diferencias sustanciales de ambas propuestas que a continuación se detallan:

#### Teoría X

Se basa en ciertas concepciones y premisas erróneas y distorsionales acerca de la naturaleza humana, las cuales predominaron en el pasado, para McGregor citado (Martin, 2017)

La motivación primordial del hombre son los incentivos económicos (salario) y como estos incentivos son controlado por la organización, el hombre es un agente pasivo que requiere ser administrado, motivado y controlado por ella. Las emociones humanas son irracionales y no deben interferir el propio interés del individuo.

Las organizaciones pueden y deben planearse, de manera que neutralicen y controlen los sentimientos y las características imprevisibles, el hombre es perezoso por naturaleza y debe ser estimulado mediante incentivos externos. En general los objetivos individuales se oponen a los de la organización, por lo cual es necesario un control rígido, debido a su irracionalidad intrínseca, el hombre es básicamente incapaz de lograr el autocontrol y la autodisciplina (Martin, 2017).

#### Teoría Y

Se basa en supuestos de la teoría de la motivación humana, señala que el esfuerzo físico o mental en un trabajo es tan natural como jugar o descansar. El hombre común no siente que sea desagradable trabajar, de acuerdo con ciertas condiciones controlables, el trabajo puede una fuente de satisfacción (y debe realizarse voluntaria) o una fuente de castigo (y debe evitarse en lo posible).

El control externo y las amenazas de castigo no son los únicos medios para lograr que las personas se esfuercen por alcanzar los objetivos organizacionales. El hombre debe auto dirigirse y auto controlarse para ponerse al servicio de los objetivos que se le confían.

Confiar objetivos a una persona, a un empleado, o asignar, es una manera de premiar, asociada con su alcance efectivo. Las recompensas más significativas como la satisfacción de las necesidades del ego o de la autorrealización. Son productos directos de los esfuerzos dirigidos a conseguir los objetivos organizacionales.

En ciertas condiciones, el hombre común, aprende no solo asumir responsabilidades sino también a aceptarlas. En general la evasión de la responsabilidad, la falta de ambición y el énfasis en la seguridad son consecuencias de la experiencia individual y no características humanas

La capacidad de desarrollar un alto de imaginación e ingenio en la solución de problemas organizacionales se encuentra en la mayoría de la población, no en una minoría.

En las condiciones de la sociedad industrial moderna, el potencial intelectual del hombre común solo se utiliza parcialmente.

De las teorías citadas en la investigación para la variable gestión del talento humano, se puede afirmar: La teoría planteada por Chiavenato en su texto Gestión del Talento Humano precisa con claridad que el recurso humano inmerso en la organización, es un talento que debe ser desarrollado en un adecuado contexto laboral y gestionado idóneamente de manera que se convierta en una fuente inagotable que ayudará a plasmar en la organización el logro de los objetivos y metas organizacionales.

Mientras que para la teoría planteada por McGregor se observa la distinción de dos tipos de trabajadores o dos tipos de comportamientos en el ámbito organizacional denominada teoría X el cual distingue que los trabajadores avanzan bajo presión, amenazas y que se incentivan percibiendo un incentivo económico, mientras que el Y el colaborador asume responsabilidades el trabajo, es algo motivador e inherente a su vida, aportando ideas y expresando su comportamiento sin haber cohibición, ya que los funcionarios mantienen objetivos en común el crecimiento y rendimiento profesional.

#### Variable 2: Teorías sobre la Satisfacción Laboral

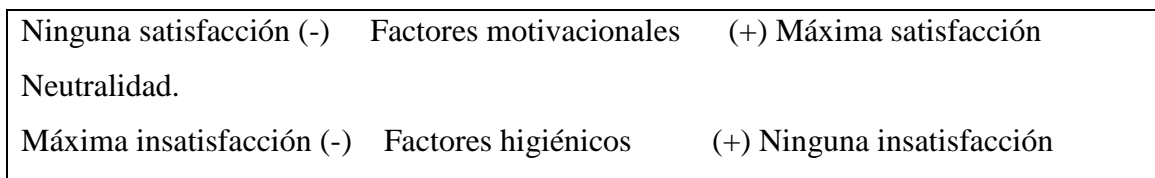
En la revisión de la literatura académica se ha podido hallar varias teorías que pretenden explicar los fundamentos de las situaciones satisfactoras que asume el colaborador, de las cuales se ha seleccionado las siguientes:

##### Teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg

Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactoras, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactoras, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la

supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

En la siguiente figura se explica gráficamente como se dan los niveles de satisfacción e insatisfacción que plantea esta teoría:



*Figura 3.* Teoría de los dos factores: la satisfacción y la insatisfacción como dos continuos separados.

Nota: (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2011, pág. 46)

Se concluye que la teoría de los factores refiere que:

1. La satisfacción en el puesto depende del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que implica; éstos son los llamados factores motivacionales.
2. La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto; son los llamados factores higiénicos (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2011, págs. 45-46).

#### Teoría de la jerarquía de necesidades básicas de Maslow

Esta teoría sustentada por el Psicólogo Abraham Maslow refiere a la explicación de las necesidades de Maslow como se citó en Quinteros (2007), quien formuló la hipótesis que para la sobrevivencia del ser humano y su realización deberá ir solucionando de acuerdo a niveles que plantea su modelo en su pirámide, donde señala una jerarquía de cinco necesidades que a continuación se detalla:

- 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
- 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.
- 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.



5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

Finalmente, la teoría propuesta por Maslow la jerarquía de necesidades y los empleados pueden estar en diferentes niveles de necesidades, por lo tanto, antes de planificarse las estrategias motivacionales, la organización debe identificar en qué nivel se han colocado los empleados. De manera que la organización podrá motivar a sus empleados brindándoles oportunidades para satisfacer sus necesidades.

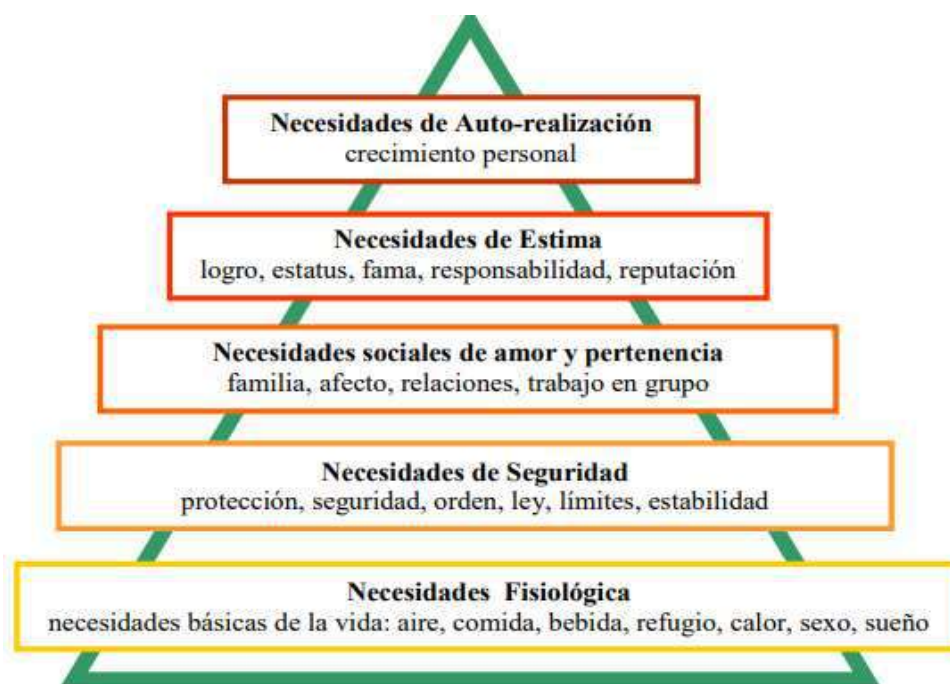


Figura 4. Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo.

Nota: Quintero (2007, pág. 3).

De las teorías citadas para la segunda variable Satisfacción Laboral, es el modelo bifactorial de Herzberg que abunda en la fundamentación de la satisfacción de los empleados y los niveles de motivación, el cual los dividió en factores de higiene como aquellos que producen insatisfacción si no están presentes, pero al estar cubierto no tienen mínimo efecto real en la satisfacción a largo plazo y los factores motivacionales que son el reconocimiento y los logros, el crecimiento profesional, o la confianza en realizar su trabajo estos contribuyen al aumento de la satisfacción de las personas, mientras que

apenas tiene un efecto sobre la insatisfacción; por lo que se ha considerado como teoría base.

### **2.3 Bases filosóficas**

La investigación esta direccionada por el paradigma filosófico empírico analítico que se traduce en el estudio del problema obtenido de la realidad en relación a la corriente positivista donde su propósito es medir y predecir los fenómenos sociales en estudio, es decir el estudio de como desarrolla la gestión del talento humano en un espacio productivo-empresarial y estos si se encuentra relacionada con la satisfacción laboral, ya que un trabajador contento en su puesto de trabajo, va a significar para la organización mayor productividad.

Asimismo, para desarrollar la presente investigación según este paradigma se sustrae de la realidad concreta los problemas que existen en ella, el cual fue analizado a partir de las teorías propuestas en la investigación para obtener nuevos conocimientos, por lo tanto se utiliza el método hipotético deductivo donde se requiere la confirmación de los supuestos investigativos generados a partir de las teorías bases de ambas variables para luego deducir los resultados como producto de entender a la realidad social y analizar hasta una situación problemática específica, es decir, de lo general a lo particular.

### **2.4 Definición de términos básicos**

Gestión:

“Proceso emprendido por uno o más individuos para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera, trabajando solo, no podría alcanzar” (Ivancevich , 2005).

Agroindustria:

“Conjunto de operaciones ejecutadas para la obtención, transformación, consumo o transporte de productos derivados del cultivo de la tierra” (Real Academia Española, 2022).

### Gestión del talento humano

“Conjunto de prácticas en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (Chiavenato, 2009, pág. 2).

### Procesos para integrar personas

“Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal” (Chiavenato, 2009, pág. 15).

### Procesos para organizar a las personas

“Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, ...” (Chiavenato, 2009, pág. 15)

### Procesos para recompensar a las personas

“Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales” (Chiavenato, 2009, pág. 15).

### Procesos para desarrollar a las personas

“Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios...” (Chiavenato, 2009, pág. 15).

### Procesos para retener a las personas

“Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida...” (Chiavenato, 2009, pág. 15).

### Procesos para auditar a las personas

“Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa” (Chiavenato, 2009, pág. 15).

#### Satisfacción laboral

“Actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe...” (Palma, 2009, pág. 27).

#### Condiciones físicas y/o materiales

“Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma”. (Palma, 2009, pág. 1).

#### Beneficios laborales y remunerativos

“El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza” (Palma, 2009, pág. 1).

#### Desempeño de tareas

“Valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora” (Palma, 2009, pág. 2)

#### Políticas Administrativas

“El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador” (Palma, 2009, pág. 1)

#### Relaciones Sociales

“El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas” (Palma, 2009, pág. 2)

#### Desarrollo personal

“Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización” (Palma, 2009, pág. 2).

