

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA HALCONES SECURITY COMPANY
S.A.C. EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS,
AMAZONAS, PERÚ, 2021.**

Autor: Bach. Engels Valle Vigo

Asesor: Mg. Miuller Raul Muñoz Zumaeta

Registro: (....)

**CHACHAPOYAS - PERÚ
2023**

Autorización de Publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Valle Vigo Engels
DNI N°: 77680184
Correo electrónico: engelsvallevigo@gmail.com
Facultad: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C en la Ciudad de Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021.

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Muñoz Zumaeta Müller Raul
DNI, Pasaporte, C.E N°: 42806888
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0001-5206-0038>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

5.00.00 - Ciencias Sociales / 5.02.00 - Economía, Negocios / 5.02.04 - Negocios, Administración

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 17 de Septiembre, 2023


Firma del autor 1


Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

Dedicatoria

A mi abuelita Magna y mi mamá Sandra por su esfuerzo, me inculcaron valores y principios primordiales y necesarios para forjarme como la persona que soy hoy en día.

A mis hermanos, Rosa, Ruth y Henry por el apoyo incondicional y moral que me brindan a lo largo de mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme terminar mi carrera con bien y de darme la vida para afrontar todos los retos que tengo por delante.

A mi mamita, mamá y hermanos que se merecen este gran reconocimiento por su trabajo y sacrificio en cada paso de mi vida, gracias a ellos estoy logrando cumplir mis objetivos y lograr lo que ahora soy.

También agradezco a cada uno de mis profesores de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la UNTRM, por su tiempo y conocimientos humano e intelectual brindados, para ser un profesional de bien al servicio de la sociedad. A mi asesor Miuller Raul Muñoz Zumaeta por la predisposición de servirme como guía y mentor durante este paso en mi carrera, a su vez también a mis jurados por todas las recomendaciones y observaciones brindada.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

Visto Bueno del Asesor de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Gestión del talento humano y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Malcones Security Company S. A. C. en la Ciudad de Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021 ; del egresado Engels Valle Ugo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

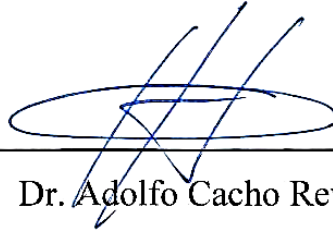
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 01 de Junio de 2023



Firma y nombre completo del Asesor
Müller Raul Muñoz Zumaeta

Jurado Evaluador de la Tesis



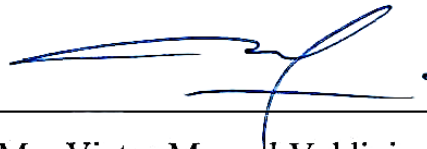
Dr. Adolfo Cacho Revilla

Presidente



Mg. Elena Irene Bautista Reyes

Secretario



Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir

Vocal

Constancia de Originalidad de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Gestión del talento humano y su satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa halcones security company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, Amazonas - Perú, 2021.

presentada por el estudiante () egresado (x) Engels Valle Vico

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional engelsvallevico@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 28 de Marzo del 2023

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 13 de Julio del año 2023, siendo las 11:00 horas, el aspirante: Engels Valle Vigo, asesorado por Miuller Raul Muñoz Zumaeta defiende en sesión pública presencial (X) / a distancia () la Tesis titulada: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Halcones Security Company S.A.C en la ciudad de Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021 para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. Adolfo Cacho Revilla

Secretario: Mg. Elena Irene Bautista Reyes

Vocal: Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.



Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (X) por Unanimidad ()/Mayoría (X) Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Índice

Autorización de Publicación en el Repositorio Institucional de la UNTRM.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.....	v
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	vi
Jurado Evaluador de la Tesis	vii
Constancia de Originalidad de la Tesis.....	viii
Acta de Sustentación de la Tesis	ix
Índice	x
Índice de Tablas	xii
Índice de Figuras.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. Población, muestra y muestreo	22
2.2. Variable de estudio	22
2.3. Metodología	23
2.4. Análisis de datos	26
III. RESULTADOS.	29
3.1 Correlación entre el reclutamiento y selección personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.....	29
3.2 Correlación entre desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.	30

3.3	Coorelación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.	31
3.4	Coorelación de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, 2021	32
IV.	DISCUSIÓN	34
V.	CONCLUSIONES	37
VI.	RECOMENDACIONES	38
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
	ANEXOS.....	43

Índice de Tablas

Tabla 1 Población muestral del estudio	21
Tabla 2 Criterio de evaluación según el coeficiente de correlación de Spearman.....	26
Tabla 3 Relación entre el reclutamiento y selección personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.	28
Tabla 4 Relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.	29
Tabla 5 Relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.....	30
Tabla 6 Relación de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, 2021	31

Índice de Figuras

Figura 1 Tipos de correlaciones.....	28
---	----

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. Chachapoyas, 2021. La investigación fue básica, cuantitativa, de nivel correlacional con diseño no experimental transeccional. La población muestral estuvo compuesta por 35 colaboradores. Los métodos empleados fueron el descriptivo, deductivo, inductivo y sintético analítico; haciendo uso de la encuesta para recoger la información y el coeficiente de correlación de Spearman para demostrar la correspondencia de las variables, teniendo en cuenta que los datos no siguieron una distribución normal. Los resultados demuestran que solo el 17.06% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es por el reclutamiento y selección personal llevada a cabo durante la atracción del talento humano, el 14.36% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es por el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo y el 29.6% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es por la motivación de los compañeros de trabajo. Concluyendo que la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. fue positiva considerable con un $r_s=0.529$, demostrando que el 27.98% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es por la gestión del talento humano llevado a cabo.

Palabras clave: gestión del talento humano, satisfacción laboral, reclutamiento y selección personal, desempeño laboral,

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between human talent management and job satisfaction of the employees of Halcones Security Company S.A.C. Chachapoyas, 2021. The research was basic, quantitative, correlational with a non-experimental transectional design. The sample population consisted of 35 employees. The methods used were descriptive, deductive, inductive and analytical synthesis; using the survey to collect information and Spearman's correlation coefficient to demonstrate the correspondence of the variables, taking into account that the data did not follow a normal distribution. The results show that only 17.06% of the job satisfaction of the company's personnel is due to the recruitment and personal selection carried out during the attraction of human talent, 14.36% of the job satisfaction of the company's personnel is due to the job performance of their co-workers and 29.6% of the job satisfaction of the company's personnel is due to the motivation of co-workers. Concluding that the relationship between human talent management and job satisfaction of the collaborators of Halcones Security Company S.A.C. was considerably positive with an $r_s=0.529$, showing that 27.98% of the job satisfaction of the company's personnel is due to the human talent management carried out.