#### Relación con la autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas” (Palma, 2009, pág. 2)

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la agroindustria Campos, Ica 2022.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y Las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>  “Conjunto de prácticas en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones,	Integrar personas	Reclutamiento y selección de personal	1,2,3,4
	Organizar a las personas	Diseño de puestos	5,6,7,8
		Evaluación del desempeño	
	Compensar a las personas	Remuneración	9,10,11,12
		Incentivos	
		Prestaciones	
Desarrollar a las personas	Capacitación y desarrollo	13,14,15,16	

comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (Chiavenato, 2009, pág. 2).		Administración del conocimiento y habilidades	
		Desarrollo de carreras	
	Retener a las personas	Higiene y seguridad	17,18,19,20
		Clima y cultura organizacional	
		Relaciones con los empleados y los sindicatos	
	Evaluación de personas	Banco de datos e información	21,22,23,24
Seguimiento y control de actividades			
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>  Palma (2009). Actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas	Condiciones de Trabajo	Condiciones Físicas y/o materiales	1,8,15,20
		Políticas Administrativas	12,17,23
		Relación con la autoridad	14,27
	Reconocimiento Personal y/o Social	Relaciones Sociales	11,6,19
		Desarrollo personal	13, 24
	Significación De La Tarea	Desempeño de tareas	3,4,7,18,21,22,25,26
	Beneficios Económicos	Beneficios Laborales y/o Remunerativo	2,5,9,10,16

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación es básica, debido a que se inicia con un marco teórico y permanece en él manifestando una explicación de los resultados obtenidos en la investigación de funcionamiento familiar y la inteligencia emocional aportará a las teorías existentes, tal como lo indica CONCYTEC en el Diario El Peruano donde indica que la investigación básica está “dirigido a un conocimiento más extenso y complejo mediante la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de hechos observables o de aquellas relaciones que establecen los entes” (Congreso de la República Perú, 2018, pág. 7)

##### **3.1.2 Nivel de investigación**

El nivel de investigación es descriptivo – relacional, por lo que conlleva en primer lugar a describir las investigaciones de cada una de las variables y luego verifica la relación o grado de asociación que existe entre ellas, tal como lo señala Liu (2008) y Tucker (2004) citado en Hernández, Fernández y Baptista (2014) “vinculan conceptos y cuantifican aquellas relaciones entre conceptos o variables. Asimismo, determinan las relaciones de causa – efecto, es decir el impacto de un concepto sobre otro” (pág. 154).

##### **3.1.3. Diseño de investigación**

El diseño de investigación es no experimental y transversal, debido a que, las variables utilizadas no son manipulables, solo son observables en el lugar donde se desarrollan, así como las unidades de análisis son medidas en un solo tiempo. Liu (2008) y Tucker (2004) citado en (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). señalan que “se encarga de recolectar datos en un solo instante, en un único tiempo, de tal manera que su propósito se centra en describir variables y analizar su incidencia” (pág. 154).

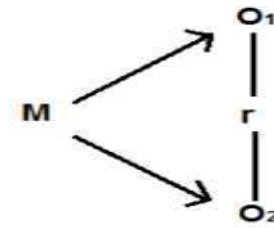
A continuación, el diseño propuesto para la presente investigación:

M = muestra

r = relación

O1 = variable 1: Gestión del talento humano

O2 = variable 2: Satisfacción laboral



#### 3.1.4. Enfoque de investigación

El enfoque de investigación es cuantitativo, puesto que los fenómenos analizados son medibles y predecibles para lo que utilizan la estadística, así como lo indica Hernández, Fernández y Baptista (2014)“es un conjunto de procesos secuenciales, cada una de las etapas precede a la que continua y no se omite ningún paso...una vez que está delimitada, se empiezan a derivar objetivos y diversas preguntas de investigación” (pág. 50).

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

La población de estudio correspondiente a la presente investigación estuvo conformada por 150 colaboradores organizados de acuerdo a las áreas de trabajo de la agroindustrial Campos.

#### 3.2.2 Muestra

Se aplico la fórmula para conocer el tamaño de la muestra obteniendo una cantidad de 108 trabajadores, a quienes se le aplicara los instrumentos de recolección de datos de acuerdo a sus áreas de trabajo por lo que es una muestra probabilística estratificada.

La muestra que se aplico fue la siguiente

$$N = 150$$

$$1-\infty = 95\%$$

$$Z = 1.96$$

$$\text{Error muestral} = 5\% = 0,5$$

$$p = 0,5$$

$$q = 1-p = 0.5$$



$$n_o = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n_o = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 150}{0,05^2 (149) + 196 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{3,8416 \times 37.5}{0,3725 + 0.9604} = \frac{144.06}{1.3329} = 108$$

Aplicando la fórmula de muestra ajustada se obtuvo: 108 Trabajadores

Área de trabajo	Total trabajadores	Muestra estratificada
Mantenimiento	22	12
Riego y aplicación	18	9
Campo	104	84
Evaluación	6	3
Total	150	108

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar es la encuesta y así mismo se empleó como instrumento al cuestionario, para la variable 1 se trabajó con la Escala para medir la Gestión del Talento Humano elaborada por la tesista.

Para la Variable 2 Satisfacción Laboral se utilizó la Escala de satisfacción laboral Palma (2005), comprobando su confiabilidad por la tesista.

El cuestionario medirá las variables de estudio, en cada una de sus dimensiones. Se utilizó la escala de Likert.

### Ficha Técnica del Instrumento 1

<b>Nombre</b>	: Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano
<b>Autor y año</b>	: Valladares (2022)
<b>Objetivo</b>	: Medir la Gestión del Talento Humano
<b>Administración</b>	: Virtual
<b>Tiempo</b>	: 20 minutos
<b>Sujetos de aplicación</b>	: El cuestionario es aplicable a colaboradores operario del sector agroindustrial.
<b>Descripción</b>	: El cuestionario fue organizado en base a los 6 factores planteados por Chiavenato en su teoría de administración de recursos humanos, está constituido por 24 afirmaciones (ítems) que mide la gestión del Talento Humano. Estos ítems se agrupan en 6 dimensiones.

<b>DIMENSIONES (FACTORES)</b>	<b>ÍTEMS</b>
Integrar personas	1,2,3,4
Organizar personas	5,6,7,8
Compensar a las personas	9,10,11,12
Desarrollar a las personas	13,14,15,16
Retener a las Personas	17, 18, 19, 20
Evaluación de personas	21, 22, 23, 24

**Escala** : El formato de respuesta es de tipo Likert, de cinco puntos.

<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

**Baremo** : Los ítems se ordenarán de acuerdo a los valores siguientes:

Niveles	General	Integrar personas	Organizar personas	Compensar a las personas	Desarrollar a las personas	Retener a las Personas	Evaluación de personas
Bajo	24 - 56	4 - 9	4 - 9	4 - 9	4 - 9	4 - 9	4 - 9
Medio	57 - 88	10 - 15	10 - 15	10 - 15	10 - 15	10 - 15	10 - 15
alto	89 - 120	16 - 20	16 - 20	16 - 20	16 - 20	16 - 20	16 - 20

### Propiedades métricas del instrumento:

#### Validación:

Se ha diseñado el instrumento en base a la teoría de Chiavenato que considera 6 factores que miden la gestión del talento humano; para lo cual se realizó el procedimiento de la validación del instrumento a través del método juicio de expertos, a cargo de tres profesionales de los cuales dos de ellos son docentes y uno es asistente administrativo de la empresa donde se realizó la investigación; obteniendo el 99.3% de puntuación y un criterio de aplicable, procediendo a la toma de datos.

N°	Apellidos y Nombres	Grado académico	Puntuación (%)	Criterio de aplicabilidad
1	Sacramento Lázaro Rosa Albina	Magister	100	Aplicable
2	Aliaga Castro Silvino	Magister	98	Aplicable
3	Scaramutti Pimentel Carlos	Magister	100	Aplicable
	<b>TOTAL</b>		99.33	

#### Confiabilidad

: Para su fiabilidad se aplicó una prueba piloto al 30% en una población parecida a la del estudio y se paso a usar el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo una confiabilidad final de 0,954 que es una excelente confiabilidad

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	24

## FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO 2

- Nombre** : Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
- Autor y año** : Palma (2005)
- Objetivo** : Medir la Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa.
- Administración** : Virtual
- Tiempo** : 20 minutos
- Sujetos de aplicación** : El cuestionario es aplicable a colaboradores operarios del sector agroindustrial
- Descripción** : Está conformada por 27 afirmaciones (ítems) que evalúan la satisfacción laboral. Estos ítems se agrupan en 4 factores.

<b>DIMENSIONES (FACTORES)</b>	<b>ÍTEMS</b>
Significación de la tarea	3,4,7,18,21,22,25,26
Condiciones de trabajo	1,8,15,20, 12,17,23, 14,27
Reconocimiento Social y personal.	11,6,19, 13, 24
Beneficios Laborales y/o Remunerativo	2,5,9,10,16

**Calificación** : El formato de respuesta es de tipo Likert, de cinco puntos.

<b>Calificación</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
Positivo	1	2	3	4	5
Negativo	5	4	3	2	1

De la presente relación de preguntas, de acuerdo a sus dimensiones la autora realizó la clasificación de cada una de ellas en respuestas positivas y negativas de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>PREGUNTAS</b>
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27.
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24

**Baremo**

: Los ítems son organizados de la manera siguientes

<b>Valores</b>	<b>General</b>	<b>Significancia de la tarea</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Reconocimiento personal y/o Social</b>	<b>Beneficios Económicos</b>
<b>Muy Satisfecho</b>	117 o más	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más
<b>Satisfecho</b>	103 - 116	33 - 36	35 - 40	20 -23	16 -19
<b>Promedio</b>	89 - 102	28 - 32	27 - 34	18 - 19	11 - 15
<b>Insatisfecho</b>	75 - 88	24 - 27	20 - 26	12 - 17	8 -10
<b>Muy Insatisfecho</b>	47 o menos	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos

#### **Propiedades métricas del instrumento:**

##### **Validación**

: La autora estimó la validez del constructo y la validez concurrente de la prueba, esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con la aplicación 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana. La validez del instrumento original es de 0.05.