Keywords: human talent management, job satisfaction, recruitment and selection, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones privadas buscan mejorar la capacidad de producción de sus colaboradores por lo que han implementado dentro de su organigrama la gestión del talento humano, tratando de atraer y retener a sus mejores talentos y por otro lado fortaleciendo las capacidades de sus colaboradores. Cada una de estas acciones han contribuido a incrementar la competitividad en el mercado y con ello mejorar la calidad de vida de la población de influencia. Según Malpartida, 2018 citado por (Rojas *et al.*, 2020), las personas ya no son solo recursos de una organización (humanos), sino que son vistas como seres vivos con inteligencia, conocimiento, habilidades, personalidades, ambiciones, percepciones, etc. En otras palabras, la empresa requiere que los empleados tengan un conjunto de habilidades para una operación efectiva, para lograr este objetivo requiere una formación basada en competencias.

La gestión del talento en Latinoamérica, está en constante evolución por lo que algunas de las características desafiantes es la pérdida del contacto directo con 22%, baja sensación de salud y bienestar en la organización con 19%, gestión emocional 15 %, conciliación de la vida laboral y familiar 14 %, dificultades en los procesos internos 13 % y baja eficiencia con 6%, así como otras dimensiones. Así mismo, los colaboradores necesitan sentirse valorado en la empresa, tener un buen espacio y ambiente laboral, contar con herramientas innovadoras, manejar un buen liderazgo y formar parte de un equipo de colaboradores comprometidos y resilientes. Dentro de la región se ha evidenciado que existen algunos factores para lograr un compromiso conjunto y este es el tipo de liderazgo usado dentro de la organización en un 14%, la carrera profesional 12%, Las normas y reglamentos participativos conciliatorios 11%, la marca empresarial 9%, políticas retributivas, políticas de diversidad cultural 7% y otros 6%. Estos factores han tenido incidencia directa en el desempeño laboral de los colaboradores afectando a la rentabilidad de las organizaciones y con ello al funcionamiento eficiente empresarial (Redacción Digital, 2021).

En nuestro país, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática durante el 2016 un 73% de los trabajadores son informales, por lo que la explotación laboral se presenta en entornos informales y de extrema pobreza. Considerando esta

realidad, en Perú la gestión del talento humano ha tenido especial importancia en los últimos años debido a su relación con las normativas gubernamentales en gestión laboral, ética empresarial y conocimiento de los derechos laborales. Con la gestión ética y responsable del talento humano, las organizaciones peruanas avanzan en sus metas y objetivos. Esto no quiere decir que los gobiernos no consideren marcos legales y fiscales para facilitar la formalización de empresas y monitorear el cumplimiento de una regulación efectiva; pero el estado debe trabajar de la mano con las empresas y los colaboradores para promover la conciencia y educación en los derechos de los problemas de dirección. Hay un grupo de compañías medianas y grandes que forman parte de la modernidad, muchas de las cuales se ven afectadas por el cruce nacional de su matriz y aquellos que trabajan con la gestión estratégica apropiadas para las personas alineadas a la organización, donde los gerentes de recursos humanos se vuelven cada vez más participativos en la toma de decisiones. Por otro lado, existe un grupo de pequeñas y medianas empresas que, además de gestionar personas, también cuentan con un responsable de recursos humanos y un encargado de nómina (ESAN, 2017).

Las organizaciones del departamento de Amazonas no son ajenas a esta realidad, teniendo en cuenta que muchas de ellas son empresas que están en diversas partes del país como es el caso de la empresa Halcones Security Company S.A.C., que se rige a sus propias normativas administrativas en todas las regiones sin tener en cuenta las características del público objetivo. Por otro lado, en la ciudad de Chachapoyas se ha evidenciado la poca importancia que las empresas dan al fortalecimiento de capacidades productivas de sus colaboradores haciendo que estos se responsabilicen de su productividad y efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

A partir de la selección de información bibliográfica, se tuvieron en cuenta algunos estudios que lo antecedieron a la presente, en función a los objetivos perseguidos.

Flores, J (2018) mediante su investigación acerca del impacto de la cultura organizacional al gestionar el talento humano en las pymes de Ecuador, buscó estudiar la correspondencia de las variables planteadas. El estudio fue básico descriptivo, haciendo uso del análisis documental como técnica de recojo de información. En los resultados establece que existió correspondencia entre la

cultura organizacional y la gestión del talento humano sobre todo en la experiencia laboral. Además, consideró que las empresas son administradas y gestionadas a partir de políticas, leyes y reglamentos. Concluyó que las empresas en mayor medida contratan un nuevo colaborador por su motivación, dejando de lado la experiencia laboral. También indica que al momento de contratar un colaborador las empresas tienen en cuenta el grado de relación (familiares) que tienen con los que ya se encuentran laborando, evitando de esa manera la pérdida de responsabilidad.

Nuñez, C & Brochero, M (2019) en su tesis respecto al talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional de las empresas, planteó como objetivo demostrar la correspondencia de las variables; es así que basó su estudio en un enfoque cualitativo de nivel descriptivo correlacional. En base a la información analizada lograron demostrar que existió una correspondencia directamente significativa entre el desarrollo organizacional y talento humano, por lo que consideró que existe una sana competencia dentro del mercado en el que interactúan. Concluyeron que la principal herramienta para la competitividad de las empresas son el desarrollo de capacidades de sus colaboradores. Además, encontraron que existió relación entre la teoría y la práctica, reflejando que las capacitaciones potencian a los colaboradores al momento de la realización de sus actividades.

Macías, M *et al.* (2020), en su investigación concerniente al talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil, buscó estudiar la gestión del talento humano y los factores que impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores. La metodología estuvo sustentada en el análisis bibliográfico y sintético, teniendo como instrumento la ficha de la encuesta. En sus resultados sostuvieron que se han evidenciado falencias en la metodología para gestionar el talento humano, principalmente en la falta de estrategias de motivación. Concluyó que la insatisfacción influye en el compromiso de los colaboradores y en el cumplimiento de las actividades propuestas; así mismo encontraron que los colaboradores no saben en realidad lo que la organización exige a los trabajadores ya que no existe labores bien identificadas y distribuidas, lo que ocasiona mal uso de los horarios de trabajo durante el desarrollo de actividades.