##### **Confiabilidad**

: El coeficiente Alfa de Cronbach, del instrumento original, permitió estimar la confiabilidad, siendo de 0.79- Para el presente estudio se realizó un pilotaje del 10% de la población trabajadores de otra entidad, concluyendo un coeficiente de alfa de Cronbach 0,84 significando una confiabilidad muy buena.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,84	27

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

- a. Para el procesamiento de la información se empleó el software SPSS Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión 26. y Excel obteniendo la base de datos respectiva.
- b. Ser procedió a calcular los valores, agrupándolos según el nivel y objetivo general y específicos de la investigación.
- c. Se elaboró las tablas y figuras a partir de las técnicas estadísticas como las tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, de esta forma preparando para el análisis estadístico descriptivo y analítico.
- d. Se realizó el análisis descriptivo de ambas variables a nivel general y específico utilizando estadística descriptiva de distribución de frecuencias.
- e. Se utilizó el estadístico de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman para correlacionar ambas variables y de esta manera corroborar las hipótesis de investigación.
- f. Por último, se organizó las tablas de correlación considerando el objetivo general y específicos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

Características sociolaborales de la población de estudio

Se ha considerado en la tabulación de la tabla que corresponde a los aspectos mas importantes de los colaboradores que van a mejorar el análisis respectivo:

**Tabla 1. Características de sexo, edad, tiempo de trabajo y condición laboral de la población de estudio.**

<b>Sexo</b>	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	41	38.0
Masculino	67	62.0
<b>Edad</b>	Frecuencia	Porcentaje
Juventud	16	14.8
Adulthood	90	83.3
Adulto mayor	2	1.9
<b>Tiempo de trabajo</b>	Frecuencia	Porcentaje
Menor igual a 5 años	76	70.4
Menor igual a 15 años	26	24.1
Mayor de 15 años	6	5.6
<b>Condición laboral</b>	Frecuencia	Porcentaje
Estable	32	29.6
Eventual/Campañas	46	42.6
Permanente	30	27.8

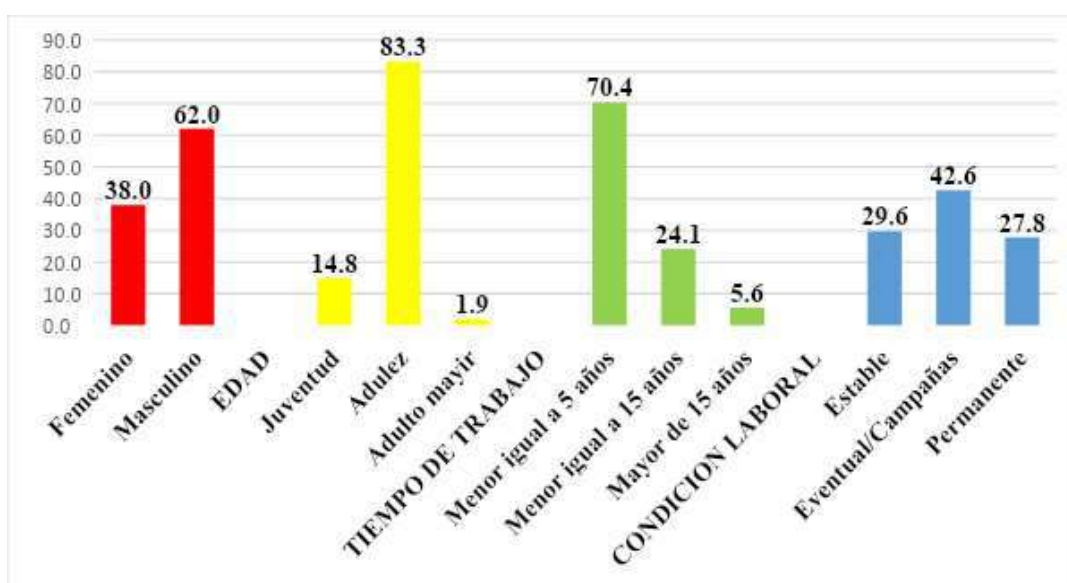
Nota: Escala de medición de gestión del talento humano y satisfacción laboral.

Se observa en la tabla 1, en relación al **género** el 62.0% son de sexo masculino y el 38.0% son sexo femenino, por ello se puede ver que la mayor presencia de varones que en mujeres, lo cual indica pues que se creen nuevas estrategias o retos para la gestión del talento humano.

Con respecto a la **edad**, se agruparon a los trabajadores, con un 83.3% se encuentra mayoritariamente en el grupo de adultos, en secuencia encontramos con un 14.8% el grupo de jóvenes y finalmente el 1.9% son personas adultas mayores.

Sobre el **tiempo de trabajo** que tienen dentro de la empresa, predomina un 70.4% de trabajadores que responden estar trabajando menos e igual a 5 años, seguido el 24.1% quienes reconocen haberse encontrado hasta ahora laborando menor igual que 15 años. Finalmente, un 5.6% respondieron que llevan trabajando más de 15 años.

Según su **condición laboral**, el 42.6% indica que lleva un contrato vigente de manera eventual o solo durante campañas. Seguido a ello se encuentra a las personas con un 29.6% señalan que tienen un contrato estable, y finalmente el 27.8% refiere tener un contrato o relación laboral permanente.



**Figura 5.** Características de sexo, edad, tiempo de trabajo y condición laboral de la población de estudio.

**Nota:** Elaboración propia.

### **Análisis descriptivo de las variables de estudio**

Se realizará el análisis estadístico descriptivo de ambas variables por separado, recurriendo a las frecuencias y porcentajes arrojadas como resultados, a continuación, se presenta:

### **Resultados de la variable 1: Gestión del Talento Humano**

Se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de las respuestas de la población de estudio, a continuación, se detalla en la tabla 2.



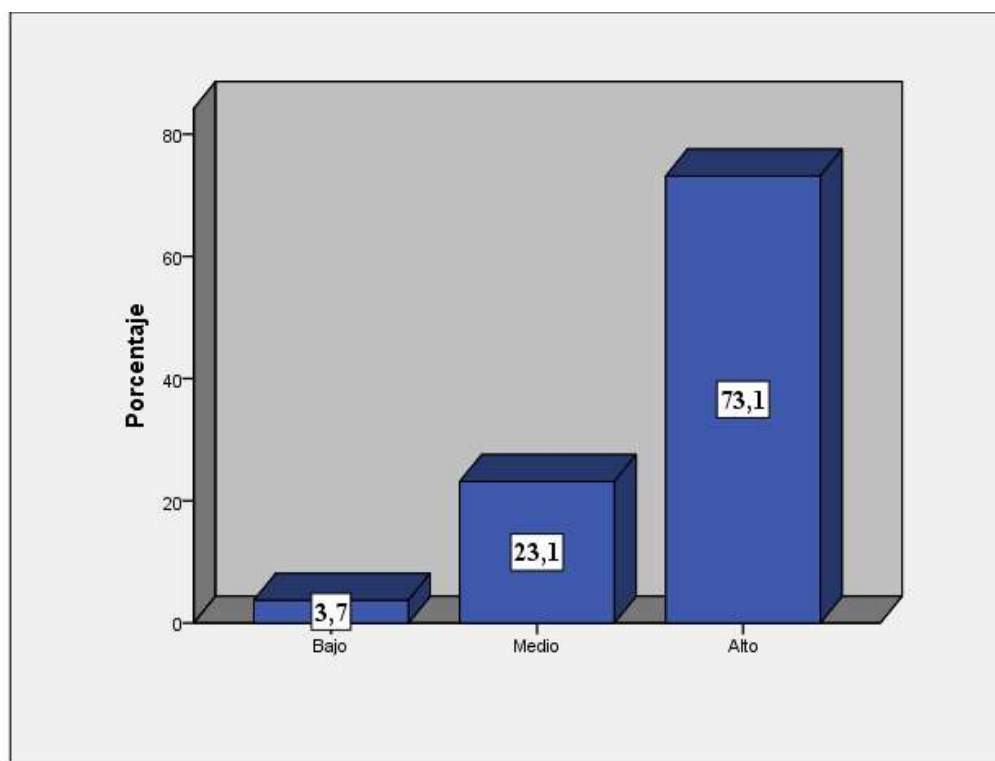
**Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentaje de los niveles de gestión del talento humano.**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,7
Medio	79	73,1
Alto	25	23,1
Total	108	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

En la tabla 2, se observa que entre los encuestados el resultado relevante es el nivel alto con el 73.1%, es decir, señalan que su gestión del talento humano respecto a integrar personas, organizar a las personas, compensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y evaluación de personas, no es ni muy buena ni muy mala, cuenta con promoción e interés por parte de la empresa y sus asociados; es decir, un promedio aceptable. A diferencia de ello el señala nivel alto de dicha gestión con un 23.1%, es decir que perciben a los mismos, pero con un mayor nivel y el 3.7% refiere tener en un nivel bajo del total de encuestados, quienes perciben que dentro de la empresa para la cual labora no se está promoviendo su competencia y capacidad laboral que le permita extender mayores oportunidades de crecimiento.

Para una mejor ilustración se presenta la figura siguiente:



**Figura 6.** Distribución porcentual de niveles de la gestión del talento humano de la población de estudio.

**Nota:** Elaboración propia.

## Resultados de las dimensiones de la variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como parte del análisis descriptivo se realizó el análisis de cada una de las dimensiones de la variable Factores socioeconómicos, obteniendo los siguientes resultados agrupados:

**Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión del talento humano.**

Gestión Del Talento Humano	Integrar personas		Organizar a las personas		Compensar a las personas	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	3.7	5	4.6	61	<b>56.5</b>
Medio	65	<b>60.2</b>	98	<b>90.7</b>	47	43.5
Alto	39	36.1	5	4.6	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>

Nota: Elaboración propia.

Se observa en la tabla 3, respecto a la **dimensión integrar personas** que corresponde a el reclutamiento y selección de personal, donde se refieren a reclutamiento como definición del perfil profesional que busca la empresa, y la selección cuales son los filtros, técnicas y medios para elegir cuál es el mejor talento para nuestra empresa, es así que el 60.2% se encuentra en el grupo de nivel medio, en secuencia encontramos con un 36.1% el grupo de personas con un nivel alto y finalmente el 3.7% referidos a un nivel bajo, que es una minoría en porcentaje pero que representa al menos 4 personas que no destacan la modalidad de eso en la empresa para la integración de su personal.

En relación a la **organizar personas** esta significa poder identificar al personal respecto al diseño de puestos y la evaluación del desempeño, Se reconoce así que el 90.7% de personas pertenecen al grupo de nivel medio, es decir que estarían ubicados en un puesto que responde a sus competencias, habilidades y capacidades como profesional, el 4.6% corresponde al nivel medio y de igual manera responde el grupo de nivel bajo.

Sobre la **compensar a las personas** que tienen, se evalúa en el trabajador la remuneración, incentivos y prestaciones que recibe por parte de la empresa, esta llamada remuneración hacia los trabajadores es la recompensa que se le da por los servicios que

prestan. Puede incluir el salario base, incentivos y/o las comisiones, e incluye tanto recompensas en efectivo, así como cualquier otro beneficio de la compañía. Se determino la predominancia en un 56.5% de este factor en un nivel bajo y un 43.5% respondieron que el un nivel medio. Se entiende entonces que hay personal que considere que dentro de la institución no se le da lo que corresponda.

**Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión del talento humano.**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar a las personas		Retener a las personas		Evaluación de personas	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	16.7	11	10.2	3	2.8
Medio	70	64.8	97	89.8	71	65.7
Alto	20	18.5	0	0.0	34	31.5
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>

Nota: Elaboración propia.

En relación a la **desarrollar a las personas** esta significa poder lograr que el personal reciba capacitación y desarrollo, administración del conocimiento y habilidades, desarrollo de carreras, estas simbolizan actividades educativas que están diseñadas para mejorar el desempeño laboral de un individuo o grupo, implican mejorar el conocimiento y las habilidades de un trabajador como una mayor motivación para mejorar el desempeño laboral. Se reconoce así que el 64.8% de personas pertenecen al grupo de nivel medio, el 18.5% corresponde al nivel alto y finalmente se encuentra significativamente un 16.7% quienes responden un nivel bajo.

Sobre la **retener a las personas** que tienen, se evalúa en su entorno la higiene y seguridad, clima y cultura organizacional, relaciones con los empleados y los sindicatos, representa la verdadera imagen de la empresa, mientras que el clima refleja las percepciones de los individuos sobre la misma, servicio de asesoramiento y capacitación orientado a prevenir accidentes y enfermedades laborales en los puestos de trabajo. Se determino la predominancia en un 89.8% de este factor en un nivel medio. Finalmente, un 10.2% indican que tienen un nivel bajo.

Finalmente, de acuerdo a su **evaluación de personas**, que responde al banco de datos e información, seguimiento y control de actividades, acciones que se llevarán a cabo para

la comprobación de la correcta ejecución de las actividades del proyecto establecidas. Se obtuvo con mayor relevancia un nivel de alto de las personas con 65.7%, que responde a que un nivel medio, seguido a ello, un 31.5% un nivel alto y finalmente con un 2.8% un nivel bajo.

Es importante sintetizar el análisis de estos factores, pues la mayoría de personas le dieron un nivel medio en todas las dimensiones mencionadas. Ello indicaría que estamos con un grupo humano en condiciones favorables, esto permitiría como trabajadores sociales intervenir para potenciar y continuar con el buen trabajo que desarrolla la institución con sus trabajadores, velando por sus intereses, el bienestar a nivel individual del trabajador de manera física y psicología, a nivel personal y profesional, así como los interés de su familia

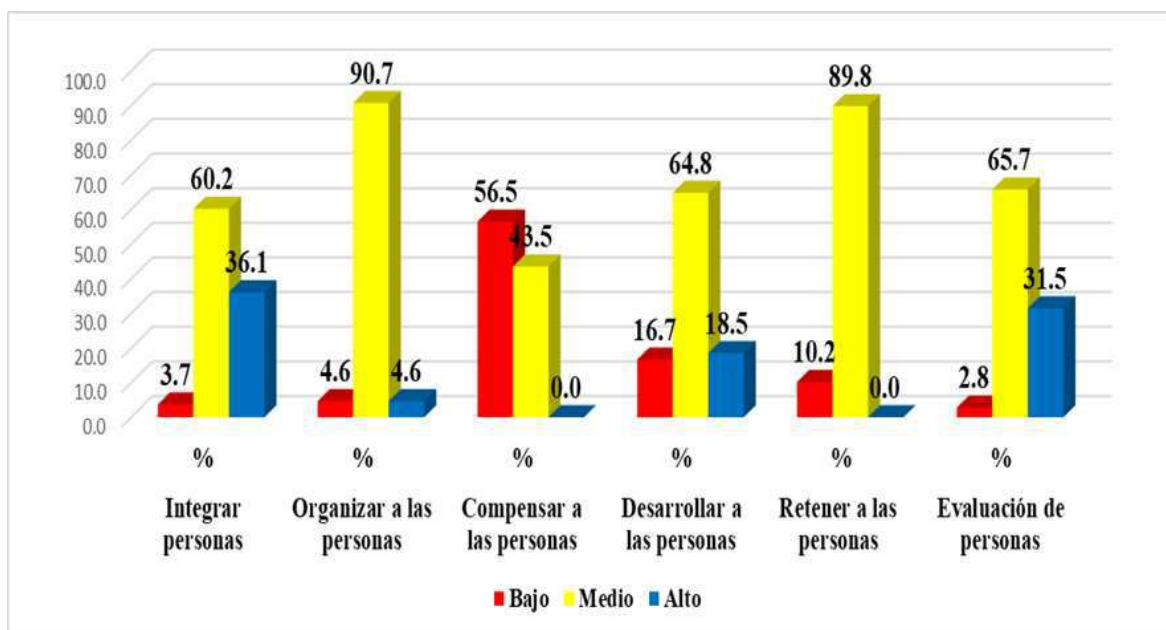


Figura 7. Distribución porcentual de las dimensiones de gestión del talento humano.

**Nota:** Elaboración propia.

## Resultados de la variable 2: Satisfacción Laboral

Se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de las respuestas de la población de estudio, a continuación, se detalla en la tabla 5.

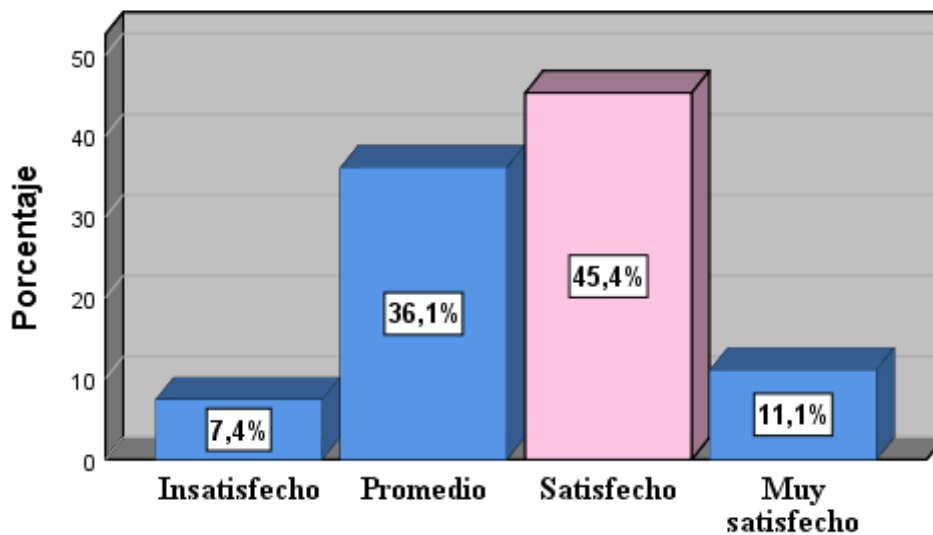
**Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral.**

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	8	7,4
Promedio	39	36,1
Satisfecho	49	45,4
Muy satisfecho	12	11,1
Total	108	100,0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 5, se observa el resultado relevante es la apreciación de satisfacción laboral en su centro de trabajo con el 45,4%, es decir; se puede entender aquí están actuando sus dimensiones como: significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o Social y beneficios económicos, de sentirse cómodos laboralmente se puede observar que 36,1% señalan la tendencia a niveles promedios de satisfacción con una diferencia mínima, solo el 7.4%.manifiesta su insatisfacción.

Para una mejor ilustración se presenta la figura siguiente:



*Figura 8.*Distribución de porcentajes de la variable satisfacción laboral.

Nota: Elaboración propia.

## Resultados de las dimensiones de la variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Como parte del análisis descriptivo se realizó el análisis de cada una de las dimensiones de la variable, obteniendo los resultados siguientes:

*Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones de la satisfacción laboral.*

Satisfacción laboral	Significancia de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o Social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	3	2.8	1	0.9	5	4.6	0	0
Insatisfecho	3	2.8	7	6.5	28	25.9	1	0.9
Promedio	44	<b>40.7</b>	46	<b>42.6</b>	21	19.4	24	22.2
Satisfecho	36	33.3	46	<b>42.6</b>	45	<b>41.7</b>	49	<b>45.4</b>
Muy satisfecho	22	20.4	8	7.4	9	8.3	34	31.5
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>

Nota: Elaboración propia.

Se observa en la tabla 5, respecto a la primera dimensión **significancia de la tarea**, que el 40.7% manifiesta niveles promedios de satisfacción, el 42,6% así como también la misma cantidad señalan niveles promedios y satisfechos en **condiciones de trabajo**; el 41,7% manifiesta un nivel de satisfacción en el **reconocimiento personal y social** y por último, 45.4% refiere estar satisfecho en sus **beneficios económicos**.

Resumiendo, las dimensiones de la satisfacción laboral, en este grupo de colaboradores se encuentran relevantemente en niveles promedios y de satisfacción en cuanto a las dimensiones de la variable 2 de estudio. Esto permite la existencia de satisfacción y la felicidad en el trabajo, cuentan con varios beneficios. No hay duda de que el ambiente de trabajo juega un papel importante en la determinación de la satisfacción de cualquier colaborador. Sin embargo, tanto los empleados como los empleadores tienen la responsabilidad de promover el bienestar en el lugar de trabajo. Un empleado satisfecho tiene una actitud más optimista y trabaja mejor, creando un ambiente de trabajo positivo y productivo.

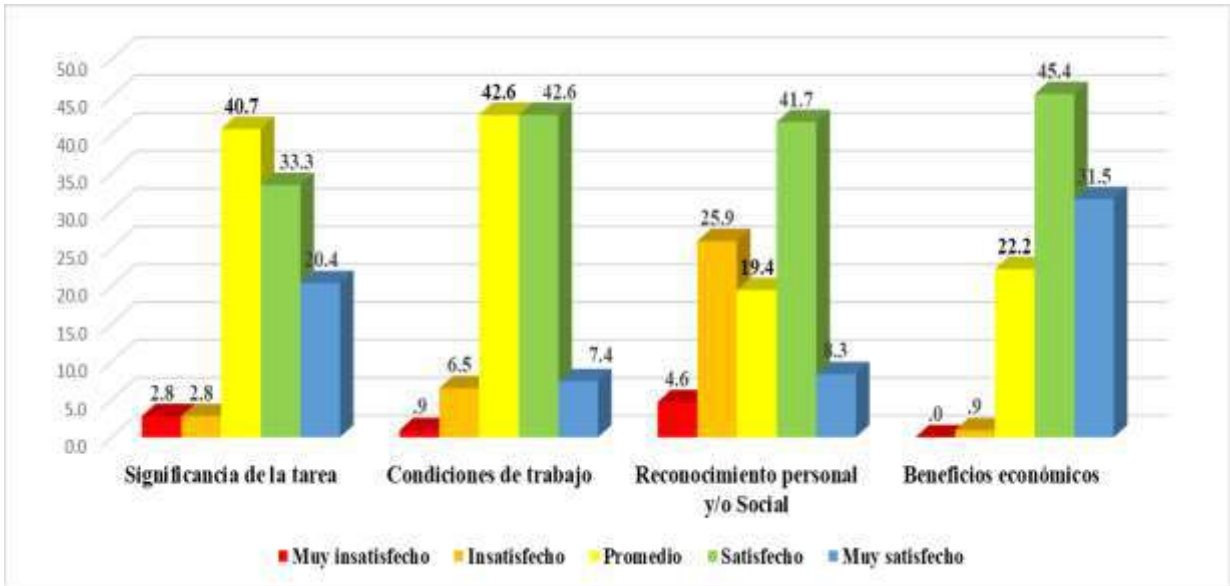


Figura 9. Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral según sus dimensiones y niveles que corresponden.

Nota: Elaboración propia.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Formulación de la Hipótesis general

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la agroindustria Campos, Ica 2022

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la agroindustria Campos, Ica 2022

### Establecer nivel de significancia

Se tiene como nivel de significancia un  $\alpha$  de 5% lo cual corresponde al 0,05.

Para contrastar las hipótesis correspondientes se ha empleado como valor al  $\alpha$  de 5% tomando en cuenta las siguientes definiciones:

Un  $p \geq 0.05$ , corresponde a la aceptación de la Ho

Un  $p < 0.05$ , corresponde a la aceptación de la Ha

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 7. *Correlación de Rho de Spearman de las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral.*

			Gestión del Talento Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Elaboración propia.