En el contexto nacional se tuvo en cuenta los siguientes estudios:

Olivera, E (2018) mediante su estudio respecto a la gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración del personal de la agencia de constructores del BCP, consideró como objetivo describir a la gestión del talento humano como instrumento de cambio de los colaboradores. La metodología estuvo basada en la investigación básica aplicada con diseño no experimental. Concluyó que los encargados directos de las áreas de la agencia no apoyan de manera equitativa a todos los colaboradores; pues estos se comportan más que líderes, jefes considerando que no instruyen para la realización eficiente de las oportunidades. Por otro lado, sostuvieron que la incorporación de un nuevo talento no es tomada en cuenta de manera adecuada, porque consideran que en la empresa no existen equipos sino grupos y la falta de información de los nuevos les hace cometer muchos desaciertos.

Landeo, V (2019) en la investigación respecto a la estrategia organizacional y gestión del talento humano en los colaboradores de la compañía saga-Huancayo, proyectó establecer la correspondencia de las variables principales. Metodológicamente el estudio se basó en un contexto descriptivo, relacional y transeccional. Los resultados demostrados describen una correlación significativa entre las variables principales siendo $r=0.737$ y $p<0.05$. Concluyó que existe una correspondencia positiva significativa entre el reclutamiento y selección del personal, y las características empresariales con un $r=0.632$ y $p<0.05$. También demostró que existió correspondencia medianamente significativa en un contexto de crecimiento empresarial y una gratificación a los empleados, así como, las estrategias implementadas con un $r=0.550$ y $p<0.05$.

Victorio, E (2018) a través de su investigación de satisfacción y clima organizacional del personal de principales compañías aseguradoras de lima, proyectó comprobar la correspondencia de las variables; hizo uso del enfoque cuantitativo, bajo un estudio no experimental transversal y correlacional. En base a la información analizada pudo demostrar una correspondencia medianamente significativa entre los caracteres investigados. Concluyendo que existió un alto nivel de satisfacción por parte de los coadjutores, a partir de la relación entre el involucramiento y la satisfacción. Finalmente describió que existió un gran

compromiso de los colaboradores por realizar sus actividades, apoyados siempre en el soporte y comunicación de los superiores.

A nivel local se consideró a las investigaciones que de detallan a continuación:

Siccha, E (2019) a través de su investigación concerniente al desempeño y gestión del talento humano del personal de la Unidad de Gestión Educativa Chachapoyas; buscó demostrar la correspondencia de las variables de la investigación. La metodología fue empírica, no experimental, siendo la ficha de encuestas y la guía de entrevistas el instrumento de recopilación de información directa. Obteniendo como resultados una correspondencia significativa entre las variables estudiadas con un $r=0.696$, por lo que se puede aseverar que con una buena gestión se logrará un buen desempeño laboral. Concluyó que los colaboradores se encontraron satisfechos respecto al cargo que estaban desempeñando, además se pudo demostrar que los colaboradores no se relacionan de manera adecuada ya que consideran que solo se centran en su trabajo propio.

Sambrano, M (2017), en su investigación acerca de los elementos que influyen en la gestión del talento humano de las mypes de Chachapoyas, planteó como objetivo conocer los elementos que inciden en la gestión del talento humano; para lo cual hizo uso del enfoque cualitativo, no experimental, apoyados en el método inductivo y descriptivo. Encontró que los principales factores que influyen de manera directa son la compensación, la interrelación, participación, trabajo en equipo, liderazgo, motivación, comunicación, salario, políticas laborales, sociedad, clientes, tecnología y economía. Concluyó que las empresas no tienen en cuenta la gestión del talento humano, puesto que priorizan otras actividades comunes; también indican que existió deficiencias en la atracción y empoderamiento de los nuevos colaboradores. Uno de los principales motivos que inciden en la deficiente gestión es la falta de capacitación a los gerentes.

Bacalla, M (2019) en su estudio incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las cooperativas agrarias de Amazonas, proyectó demostrar la correspondencia de las variables. La investigación fue descriptivo, correlacional y de corte transversal. En sus resultados demostró una relación significativa positiva con un χ^2 cuadrado de 0.630, por lo que vale aseverar que cuanto mejor sea la gestión del talento humano será mejor el desempeño. Concluyó que el desempeño

de los colaboradores fue bueno, además describe que existió una correspondencia moderada entre liderazgo y gestión del talento humano con un 0.618; y por último encontró que existió una correspondencia moderada entre eficiencia y gestión del talento humano con 0.629.

A partir de la realidad problemática descrita el estudio consideró como interrogante: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021? El objetivo general planteado fue: determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C., en la ciudad de Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021. Y los objetivos específicos fueron: a) Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y selección personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. b) Establecer la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. y c) Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población muestral

En el presente estudio estuvo establecida por 35 colaboradores que forman parte de la empresa Halcones Security Company S.A.C. de la ciudad de Chachapoyas; tal y como se detalla a continuación:

Tabla 1

Población muestral del estudio

Descripción	Personal	Contrato
Coordinador zonal amazonas	1	Cas
Supervisor residente amazonas	1	Cas
Jefe de grupo chachapoyas	1	Cas
Personal operativo	32	Cas
Total	35	

Nota. Información proporcionada por el director zonal de (Halcones Security Company S.A.C., 2021); considerando la distribución total en las siguientes instituciones, EsSalud, Reniec, Osinergmin, Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Cristo de Bagazán, Conectamef y Pronabec.

2.2. Variable de estudio

Variable 01:

- **Gestión del talento humano:** “Compromiso estratégico de las empresas para el proceso de contratación de profesionales altamente competitivos en el mercado, este compromiso nace a partir de la necesidad por incrementar la competitividad empresarial y retener o captar los mejores talentos” (EUDE Business School, 2018).

Variable 02:

- **Satisfacción laboral:** “Producto psicológico con influencia en las distintas etapas del colaborador, así como se refiere a la alerta anticipada de las políticas de la organización y del comportamiento organizacional” (Josefina, 2014).