### Interpretación de los resultados

Considerando la tabla anterior, en donde el valor p es de 0,000, el cual es menor al valor de  $\alpha$  el cual es 0,05, se puede determinar que se tiene la evidencia estadística necesaria, mediante una probabilidad de error de 0,0%, que hay relación significativa entre la variable 1 (Gestión del Talento Humano) y la variable 2 (Satisfacción Laboral) correspondientes a los 108 de los colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022. La intensidad de la relación obtenida es de 0,613 correlación positiva moderada.; por lo que se puede decir que, a mejor gestión del talento humano, entonces será mayor el nivel de satisfacción laboral, quedando demostrada la hipótesis general.

### Hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis específica 1

#### Formulación de la hipótesis 1

**Ha<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.



### Establecer nivel de significancia

Se tiene como nivel de significancia un  $\alpha$  de 5% lo cual corresponde al 0,05.

Para contrastar las hipótesis correspondientes se ha empleado como valor al  $\alpha$  de 5% tomando en cuenta las siguientes definiciones:

Un  $p \geq 0.05$ , corresponde a la aceptación de la  $H_0$

Un  $p < 0.05$ , corresponde a la aceptación de la  $H_a$

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 8. *Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión significancia de la tarea.*

		Gestión del Talento Humano	Significancia de la tarea
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,404**
		N	,000
	Significancia de la tarea	Coficiente de correlación	108
		Sig. (bilateral)	,404**
		N	,000

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Elaboración propia.

### Interpretación de los resultados

Considerando la tabla anterior, en donde el valor p es de 0,000, el cual es menor que el valor de  $\alpha$  el cual es 0,05, se puede determinar que se tiene la evidencia estadística necesaria, mediante una probabilidad de error de 0,0%, que hay relación significativa entre la variable 1 (Gestión del Talento Humano) y la dimensión 1 (Significancia de la tarea) correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022. La intensidad de la relación obtenida es de 0,404; siendo una correlación positiva moderada, se puede decir que, a mejor gestión del talento humano, entonces mayor será el nivel de significancia de la tarea, referido a sus condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, relación con la autoridad es de nivel moderado en los pacientes, de esta manera comprobándose la hipótesis específica 1.

## Prueba de hipótesis específica 2

### **Formulación de la hipótesis 2**

**Ha2:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

### **Establecer nivel de significancia**

Se tiene como nivel de significancia un  $\alpha$  de 5% lo cual corresponde al 0,05.

Para contrastar las hipótesis correspondientes se ha empleado como valor al  $\alpha$  de 5% tomando en cuenta las siguientes definiciones:

Un  $p \geq 0.05$ , corresponde a la aceptación de la Ho

Un  $p < 0.05$ , corresponde a la aceptación de la Ha

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 9. *Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones de trabajo.*

			Gestión del Talento Humano	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Elaboración propia.

### **Interpretación de los resultados**

Considerando la tabla anterior, en donde el valor p es de 0,000, el cual es menor que el valor de  $\alpha$  el cual es 0,05, se puede determinar que se tiene la evidencia estadística necesaria, mediante una probabilidad de error de 0,0%, que hay relación significativa entre la variable 1 (Gestión del Talento Humano) y la dimensión 2 (Condiciones de trabajo) correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de

Ica, año 2022. La intensidad de la relación obtenida es de 0,350; siendo una correlación positiva por lo que se puede decir que, a mejor gestión del talento humano, entonces será mayor las condiciones de trabajo, referido a las relaciones sociales y desarrollo personal quedando demostrada la hipótesis específica 2.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### **Formulación de la hipótesis 3**

**Ha3:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

**Ho:** Si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

#### **Establecer nivel de significancia**

Se tiene como nivel de significancia un  $\alpha$  de 5% lo cual corresponde al 0,05.

Para contrastar las hipótesis correspondientes se ha empleado como valor al  $\alpha$  de 5% tomando en cuenta las siguientes definiciones:

Un  $p \geq 0.05$ , corresponde a la aceptación de la Ho

Un  $p < 0.05$ , corresponde a la aceptación de la Ha

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 10. *Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento personal y/o social.*

			Gestión del Talento Humano	Reconocimiento personal y/o Social
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Reconocimiento personal y/o Social	Coefficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Elaboración propia.

## **Interpretación de los resultados**

Considerando la tabla anterior, en donde el valor  $p$  es de 0,000, el cual es menor que el valor de  $\alpha$  el cual es 0,05, se puede determinar que se tiene la evidencia estadística necesaria, mediante una probabilidad de error de 0,0%, que hay relación significativa entre la variable 1 (Gestión del Talento Humano) y la dimensión 3 Reconocimiento personal y/o Social; correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022. La intensidad de la relación obtenida es de 0,416 siendo una correlación positiva moderada; por lo que se puede decir que, a mejor gestión del talento humano, será mayor el nivel de reconocimiento personal y/o social, referido a su desempeño de tareas es mayor en los trabajadores, quedando demostrada la hipótesis específica 3.

### Prueba de hipótesis específica 4

#### **Formulación de la hipótesis 4**

**Ha4:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.

#### **Establecer nivel de significancia**

Se tiene como nivel de significancia un  $\alpha$  de 5% lo cual corresponde al 0,05.

Para contrastar las hipótesis correspondientes se ha empleado como valor al  $\alpha$  de 5% tomando en cuenta las siguientes definiciones:

Un  $p \geq 0.05$ , corresponde a la aceptación de la  $H_0$

Un  $p < 0.05$ , corresponde a la aceptación de la  $H_a$

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 11. *Correlación de Rho de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión beneficios económicos.*

			Gestión del Talento Humano	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,463
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	,463	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

**Nota:** Elaboración propia.

### **Interpretación de los resultados**

Considerando la tabla anterior, en donde el valor p es de 0,000, el cual es menor que el valor de  $\alpha$  es igual a 0,05, se puede determinar que se tiene la evidencia estadística necesaria, mediante una probabilidad de error de 0,0%, que existe relación significativa de 0,463 siendo una correlación positiva moderada, entonces se infiere a mejor gestión del talento humano, entonces será mayor el nivel beneficios económicos referida a beneficios laborales y/o remunerativo correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022, quedando demostrada la hipótesis específica 4.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Según Chiavenato, la gestión del talento humano es crucial para el éxito de las organizaciones porque inevitablemente se traduce en capital humano, el legado invaluable que una organización puede acumular para ser competitiva y exitosa. La presencia de personas no implica la presencia de talentos, es la persona con talento siempre será única. Un individuo debe poseer alguna ventaja competitiva que lo valore para ser talentoso. Por lo que el autor planteó cuatro componentes clave del talento para la competencia individual: A. Comprensión B. Habilidades C. Actitud de juicio. y 6 factores de toda administración de recursos humanos (Chiavenato, 2009, págs. 49-52).

Considerando las actuales circunstancias de constante variación y profundos cambios sociales, económicos y tecnológicos; la gestión del talento humano debe superar grandes desafíos producto del fenómeno de la globalización, principalmente para abordar temas de competitividad, productividad y calidad, a razón que los recursos humanos son un componente crucial para todas las instituciones, es importante entender que los individuos pueden ser considerados como portadores de recursos tales como conocimientos, habilidades y motivación en sum centro de trabajo. Para comprender cómo se comportan las personas en las organizaciones, es ventajoso que se destaquen como individuos y no sólo como recursos. En base al análisis descriptivo, se halló que el 73.1% de colaboradores señalan que existen niveles promedios del manejo de la gestión del talento humano en la empresa donde laboran y un 45,4% refieren estar satisfechos en su centro laboral.

Dando respuesta a **objetivo general** se halló se determinó la relación entre ambas variables debido a se obtuvo un p-valor de ,000 menor al nivel de significancia y una correlación positiva moderada de 0,613 y esto quiere decir que si existe una adecuada gestión del talento humano como: integrar personas, organizar a las personas, compensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas, evaluación de personas),

entonces se tendrá una mayor satisfacción laboral sobre la significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. En concordancia con esto, el autor Huamán (2019) desarrolló una investigación sobre “*Gestión del talento humano y la satisfacción de los usuarios del CITE Agroindustrial Moquegua al 2019*” teniendo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y moderada ( $Rho = 0,693$ ) y significativa ( $p \text{ valor} = 0.000$ ) con la satisfacción de los usuarios llegando a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y moderada y significativa con la satisfacción de los usuarios.

El grado en que una tarea es significativa depende de cuán conocida e influyente sea para los demás, tiene un impacto en la organización y en cómo es percibida por los demás en su trabajo o en su vida personal. En respuesta al **objetivo específico 1**, se encontró una relación significativa, con un p-valor igual ,000 menor a nivel de significancia y una correlación de 0,404, hallando la relación entre gestión del talento humano y la significación de la tarea. En concordancia con esto, Medina (2019) desarrolló la investigación “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón- Piura, 2019*” en donde obtuvo como resultado de la gestión del talento humano presenta una relación directa (positiva), moderada ( $\rho=0,522$ ) y altamente significativa ( $\text{sig}=0,000$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero por lo tanto, la logró determinar que la gestión del talento humano recluta y aporta mejoras al nivel de conocimiento del personal obrero.

De las teorías citadas en la investigación para la variable gestión del talento humano Chiavenato, afirma que un recurso humano presente dentro de una organización, es un talento que necesita ser desarrollado en un ambiente de trabajo adecuado y gestionado adecuadamente. para convertirse en un recurso inagotable que ayudará a la organización a alcanzar sus metas y objetivos. Una de ellas, las condiciones de trabajo, pueden tener un efecto perjudicial en la salud de los empleados, sino la gestión de una organización no le da la debida importancia. Los factores que componen las condiciones de trabajo incluyen el espacio de trabajo, las horas trabajadas, el pago, las vacaciones y la armonía entre el trabajo y la vida personal. En relación al **objetivo específico 2**, se encontró la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo, con el

valor p es de 0,000 menor al nivel de significancia y una correlación positiva significativa de 0,350, determinando la asociación de la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones de trabajo este aspecto vincula al estado, la seguridad y la calidad del lugar donde las personas trabajan; al bienestar y la salud del empleado; a su jornada laboral y sus horarios; a su sueldo y salario emocional y a sus vacaciones. En concordancia, con estos resultados los autores Niño de Ladrón y Mendoza (2020) desarrollaron la investigación “*Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020*”, obteniendo una correlación fuerte entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Spearman es = 0,842 con nivel de significancia  $p = 0,000 < 0.05$  por lo que se evidencia que la gestión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC. Llegando a la conclusión que Existe relación positiva y significativa entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca (Spearman = 0,842), esto significa que si la gestión organizacional mejora, la satisfacción laboral mejorará, siendo la gestión organizacional fundamental para que el desempeño del trabajador sea más eficiente y eficaz.