2.3. Metodología

a) Tipo y nivel de estudio

Tipo

Básica: fue básica porque a través de la observación de fenómenos buscó comprender la realidad de las variables estudiadas. Además, servirá como base para la realización de estudios aplicados y para el fortalecimiento de bases científicas entorno a las teorías y conceptos estudiados (CONCYTEC, 2017). El presente estudio comparte las características de las investigaciones básicas, teniendo en cuenta de que no se proyecta solucionar ningún problema solo se limitó a estudiarlo a nivel de diagnóstico, resultados que servirán como antecedente para realizar otros estudios de carácter aplicado o plantear algunas estrategias que permita mejorar o minimizar las dimensiones necesarias.

Correlacional: porque a través de sus objetivos proyectó medir la correspondencia de variables, dimensiones u otros conceptos que se considere necesario para el fundamento teórico del estudio (Hernández *et al.*, 2014). La investigación busca con su principal objetivo medir la correspondencia de las variables, tratando de entender el porcentaje de incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los colaboradores evaluados.

Nivel

Por las características que requiere el estudio fue **cuantitativo**, porque a través de la aplicación del instrumento se recolectó e interpretó datos cuantificables, y que permitió probar en base a una medición numérica y estadística la hipótesis plantea en el estudio; todo ello con el objetivo de probar teorías y/o establecer procedimientos. La investigación cuantitativa permitió recoger y analizar las respuestas del cuestionario según las indicaciones de los individuos que formaron parte de la población.

b) Métodos de investigación

Métodos

Dada la importancia y alcance de la investigación, busca reunir información veraz y confiable con el fin de obtener argumentos lógicos que permitan dar solución a los problemas identificados, se consideraron los siguientes métodos:

Descriptivo

Mediante el método descriptivo se describió de una manera sistemática la información recolectada en el trabajo de campo, con el objetivo de dar respuesta al problema planteado (Hernández *et al.*, 2014). Este planteamiento se hizo uso en la etapa de la descripción de los resultados, tratando de interpretar los datos obtenidos a partir de la población de estudio.

Deductivo

Este método se define por permitir un análisis secuencial de lo general a lo específico; es decir, se forma a partir de la difusión de información en la parte sintética de conceptos reales y confiables muy importantes, complementada con el análisis sustentatorio del estudio (Hernández *et al.*, 2014). Este método se hizo uso durante la redacción e interpretación de la realidad problemática estudiada desde un contexto internacional y local, y mediante la selección de información en los antecedentes utilizados para estudiar las variables.

Inductivo

Este enfoque pretende construir conceptos generales a partir de casos específicos, considerando la independencia de los datos o elementos individuales, con el fin de brindar explicaciones generales a partir de la claridad de la síntesis identificada (Hernández *et al.*, 2014). Con este método se determinaron los principios básicos para casos específicos, considerando las evaluaciones críticas y formulándose los

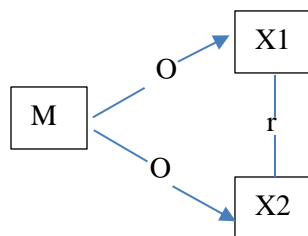
fundamentos teóricos; de esta forma, permitió discutir la información seleccionada y justificar las conclusiones encontradas.

Sintético-analítico

Usando este enfoque se pudieron unificar los conceptos teóricos y prácticos, tratando de explicar la información obtenida para crear un concepto general a partir del diagnóstico situacional encontrado, y mediante una interpretación objetiva, veraz y sistemática que contribuyó al logro de los objetivos planteados en el estudio.

c) Diseño de investigación

No experimental: el estudio se midió en su contexto natural sin la necesidad de alterar deliberadamente las variables, con el propósito de analizar fenómenos y situaciones reales. Se consideró importante caracterizar a la investigación de corte **transeccional**, pues los datos fueron recogidos en un momento y espacio específico y bien delimitado; tratando de analizar y describir la posible relación de variables a estudiar (Hernández *et al.*, 2014).



Donde:

X1: Gestión del talento humano)

X2: Satisfacción laboral)

r: Posible relación

O: Observación

d) Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

- **Encuesta:**

Concretamente se consideró conveniente utilizar las encuestas como principal medio de recogida de información, de forma precisa y en tiempo real utilizando escalas de actitud tipo Likert; que ayudó a cuantificar la información recopilada y con ello determinar la vinculación de las variables objeto de estudio.

- **Técnica Documental:**

Mediante el cual se logró la selección de información, de acuerdo a las necesidades encontradas en el estudio, argumentando las realidades encontradas y fortaleciendo la información descrita en base a documentos publicados en diversas plataformas de investigación.

Instrumentos

- **Cuestionario:**

Para la estructura de este instrumento se consideró oportuno el planteamiento de un conjunto de varios ítems definiendo un determinado orden, que tuvieron como propósito recoger datos mediante la interacción de dos o más personas que formaron parte de la población objetivo (Tamayo & Siesquén, 2016). Considerando oportuno la utilización de instrumentos se hizo uso del cuestionario según la escala de actitudes tipo Likert, que previamente fueron desarrollados considerando como fundamento esencial las dimensiones propuestas e indicadores. Este cuestionario fue elaborado considerando el cuadro de operacionalización de variables.

- **Ficha de registro de datos:** Sirvió para el análisis documental, el que nos permitió seleccionar la información secundaria relevante de libros, revistas, artículos, etc; que aportó de manera relativa para el estudio

2.4. Análisis de datos

En cuanto al procesamiento de datos, la información de la encuesta fueron clasificados, registrados, tabulados y codificados de acuerdo con la escala de

Likert y luego presentados a partir del análisis estadísticos con el apoyo de las herramientas Excel y SPSS 26. Se utilizaron como medida fundamental, el coeficiente de correlación de Spearman para analizar los valores del estudio. Considerando que los datos no siguen una distribución normal similar a los datos no paramétricos (ver Apéndice 4).

Según Hernández & Fernández (1998) citado por Mondragón (2014) “El propósito del análisis de correlación de Spearman es examinar la dirección y magnitud de la vinculación entre dos variables cuantitativas, es decir, la fuerza de la relación entre las variables, que no es necesariamente lineal en ningún tipo de asociación. También le permite determinar si el valor de otra variable aumenta o disminuye cuando aumenta el valor de una variable, y mediante el coeficiente de determinación (r^2) busca explicar la bondad del ajuste de un modelo a la variable, cuantificando el grado o porcentaje de asociación entre las dos variables numéricas” .