La teoría planteada por McGregor hace una clara distinción entre dos tipos de liderazgo gerencial en el ámbito organizacional, el colaborador asume responsabilidades en el trabajo porque es algo que le motiva y es inherente a su vida, aportando ideas y expresando su comportamiento sin ser observado. Por lo que es imprescindible el reconocimiento de las fortalezas, que son la base de nuestra autoestima, que va más allá del simple hecho de ser aceptados por los demás. La aceptación social también aumenta nuestra autoestima, lo que nos ayuda a ser más productivos, especialmente en el trabajo En este sentido, dando respuesta al **objetivo específico 3**, reconocimiento personal y/o social, se logró identificar la relación que existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social que tienen los operarios de la empresa. Se obtuvo el valor p es de 0,000, menor al nivel de significancia, y una correlación positiva moderada de 0,416 por lo que se tiene la evidencia estadística que existe una relación significativa entre la variable Gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento personal y/o social, referido al desempeño de tareas. En concordancia con la investigación, el autor Fajardo (2015), desarrolló la investigación “*Gestión de Recursos Humanos en Empresas Agropecuarias de*



la Universidad Católica Argentina en donde obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y moderada ( $Rho = 0,693$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000) con la satisfacción de los usuarios. Por tanto, se llega a la conclusión que La gestión del talento humano se relaciona de forma positiva, moderada y significativa con la satisfacción de los usuarios.

Hay varias formas de motivar a las personas a trabajar hacia los objetivos organizacionales además del control externo y las amenazas de castigo. Para cumplir con las tareas que se le asignan, el ser humano debe dirigirse y controlarse a sí mismo, debiendo existir un método de recompensa que está conectado con su aplicación práctica. Las mayores recompensas, como satisfacer las necesidades del ego o lograr la autorrealización. Son los resultados tangibles de las iniciativas tomadas para alcanzar las metas organizacionales. Las prestaciones sociales son las compensaciones o beneficios que reciben los empleados de una empresa a cambio de su trabajo, además de su salario. En relación a los resultados obtenidos del **objetivo específico 4**, sobre asociación de gestión del talento humano y beneficios económicos, se logró identificar la relación con un valor  $p$  es de 0,000 el cual es al nivel de significancia y una correlación positiva moderada de 0,463 determinando la relación entre ambas variables. Coincidente a estos resultados, el autor García (2021), desarrollo la investigación “*Recursos Humanos y su incidencia en el reclutamiento de colaboradores de las empresas agropecuarias de Guayaquil y duran*” en la universidad politécnica salesiana en Ecuador- Guayaquil donde obtuvo como resultado el valor del chi cuadrado fue de 66.89 rechazando la hipótesis nula, llegando a la conclusión que existe la necesidad de asociación entre un departamento de Recursos Humanos y las actividades que gestiona la organización para capacitar y brindar bienestar laboral y el desarrollo profesional de sus integrantes.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022, con un p-valor =0.000, y una correlación  $Rho = 0.613$ ; confirmándose que mientras mejor sea la gestión del talento humano, entonces el nivel de satisfacción laboral será elevado.

Se identificó que existe relación entre la gestión del talento humano y significancia de la tarea correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022, con un p-valor =0.000, y una correlación positiva moderada  $Rho = 0.404$ , confirmándose que, si existen una adecuada gestión de recursos humanos, entonces serán mayores los niveles de satisfacción de la tarea

Se identificó que existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022, con un p=0.000 y una correlación positiva baja de  $Rho = 0.350$ , confirmándose que si existen formas adecuadas de gestión del talento humano, entonces los trabajadores estarán satisfechos en sus condiciones de trabajo, referido a las relaciones sociales y desarrollo personal.

Se identificó que existe relación entre la gestión del talento humano y reconocimiento personal y/o social correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022, con un p-valor=0.000, y una correlación positiva moderada  $Rho = 0.416$ ; confirmándose que si existen una adecuada gestión de talento humano, entonces será mayor el nivel de satisfacción en cuanto a su reconocimiento personal y social.

Se identificó que existe relación entre la gestión del talento humano y beneficios sociales correspondientes a los 108 colaboradores operarios de la agroindustria Campos, ciudad de Ica, año 2022, con un p-valor=0.000, y una correlación positiva moderada  $Rho = 0.463$ ; confirmándose que si existen una adecuada gestión de talento humano, entonces será mayor el nivel de satisfacción en cuanto a sus beneficios sociales.

## 6.2 Recomendaciones

Se propone desarrollar futuras investigaciones sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral para las organizaciones, quienes deben desarrollar la capacidad de administrar los recursos humanos, es decir, la comprensión de que muchos factores, desde la infraestructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la estructura organizacional, el proceso de evaluación, la capacitación, el desarrollo de itinerarios, es así, que una buena gestión del talento humano significa lograr la satisfacción profesional del trabajador lo cual permite desarrollar mayores beneficios para la empresa, por lo que el equipo del Departamento de talento humano deberá generar políticas laborales mas horizontales, encuentros entre los trabajadores que afirman sus niveles de satisfacción.

Propiciar un ambiente agradable a cargo del equipo de trabajo de la empresa la **significancia de la tarea**, en base a las condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, dándoles mayor reconocimiento a las condiciones físicas y materiales en el desempeño laboral de los trabajadores inicialmente se puede mencionar justamente a condiciones físicas las áreas de oficinas que se comparten o están establecidas para cada puesto de trabajo Asimismo actividades de sensibilización adaptando a las herramientas o materiales actualizados o que comprendan nuevas tecnologías y que facilite de manera mucho más rápida las tareas o labores de los trabajadores con el fin de tener un avance mayor de manera eficiente y eficaz

Se propone desarrollar actividades de soporte y vigilancia en cuanto a riesgos en el trabajo pues las **condiciones de trabajo**, destacando las relaciones sociales y desarrollo personal.. En el trabajo, las personas establecen vínculos con superiores, con colegas, compañeros, con la organización en la cual trabaja y, en función del tipo de empleo, con el público. Es importante fomentar la identidad o cultura organizacional que se sientan parte

de un equipo, en el cual exista un reconocimiento a su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias,

Promover el desarrollo de un proyecto específico de largo plazo sobre **reconocimiento personal y/o social**, se incluya actividades que les permita experimentar altos niveles de satisfacción personal cuando se reconoce su trabajo, lo que los hace felices tanto en el trabajo como en su vida personal.

Se propone desarrollar talleres de reflexión sobre sus **beneficios sociales** que es paquete de compensación total y pueden ser una herramienta poderosa para atraer nuevos talentos o mantener a los miembros del personal existentes.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- Fajardo, F. (2015). *Gestión de recursos humanos en empresas agropecuarias*. Buenos Aires: Pontificia Universidad Católica Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/396/1/doc.pdf>
- García, V. (2021). *Recursos Humanos y su incidencia en el reclutamiento de colaboradores de las empresas agropecuarias de Guayaquil y Durán*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Gutiérrez, E. (2017). *Influencia en la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de la empresa agroindustrial ICELS SAC., en la provincia de ICA, durante el período 2017*. Ica: Universidad Alas Peruanas .
- Madero-Gómez, S., & Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 95-107.
- Martins, L., & Sandoval , P. (2021). El trabajador rural y la satisfacción laboral en su entorno. *Revista FAVE - Ciencias Agrarias*, 20(2), 45-58. Obtenido de <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/FAVEAgrarias/article/view/10624/14126>
- Medina, C. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón- Piura, 2019* . Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Mendoza, K., & Niño Ladron de Guevara, A. (2020). *Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca blanca, 2020*. Chepèn: Universidad Cesar Vallejo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *El futuro de formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Montevideo: Oficina Regional de OIT Cinterfor.
- Pardo, L. P. (2013). Gestión del Talento Humano. *Revista Arbitrada del Centro de Investigaciones y estudios Gerenciales A.C*, 4(1), 60-17. Obtenido de [https://grupociieg.org/archivos\\_revista/4-1-4%20\(60-71\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013\\_articulo\\_id107.pdf](https://grupociieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60-71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf)

- Porras, A. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Saenz, E. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción de los usuarios del*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Saenz, E. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción de los usuarios del CITE Agroindustrial Moquegua al 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Villanueva, A. (2017). *"Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017"*. Huaraz: Universidad Cesar Vallejo.

## 7.2 Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Recuperado el 28 de Febrero de 2022
- Palma, S. (2009). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Manual*. Lima: Editora CARTOLAN EIRL.
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

### 7.3 Fuentes hemerográficas

Congreso de la República Perú. (05 de Julio de 2018). Ley que modifica diversos artículos de la 28303, ley marco de ciencia tecnológica e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC). *Diario El Peruano*, págs. 4-8. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/ley-marco-de-cte-it-ley-concytec>

### 7.4 Fuentes electrónicas

Gestion rh. (s.f.). *Satisfacción Laboral Mundial*. Obtenido de <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>

Info Capital Humano. (2018). *Satisfacción laboral: el 76% de peruano no es feliz*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Martin, J. (13 de julio de 2017). *¿CONOCES LA TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y”?* Obtenido de CEREM: <https://www.cerem.es/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *El futuro de formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Montevideo: oficina Regional de OIT Cinterfor.

Organización Internacional del Trabajo. (22 de noviembre de 2022). *Informe Mundial de Salarios 2022-2023*. Obtenido de [https://www.ilo.org/infostories/getmedia/17b7a016-c756-4c3d-b397-ef916e6944e8/gwr22-23\\_ES\\_chapter2.pdf](https://www.ilo.org/infostories/getmedia/17b7a016-c756-4c3d-b397-ef916e6944e8/gwr22-23_ES_chapter2.pdf)

Quintero, J. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria\\_de\\_Maslow-libre.pdf?1478961080=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA\\_DE\\_LAS\\_NECESIDADES\\_DE\\_MASLOW.pdf&Expires=1686122626&Signature=Eq70bBoAc~Yn5nrJfnZ5E8JmH8~III2h7UGgBb9lq8iRX27PT9](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria_de_Maslow-libre.pdf?1478961080=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA_DE_LAS_NECESIDADES_DE_MASLOW.pdf&Expires=1686122626&Signature=Eq70bBoAc~Yn5nrJfnZ5E8JmH8~III2h7UGgBb9lq8iRX27PT9)

## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA AGROINDUSTRIA CAMPOS - ICA 2022</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores la agroindustria Campos, Ica 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la agroindustria Campos, Ica 2022.</p>	<p><b>Variable 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p>D1: Integrar personas D2: Organizar a las personas D3: Compensar a las personas D4: Desarrollar a las personas D5: Retener a las personas D6: Evaluación de personas</p>	<p><b>Variable 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p>D1: Reclutamiento y selección de personal D2: Diseño de puestos, Evaluación del desempeño. D3: Remuneración, Incentivos, Prestaciones D4: Capacitación y desarrollo, Administración del conocimiento y habilidades, Desarrollo de carreras D5: Higiene y seguridad, Clima y cultura organizacional, Relaciones con los empleados y los sindicatos D6: Banco de datos e</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Relacional</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 150 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> El tamaño de la muestra 108 y de tipo probabilística será 108 de los colaboradores operarios de la agroindustria Campos,</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y La significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la significancia de la tarea en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p>			



<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y Las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y Las condiciones de trabajo en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios sociales en los colaboradores de la agroindustria Campos - Ica 2022.</p>	<p><b>Variable 2</b> <b>SATISFACCION</b> <b>LABORAL</b></p> <p>D1: Significancia de la tarea D2: Condiciones de trabajo D3: Reconocimiento personal y/o Social D4: Beneficios económicos</p>	<p>información, Seguimiento y control de actividades</p> <p><b>Variable 2</b> <b>SATISFACCION</b> <b>LABORAL</b></p> <p>D1: Condiciones Físicas y/o materiales, Políticas Administrativas, Relación con la autoridad D2: Relaciones Sociales, Desarrollo personal D3: Desempeño de tareas D4: Beneficios Laborales y/o Remunerativo</p>	<p>Ica 2022</p> <p><b>Técnicas:</b> Observación Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Escala para medir la gestión del talento humano elaborada por la tesista</p> <p>Escala de satisfacción laboral Palma (2005)</p>
--	--	---	--	---	--

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

### Instrumento 1

#### ESCALA PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor: Valladares (2022)

#### Datos Generales del encuestado

Edad

Sexo

Tiempo de servicio

Condición Laboral

#### Instrucciones

Cada una de las siguientes afirmaciones tiene 5 opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral.