Dado que una correlación expresa el grado de asociación entre dos variables, ésta se puede clasificar según el sentido de la relación:

Tabla 2

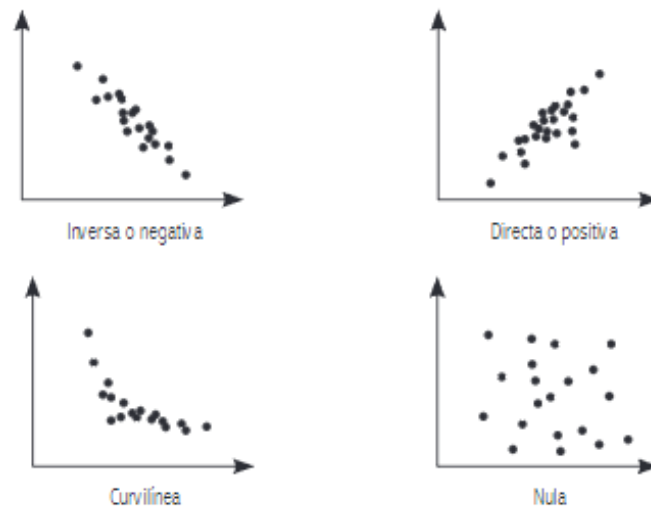
Valores de decisión según valores de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaborado en base a lo expuestos por (Hernández & Fernández, 1998).

Figura 1

Tipos de correlaciones



Nota. Elaborado en base a lo expuestos por (Mondragón, 2014)

III. RESULTADOS.

3.1 Correlación entre el reclutamiento y selección personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.

Tabla 3

Relación entre el reclutamiento y selección personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.

		Reclutamiento y selección de personal	Satisfacción laboral
Reclutamiento y selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,413*
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	35	35
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,413*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	35	35

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 2 muestra la relación entre el reclutamiento y selección personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. Demostrando una correspondencia positiva media con un $r_s=0.413$ (r_s es Coeficiente de correlación de Spearman más adelante); en ese sentido es preciso indicar que teniendo en cuenta el coeficiente de determinación solo el 17.06% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es por el reclutamiento y selección personal llevada a cabo durante la atracción del talento humano.

Nota. Ver explicación teórica en el análisis de datos.

3.2 Correlación entre desempeño laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.

Tabla 4

Relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.

		Desempeño	Satisfacción laboral
Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,379*
	Sig. (bilateral)	.	,025
	N	35	35
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,379*	1,000
	Sig. (bilateral)	,025	.
	N	35	35

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 3 muestra la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. Demostrando una correspondencia positiva media con un $rs=0.379$ (rs es Coeficiente de correlación de Spearman); en ese sentido es preciso indicar que teniendo en cuenta el coeficiente de determinación solo el 14.36% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es por el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo.

Nota. Ver explicación teórica en el análisis de datos

3.3 Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.

Tabla 5

Relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C.

		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	35	35
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	35	35

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

La tabla 4 muestra la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. Demostrando una correspondencia positiva considerable con un $r_s=0.544$ (r_s es Coeficiente de correlación de Spearman); en ese sentido es preciso indicar que teniendo en cuenta el coeficiente de determinación el 29.6% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es la motivación de los compañeros de trabajo.

Nota. Ver explicación teórica en el análisis de datos

3.4 Correlación de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, 2021

Tabla 6

Relación de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, 2021

		Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,529**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	35	35
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,529**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	35	35

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 5 muestra la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. Demostrando una correspondencia positiva considerable con un $r_s=0.529$); en ese sentido es preciso indicar que teniendo en cuenta el coeficiente de determinación el 27.98% de la satisfacción laboral del personal de la empresa es por la gestión del talento humano llevado a cabo.

Nota. Ver explicación teórica en el análisis de datos

3.4.1 Prueba de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación positiva significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa

Halcones Security Company S.A.C. de la ciudad de chachapoyas, 2021.

H1: Existe relación positiva significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Halcones Security Company S.A.C. de la ciudad de chachapoyas, 2021

b) Nivel de significancia

$\alpha=0.05$ (5%).

c) Decisión

Dados los resultados del valor sig. (valor crítico observado) de $0.01 < 0.05$ para el coeficiente de correlación de Spearman, rechazamos H_0 ; por lo tanto, es preciso indicar una relación entre la gestión del talento y la satisfacción laboral entre Halcones Security Firma S.A.C. con un 95% de confianza. En ese contexto se puede afirmar una correlación positiva significativa.

IV. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano se ha convertido en un pilar fundamental para la satisfacción de los colaboradores de una organización, hecho que ha impulsado la investigación en diversos contextos y enfoques, encontrando diversos resultados con sus propias características; como lo descrito por:

Flores, J (2018) mediante su investigación acerca del impacto de la cultura organizacional al gestionar el talento humano en las pymes de Ecuador, demostró una correspondencia significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano sobre todo en la experiencia laboral. Además, concluyó que las empresas en mayor medida contratan un nuevo colaborador por su motivación, dejando de lado la experiencia laboral. Considerando estos resultados se puede evidenciar similitud en ambos estudios ya que la correspondencia de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores reflejó un coeficiente de $r_s = 0.750$ (anexo 5), demostrando una relación directa por lo que cuanto mejor sea la gestión del talento humano será mejor el desempeño del personal. Así mismo es preciso indicar que la motivación es una de las características que más resaltan para un buen desempeño laboral, confirmando la importancia de mantener un buen clima y cultura organizacional.

Para Nuñez, C & Brochero, M (2019) en su tesis respecto al talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional de las empresas, demostró una correspondencia directa entre las variables desarrollo organizacional y talento humano, por lo que consideró que existe una sana competencia dentro del mercado en el que interactúan. Concluyeron que la principal herramienta para la competitividad de las empresas son el desarrollo de capacidades de sus colaboradores. Lo expuesto por Nuñez, C & Brochero, M, tienen una discrepancia con los que se evidenciaron en la presente, considerando que se logró determinar una correspondencia de 0.249 (anexo 5) mostrando que solo el 6.2% del desarrollo del personal es gracias a una eficiente gestión del personal en la compañía. Si bien es cierto la empresa no se enfoca mucho en el fortalecimiento de capacidades de sus colaboradores, no podemos dejar de mencionar la importancia que esto tiene para la competitividad empresarial.

Macías, M *et al.* (2020) en su investigación concerniente al talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil, sostuvieron que se han evidenciado falencias en los la metodología para gestionar el talento humano, principalmente en la falta de estrategias de motivación. Los resultados son totalmente distintos, considerando que la motivación de los colaboradores en la empresa evaluada fue una de las dimensiones que mejor resultado tuvo, siendo otras las deficiencias en la gestión del talento humano, dentro de los cuales tenemos la interrelación de los colaboradores con los líderes, el clima laboral y la implementación de políticas administrativas.