Responda marcando solo una de las opciones de respuesta con un aspa (X). No hay respuestas buenas ni malas.

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

Variable Gestión del Talento Humano					
PREGUNTA	CASI NUNCA	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
	<b>INTEGRAR PERSONAS</b>				
1. Se recluta al personal haciendo uso de todos los medios de comunicación interna y externa posible.					
2. Existe en la empresa un área para publicar las vacantes existentes					
3. Se selecciona o se recibe personal que cumple los requisitos al puesto requerido					
4. Se le proporciona al candidato ingresante información clara en las especificaciones al momento de su ingreso.					
<b>ORGANIZAR PERSONAS</b>					
5. El personal ingresante nuevo, conoce sus funciones, estructura de la empresa y cultura organizacional					
6. Se describe y analizan los requerimientos del puestos de acuerdo a las necesidades laborales					

7. Se evalúa periódicamente el desempeño realizado del personal					
8. Los métodos de evaluación del desempeño de los colaboradores son justos de acuerdo a los requerimientos de su puesto					
<b>COMPENSAR A LAS PERSONAS</b>					
9. La remuneración en la empresa es acorde con la función desempeñada.					
10. La empresa es única en brindar la remuneración y prestaciones es la razón para seguir trabajando aquí.					
11. La empresa cuenta con un programa de incentivos y reconocimientos establecido					
12. Se cumple con otorgar los beneficios que les corresponde como vacaciones, horas extras, día de descanso etc.					
<b>DESARROLLAR A LAS PERSONAS</b>					
13. Las capacitación recibidas ayudan al desarrollo de tus conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo					
14. La empresa promueve programas o capacitaciones enfocados a desarrollar la creatividad e innovación del personal					
15. Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas o empleadas para ascender de puesto					
16. Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con ascensos de acuerdo a su perfil					
<b>RETENER A LAS PERSONAS</b>					
17. Se entregan equipos de seguridad para realizar las actividades de riesgo y prevenir accidentes y enfermedades					
18. Se le proporciona información de la misión visión y valores de la empresa					
19. Se produce una comunicación positiva entre compañeros					
20. Se produce una comunicación positiva con sus supervisores o jefes					
<b>EVALUACIÓN DE PERSONAS</b>					
21. Se realiza periódicamente la actualización de datos personales de los colaboradores					
22. Se emplea documentación pertinente para la actualización de datos					

23. Se supervisa el desarrollo de las actividades del personal.					
24. Si el personal requiere resolver una duda se le brinda la ayuda oportuna					

## Instrumento 2

### ESCALA PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Autor: Palma (2005)

Cada una de las siguientes afirmaciones tiene 5 opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral.

Responda marcando solo una de las opciones de respuesta con un aspa (X). No hay respuestas buenas ni malas.

	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Variable Satisfacción Laboral					
PREGUNTA	Totalmente en desacuerdo.	En Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
	1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores				
2. Mi sueldo es muy bajo para las labores que realizo					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5. Me siento mal con lo que gano					
6. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
7. Me siento útil con la labor que realizo					
8. El ambiente donde trabajo es confortable					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo					
12. Me disgusta mi horario					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					

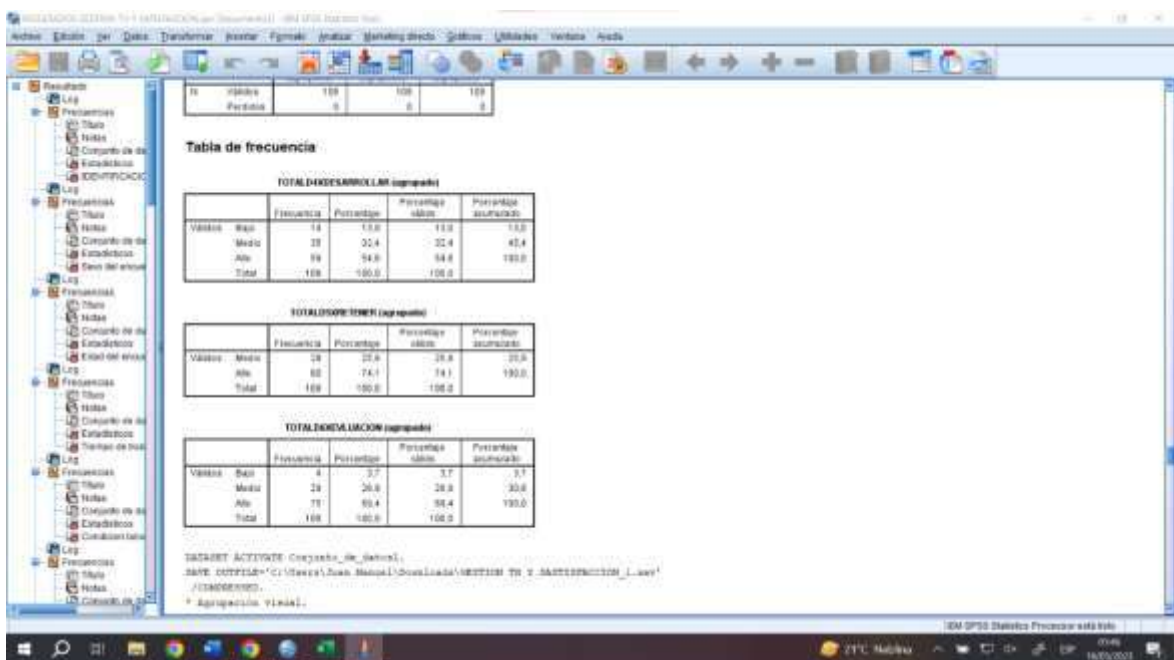
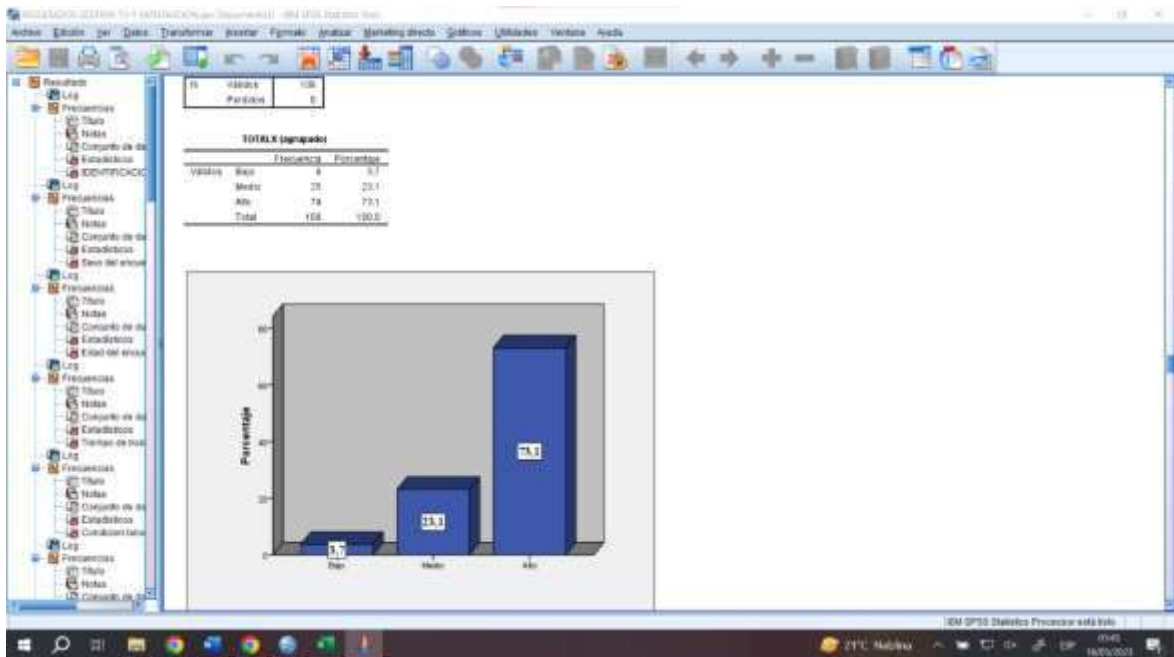
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17. El horario de trabajo me resulta incomodo					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

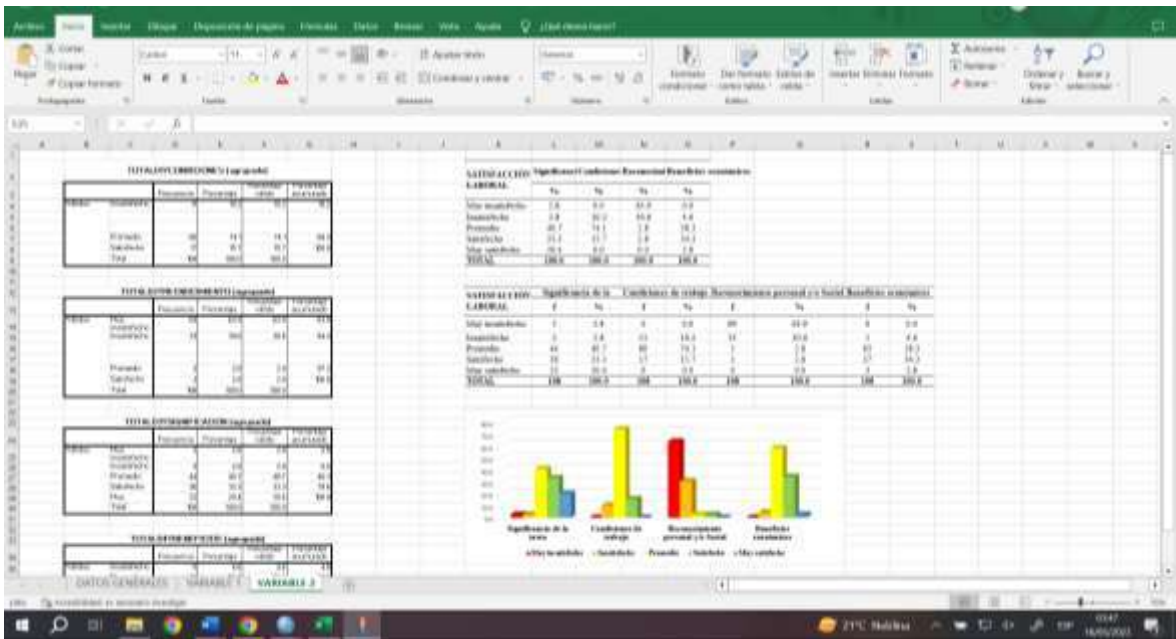
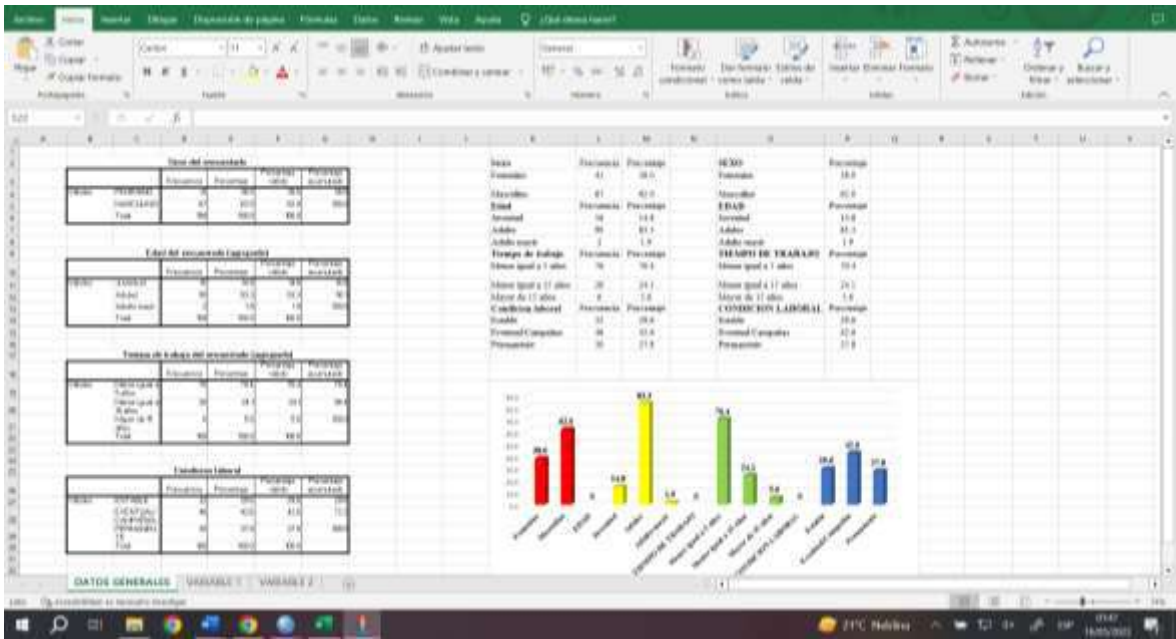
### 03 TRABAJO ESTADISTICO DESARROLLADO

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The data grid contains 21 rows and 22 columns. The columns are labeled X1 through X22. The rows are numbered 1 through 21. The data values are integers ranging from 1 to 10. The interface includes a menu bar with options like Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Utilidades, Aplicaciones, Ventanas, and Ayuda. A toolbar with various icons is located below the menu bar. The status bar at the bottom indicates 'Vista de datos' and 'Lista de variables'.

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface displaying a list of variables. The table has the following columns: Nombre, Tipo, Anchura, Decimales, Etiqueta, Valores, Perfiles, Columnas, and Alineación. The variables listed are:

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perfiles	Columnas	Alineación
4 TEMPODE	Número	4	0	Tiempo de trabajo en la empresa	Ninguno	Ninguno	4	Derecha
5 CONDICION	Número	4	0	Condicional laboral del encuestado	{1, NOMBR}	Ninguno	4	Derecha
6 X1	Número	4	0	Se recibe al personal haciendo uso de todos los medios de comunicación posible	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
7 X2	Número	4	0	Se selecciona o se recibe personal que cumple los requisitos al puesto	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
8 X3	Número	4	0	El personal nuevo, conoce sus funciones, estructura y cultura organizacional	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
9 X4	Número	4	0	Se describe y analizan los requerimientos del puesto de acuerdo a las necesidades laborales	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
10 X5	Número	4	0	Se evalúa periódicamente el desempeño del personal	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
11 X6	Número	4	0	Los métodos de evaluación de desempeño son justos para el personal	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
12 X7	Número	4	0	Está de acuerdo con la remuneración que percibe	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
13 X8	Número	4	0	La empresa cuenta con un programa de incentivos	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
14 X9	Número	4	0	Percibe incentivos monetarios u otros periódicamente	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
15 X10	Número	4	0	Las prestaciones y servicios como las vacaciones, seguro de vida, ayuda por enfermedad, día de	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
16 X11	Número	4	0	Se realizan capacitaciones para el personal	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
17 X12	Número	4	0	Se promueven las capacitaciones que se brindan	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
18 X13	Número	4	0	La empresa promueve propuestas enfocadas a desarrollar la creatividad e innovación del personal	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
19 X14	Número	4	0	Se produce una comunicación productiva entre los compañeros	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
20 X15	Número	4	0	Se produce una comunicación con sus superiores a jefes	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
21 X16	Número	4	0	Se le proporciona un ambiente de trabajo adecuado referente a iluminación, ventilación, temperatura	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
22 X17	Número	4	0	Su lugar de trabajo es seguro en presencia de accidentes, la prevención de enfermedades	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
23 X18	Número	4	0	Se cuenta con asistencia profesional a enfermedades psicológicas como la ansiedad, depresión	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
24 X19	Número	4	0	Se produce una comunicación positiva entre compañeros	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
25 X20	Número	4	0	Se produce una comunicación positiva con sus superiores a jefes	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
26 X21	Número	4	0	Se realiza periódicamente la actualización de datos personales de los colaboradores	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha
27 X22	Número	4	0	Se emplea documentación pertinente para la actualización de datos	{1, CASI NU}	Ninguno	4	Derecha







## 04 VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE TOMA DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICION 1

Nombre: Sacramento Lazaro Rosa  
 Grado: Magister  
 Labora: UNIFSC  
 Investigación: Gestión Del Talento Humano Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores de la Agroindustria Campos - Ica 2022  
 Instrumento: Valladares (2022)  
 Instrumento: Escala Para Medir La Gestión Del Talento humano  
 Tipo de aplicabilidad:  
 (No válido, reformular)  
 (No válido, modificar)  
 (Válido, mejorar)  
 (Válido aplicar)

### VALUAR

CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
Formulado con lenguaje adecuado	01	02	03	04	05
Expresado en conductas observables				X	
Adecuado al alcance de la investigación				X	
Existe una organización y lógica				X	
Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Adecuado para valorar aspectos de estudio				X	
Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio				X	
Identifica variables, dimensiones e indicadores				X	
Siempre responde a los objetivos				X	
Propone nuevas pruebas para la validación y construcción de				X	

Fecha y hora: 09 mayo 2022

Firma:

Cargo: Maestra Docente  
 DNI: 40740790

Nombre académico: Magister  
 Centro que labora: Centrum PUC - UNIFSC  
 Investigación: Gestión Del Talento Humano Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores de la Agroindustria Campos - Ica 2022  
 Instrumento: Valladares (2022)  
 Instrumento: Escala Para Medir La Gestión Del Talento humano  
 Tipo de aplicabilidad:  
 (01 a 09 (No válido, reformular)  
 (10 a 12 (No válido, modificar)  
 (12 a 15 (Válido, mejorar)  
 (16 a más (Válido aplicar)

### CRITERIOS A EVALUAR

CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
Formulado con lenguaje adecuado	01	02	03	04	05
Expresado en conductas observables				X	
Adecuado al alcance de la investigación				X	
Existe una organización y lógica				X	
Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Adecuado para valorar aspectos de estudio				X	
Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio				X	

Firma:

Cargo: Docente  
 DNI: 20036992

**GENERALES:**

Nombre y apellidos: Scaramutti Pimentel  
 Grado académico: Magister  
 Área que labora: Agroindustria Campos  
 Área de la Investigación: Gestión Del Talento Humano Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores  
 Área de la Agroindustria Campos - Ica 2022  
 Instrumento: Valladares (2022)  
 del Instrumento: Escala Para Medir La Gestión Del Talento humano  
 de aplicabilidad  
 1 a 09 (No válido, reformular)  
 0 a 12 ( No válido, modificar)  
 2 a 15 (Válido, mejorar)  
 6 a más (Válido aplicar)

**OPINION DE APLICABILIDAD**  
 Lugar y fecha: 19 mayo 2022

Procede a



Firma:

Cargo: Asistente de Recursos Humanos  
 DNI: 46188239

**CRITERIOS A EVALUAR**

CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	(01-09) 01	(10-12) 02	(13-15) 03	(16-18) 04	(19-23) 05
Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Está expresado en conductas observables				X	
Adecuado al avance de la investigación				X	
Existe una organización y lógica				X	
Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Adecuado para varios aspectos de estudio				X	
Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
Entre las variables, dimensiones y los indicadores				X	
La estructura responde a los objetivos				X	
Ofrece nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías				X	

Cronbach	N de elementos
.954	24

**Estadísticas de elemento**

	Mediana	Desv. Desviación	N
Se recluta al personal haciendo uso de todos los medios de comunicación interna y externa posible, recluta al personal haciendo uso de todos los medios de comunicación interna y externa posible.	4,07	,828	30
Existe en la empresa un área para publicar las vacantes existentes	3,57	1,357	30
Se selecciona o se recibe personal que cumple los requisitos al puesto requerido	4,07	1,112	30
Se le proporciona al candidato ingresante información clara en las especificaciones al momento de su ingreso	4,23	,858	30
El personal ingresante nuevo, conoce sus funciones, estructura de la empresa y cultura organizacional	3,53	1,279	30
Se describe y analizan los requerimientos del puestos de acuerdo a las necesidades laborales	4,00	,910	30
Se evalúa periódicamente el desempeño realizado del personal	3,80	1,126	30
Los métodos de evaluación del desempeño de los colaboradores son justos de acuerdo a los requerimientos de su puesto	3,77	1,073	30
La remuneración en la empresa es acorde con la función desempeñada.	3,73	1,112	30
La empresa es única en brindar la remuneración y prestaciones es la razón para seguir trabajando aquí.	3,90	1,029	30
La empresa cuenta con un programa de incentivos y reconocimientos establecido	3,03	1,245	30
Se cumple con otorgar los beneficios que les corresponde como vacaciones, horas extras, día de descanso etc.	4,27	1,015	30
Las capacitación recibidas ayudan al desarrollo de tus conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo	4,07	1,081	30
La empresa promueve programas o capacitaciones enfocados a desarrollar la creatividad e innovación del personal	3,60	1,192	30
Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas o empleadas para ascender de puesto	3,23	1,406	30
Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con ascensos de acuerdo a su perfil	3,07	1,437	30
Se entregan equipos de seguridad para realizar las actividades de riesgo y prevenir accidentes y enfermedades	4,10	1,213	30
Se le proporciona información de la misión visión y valores de la empresa	3,90	1,155	30
Se produce una comunicación positiva entre compañeros	3,93	1,015	30
Se produce una comunicación positiva con sus supervisores o jefes	4,07	,907	30
Se realiza periódicamente la actualización de datos personales de los colaboradores	3,93	1,081	30
Se emite documentación pertinente para la contratación de personal			