Olivera, E (2018) con su tesis gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración del personal de la agencia de constructores del BCP, evidenció que la incorporación de un nuevo talento no es tomada en cuenta de manera adecuada, porque consideran que en la empresa no existen equipos sino grupos y la falta de información de los nuevos les hace cometer muchos desaciertos. En ese contexto se evidencia diferencias en los resultados, considerando que la correspondencia entre la gestión del talento humano y el reclutamiento y selección del personal en la empresa evaluada fue positiva considerable con un $r=0.676$, lo que indica una planificación de estrategias para atraer y retener a los mejores talentos en la empresa.

Landeo, V (2019) en la investigación respecto a la estrategia organizacional y gestión del talento humano en los colaboradores de la compañía saga-Huancayo, describen una correlación significativa entre las variables siendo $r=0.737$ y $p<0.05$. También concluyó que existe una correspondencia positiva en función a la atracción del personal y las estrategias implementadas para el desarrollo de la empresa con un $r=0.632$ y $p<0.05$. También demostró que existió correspondencia tanto del desarrollo de la empresa, los incentivos otorgados y las estrategias manejadas por la compañía con un $r=0.550$ y $p<0.05$.

Victorio, E (2018) a través de su investigación de satisfacción y clima organizacional del personal de principales compañías aseguradoras de lima, obtuvo que existió una correspondencia demostrativa entre las variables investigadas. Los resultados expuestos se diferencias de los encontrados en el presente estudio, si tenemos en cuenta que la correlación entre el clima laboral y

satisfacción de los colaboradores fue positiva media $r_s=0.272$ indicando solo una incidencia del 7%. evidenciando una necesidad latente de la empresa por mejorar el clima laboral del personal.

Sambrano, M (2017) en su investigación acerca de los elementos que influyen en la gestión del talento humano de las mypes de Chachapoyas, encontró que los principales factores que influyen de manera directa son la compensación, la interrelación, motivación y comunicación. Concluyó que gran parte de las organizaciones evaluadas no consideran como importante la gestión del personal, puesto que priorizan otras actividades comunes; también indican que existió deficiencias en la atracción de los nuevos colaboradores. Si consideramos las afirmaciones previamente descritas, es preciso indicar similitud con los encontrados en el estudio, siendo principalmente en las características motivacionales y la interrelación de los colaboradores. Encontrándose algunas características distintas como la atracción del talento humano, que resultó significativo para la empresa evaluada.

Los resultados expuestos en la tesis de Siccha, E (2019) y Bacalla, M (2019) quienes encontraron una correspondencia demostrativa del desempeño de los colaboradores y la gestión del personal desarrollada en las empresas estudiadas. Estos datos confirman las conclusiones expuestas en el presente informe ya que también se evidenció un nivel significativo de correspondencia entre las variables propuestas; por tanto, cuanto mejor sea el manejo de la gestión del talento humano será mejor el desempeño laboral. En ese sentido cuanto mejor sea la gestión del talento humano de la organización será mejor el desempeño de los colaboradores de la organización.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes y según la prueba de hipótesis realizada en el estudio se logró demostrar una relación positiva significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Halcones Security Company S.A.C. de la ciudad de Chachapoyas, 2021, teniendo en cuenta los valores encontrados en el análisis de $0.01 < 0.05$ en un 95% de confianza. En ese contexto la organización maneja estratégicamente la gestión del talento humano, pero sería importante mejorar algunas características para un

mejor funcionamiento en su gestión como mejorar las condiciones de trabajo y los beneficios laborales.

V. CONCLUSIONES

- La relación entre el reclutamiento y selección personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. fue positiva media con un $rs=0.413$, demostrando que cuanto mejor sea el estilo de reclutamiento y selección de personal en la entidad, será mejor la satisfacción del personal que labora.
- La relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. fue positiva media con un $rs=0.379$, demostrando que cuanto mejor sea el nivel de desempeño del personal, habrá mayores niveles de satisfacción dentro de la organización.
- La relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. fue positiva considerable con un $rs=0.544$, fue la dimensión mejor valorada por los colaboradores, indicando que cuanto mejor motivados se encuentren, será mejor la satisfacción de los mismos.
- La relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. fue positiva considerable con un $rs=0.529$, demostrando que una mejor gestión del talento humano permitirá tener colaboradores más satisfechos.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la Empresa Halcones Security Company S.A.C. desarrollar un plan de atracción y selección del talento humano, detallando de manera específica el perfil del puesto con el objetivo de tener a los mejores talentos en la organización, que permitiría tener un mejor desempeño y con ello mejores resultados.
- Se sugiere a la Empresa Halcones Security Company S.A.C. buscar herramientas y estrategias necesarias para evaluar la capacidad productiva de sus colaboradores, usando la supervisión de parte del jefe de grupo, a partir del cual se pueda plantear un plan de fortalecimiento de capacidades en las áreas y funciones con un bajo nivel. Estas acciones permitirán generar una mejor calidad de vida laboral y con ello una mejor satisfacción laboral.
- Se recomienda a los directivos de la empresa Empresa Halcones Security Company S.A.C., manejar un liderazgo participativo para que sus colaboradores sean partícipes de la toma de decisiones, en las reuniones semanales pedir la participación de la mayoría de trabajadores frente a diversas situaciones que se presentan, y con ello hacer que se sientan más partícipes la compañía; lo que permitiría estar motivados y con ello mejorar la satisfacción laboral.
- Se recomienda a la Empresa Halcones Security Company S.A.C., utilizar los resultados de la presente investigación para desarrollar un plan de gestión del talento humano definiendo lo que queremos mejorar, analizar al personal, medir su rendimiento, asegurar que siempre estarán capacitados, para que esto permita atraer y retener a los mejores talentos, a la vez que permita mejorar el nivel de las condiciones laborales, así como incrementar los beneficios laborales y la implementación de las políticas gerenciales; con el propósito de incrementar el nivel de motivación proyectando colaboradores más satisfechos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bacalla Rituay, M. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la Región Amazonas- 2018. *Tesis para obtener el título profesional*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Amazonas, Perú. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1705>
- Bastardo Josefina, N. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Tesis de grado*. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela, Guayana, Venezuela. <http://www.revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/strategos/n12/art02.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3 ed.). (E. E. Ltda, Ed.) México D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- CONCYTEC. (2017). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica -reglamento Renacyt título i disposiciones generales. Lima: Oficina de Tecnologías de Información - OTI. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- ESAN. (2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. www.esan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>
- EUDE Business School. (2018). ¿Qué es la gestión del talento humano? (E. E. Empresa, Editor) www.eude.es: <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- Flores Dávila, J. V., Tamay Flores, S. F., Flores Dávila, H. H., & Flores Velasteguí, M. L. (2018). Impacto productivo desde la visión cultural

- organizacional al gestionar talento humano en las pymes. *Revista Observatoriode la Económica Latinoamerica*, 1696-8352. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/talento-humano-pymes.html>
- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12(16), 2-5. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico D.F., Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Landeo Julcarima, V. A. (2019). *La Gestión del Talento Humano y la Estrategia Organizacional de los Trabajadores de la Empresa Constructora Saga. Tesis de titulación*. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/917>
- Macías-Quiroz, María Moncerrate, Ruiz-Cedeño, Sebastiana del Monserrate, & Valdivieso-Guerra, Primavera del Alma. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2), e4122. Epub 01 de agosto de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=pt.
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Núñez Juvinao, C. N., & Brochero Castaño, M. A. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas. *Tesis de grado*. Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf
- Olivera Tovar, E. (2018). *La Gestión del Talento Humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú. Tesis de grado*. Universidad Tecnológica del

Perú, Lima, Perú.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1823>

Redacción Digital. (2021). Barómetro DCH La Gestión del Talento en Latinoamérica. (E. B. School, Ed.) Revista Empresarial & Laboral. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/barometro-dch-la-gestion-del-talento-en-latinoamerica/>

Rojas Matos, J. C., Céspedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim Sac Huánuco -2015. Revista Balance's, 8(11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>

Sambrano Goicochea, M., & Torres Picon, Y. (2017). Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas, 2015. *Tesis de titulación*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Amazonas, Perú. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1201/Tesis-Torres-Sambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (VI ed.). México, México: McGRAW-HILL. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbm9kb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>

Siccha Rojas, E. R. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018. *Tesis de titulación*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Amazonas, Perú. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1852>

Tamayo Ly, C., & Silva Siesquén, I. (2016). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Universidad Católica los Angeles de Chimbote,

Chimbote, Perú. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

Victorio Capillo, E. (2018). La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de lima. *Tesis de titulación*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018_Victorio-Capillo.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de la variable: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumentos	Escala
<p>Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento y selección, capacitación, motivación y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009).</p>	<p>La gestión del talento humano es la capacidad del líder de la organización para atraer y retener a los mejores talentos para la organización en función a su motivación, desempeño y el manejo de un buen clima laboral. La variable será evaluada a través de las dimensiones e indicadores propuestos en la matriz de operacionalización de variables</p>	Clima laboral	Ambiente laboral	Encuesta/Cuestionario	Ordinal-Likert
			Satisfacción laboral		
			Ausentismo		
			Rotación del personal		
		Motivaciones	Reconocimientos		
			Crecimiento laboral		
			Incentivos		
		Evaluación del desempeño	Auto realización		
			Rendimiento progresivo		
			Aumento de productividad		
			Respaldo		
		Reclutamiento y selección del personal	Oportunidades de mejora		
			Método de trabajo		
Automatización de tareas					
Filtros avanzados					
			Candidatos idóneos		

Nota. Adaptado de Olivera (2018).

Anexo 2

Operacionalización de la variable: Satisfacción Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumentos	Escala
Según Morillo (2006) citado por Gamboa (2010), la satisfacción laboral es la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto a las condiciones del trabajo, las recompensas que este le ofrece, las políticas de la organización, las relaciones, el desarrollo personal, el desempeño y el cumplimiento de objetivos.	La satisfacción laboral hace referencia al estado emocional del colaborador respecto a la calidad de vida que experimenta el personal dentro de la organización. La variable será evaluada a través de las dimensiones e indicadores propuestos en la matriz de operacionalización de variables	Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	Encuesta/Cuestionario	Ordinal-Likert
			Condiciones materiales		
		Beneficios	Beneficios laborales		
			Remuneraciones		
		Políticas administrativas	Estabilidad		
			Justicia laboral		
		Relaciones sociales	Oportunidades		
			Compañerismo		
		Desarrollo personal	Participación activa		
			Capacitación		
		Desempeño de tareas	Eficiencia y eficacia		
			Cumplimiento de objetivos		
Cumplimiento de objetivos	Comunicación ascendente				
	Valoración				

Fuente. Adaptado de Victorio (2018)

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador el presente instrumento tiene por finalidad recabar información con el objetivo de determinar la relación de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2021; por lo que debe ser llenado con las consideraciones del caso. Además, es importante precisar que la información será utilizada únicamente con fines de investigación.

Le agradecemos leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que usted considere.

1 = Totalmente Desacuerdo.

2 = Desacuerdo.

3 = Indeciso.

4 = Acuerdo.

5 = Totalmente Acuerdo.

N°	CLIMA LABORAL	5	4	3	2	1
1	Existe un buen ambiente laboral en la organización					
2	La cultura organizacional de la empresa es adecuada					
3	Me siento orgulloso de trabajar dentro de la organización					
4	Estoy satisfecho con las funciones que realizo dentro de la organización					
5	Existe un nivel de ausentismo considerable en la organización					
6	Los colaboradores continuamente no registran su asistencia en el centro de labores					
7	Frecuentemente los colaboradores renuncian a la organización					
8	Se evidencia una rotación de personal frecuente en la organización					
N°	MOTIVACIÓN	5	4	3	2	1
9	Reconocen el desarrollo de mis laborales en la organización					
10	El jefe directo reconoce mis labores como importantes para la organización					
11	Estar laborando en la organización contribuye a mi crecimiento laboral					
12	Considero que las funciones que realizo contribuyen a mi crecimiento laboral					
13	Los incentivos que otorga la organización son satisfactorios para mi					
14	Considero que los incentivos me motivan a desarrollar mejor mis funciones					
15	Me siento satisfecho con el puesto que tengo en la organización					

16	La organización brinda una calidad de vida laboral a todos los colaboradores					
N°	DESEMPEÑO	5	4	3	2	1
17	La organización ha contribuido a mi rendimiento progresivo desde que ingrese					
18	La organización promueve el aporte de todos los colaboradores					
19	El desempeño del personal ayuda al aumento de la productividad					
20	Considero que la distribución de funciones ha permitido aumentar la productividad de los colaboradores					
21	Respaldo las gestiones realizadas por los directivos en base al talento humano					
22	Se evidencia un incremento importante en la eficiencia de los colaboradores al desarrollar sus funciones					
23	Las funciones que realizo me permiten afrontar los retos laborales del día a día de forma eficiente					
N°	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	5	4	3	2	1
24	El método de trabajo que se ha implementado es el adecuado para reclutar los colaboradores					
25	El método de trabajo implementado permite uniformizar las funciones reclutamiento de los colaborados					
26	Se ha implementado mecanismos para la selección del personal, la automatización mediante las tecnologías de información y comunicación					
27	La selección del personal es segura y en base al cumplimiento de la normativa interna					
28	Los filtros para la selección del personal son eficientes (reviso de cv, verificación de referencias, entrevistas, etc)					
29	Considero que el proceso para la selección del personal permite atraer a los mejores candidatos					
30	En la selección del personal se obtienen los candidatos adecuados con el perfil que requiere cada puesto					

¡Gracias por su cooperación !

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador el presente instrumento tiene por finalidad recabar información con el objetivo de determinar la relación de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Halcones Security Company S.A.C. en la ciudad de Chachapoyas, Amazonas-Perú, 2021; por lo que debe ser llenado con las consideraciones del caso. Además, es importante precisar que la información será utilizada únicamente con fines de investigación.

Le agradecemos leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que usted considere.

1 = Totalmente Desacuerdo.

2 = Desacuerdo.

3 = Indeciso.

4 = Acuerdo.

5 = Totalmente Acuerdo.

N°	CONDICIONES DE TRABAJO	5	4	3	2	1
1	Las condiciones físicas o materiales del trabajo facilitan la realización de mis labores					
2	El ambiente en donde laboro es confortable					
3	La comodidad que ofrece el ambiente laboral de mi trabajo es ideal para mi					
4	El área en donde realizo mis labores me permite trabajar eficientemente					
N°	BENEFICIOS LABORALES	5	4	3	2	1
5	Existe las comodidades en la organización para un buen desempeño diario					
6	Considera que su sueldo está acorde a las actividades que realiza					
7	Se siente satisfecho con su sueldo					
8	Siento que mi sueldo es bastante aceptable					
9	Mi trabajo permite cubrir mis expectativas económicas					
N°	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	5	4	3	2	1
10	Siento que doy más de lo que recibo de la empresa					
11	Siento que con las funciones asignadas me están explotando					
12	El horario de trabajo no es el adecuado para mi					

13	Cuando laboro fuera de mi horario de trabajo no me reconocen justamente					
N°	RELACIONES SOCIALES	5	4	3	2	1
14	El ambiente laboral creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
15	Me agrada trabajar con mis compañeros					
16	Prefiero tomar distancia de los trabajadores de la organización					
N°	DESARROLLO PERSONAL	5	4	3	2	1
17	Siento que las labores que realizo están en base a mi experiencia					
18	Las funciones que realizo me permiten desarrollarme personalmente					
19	Es satisfactorio para mi desarrollar las actividades que me han sido encargados					
20	Me siento feliz con los resultados que alcanzo mediante la realización de mis funciones					
21	Cuando realizo mis labores me siento bien conmigo mismo					
N°	DESEMPEÑO DE TAREAS	5	4	3	2	1
22	Las labores que realizo son tan importantes como los que desarrollan otros colaboradores					
23	Me siento parte importante de la organización					
24	Siento que las labores que desarrollo no es muy útil para la organización					
25	Me aburro cuando realizo desempeño mis funciones					
26	Me siento a gusto desarrollando mis funciones					
N°	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	5	4	3	2	1
27	Mi jefe mantiene una buena relación con todos los colaboradores					
28	Es grata la disposición de mi jefe cuando le solicito alguna documentación sobre mis labores					
29	Llevarme bien con mi jefe beneficia a la calidad de vida laboral					
30	Mi jefe valora mi trabajo y el esfuerzo que realizo para cumplirlos					

¡Gracias por su cooperación !

Anexo 4

Prueba de normalidad

La normalidad de los datos fue probado a través de Shapiro-Wilk, considerando que fue una muestra menor a 50 individuos.

a) **Formulación de la hipótesis:**

H0: La investigación se ajusta a una distribución normal

H1: La investigación no se ajusta a una distribución normal

b) **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$ (5%)

c) **Criterio de decisión**

Si $p < 0.05$ rechazamos la H0 y aceptamos la H1

Si $p \geq 0.05$ aceptamos la H0 y rechazamos H1

d) **Estadístico de prueba**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,937	35	,044
SATISFACCIÓN LABORAL	,816	35	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

e) **Decisión y conclusión**

Considerando que $p_1=0.044$ y $p_2=0.000$, se encuentra dentro del criterio $p < 0.05$; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Entonces es preciso indicar que la investigación no se ajusta a una distribución normal, por tanto hicimos uso del coeficiente de correlación de Spearman

Anexo 5

Relación entre variables y dimensiones de estudio

		Clima laboral	Motivación	Desempeño	Reclutamiento y selección de personal	Gestión del talento humano	Condiciones de trabajo	Beneficios laborales	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desempeño de tareas	Relación con las autoridades	Satisfacción laboral
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,272	-,055	,031	,458**	,262	-,073	,302	,210	,049	,457**	,107	,272
	Sig. (bilateral)	.	,114	,753	,859	,006	,129	,677	,078	,226	,780	,006	,540	,115
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivación	Coefficiente de correlación	,272	1,000	,550**	,421*	,818**	,607**	,278	,092	,289	,263	,204	,015	,544**
	Sig. (bilateral)	,114	.	,001	,012	,000	,000	,106	,601	,092	,127	,241	,932	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Desempeño	Coefficiente de correlación	-,055	,550**	1,000	,693**	,750**	,488**	-,008	,006	,205	,296	-,060	,138	,379*
	Sig. (bilateral)	,753	,001	.	,000	,000	,003	,962	,973	,237	,084	,733	,430	,025
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Reclutamiento y selección de personal	Coefficiente de correlación	,031	,421*	,693**	1,000	,676**	,476**	-,101	,192	,144	,290	,201	,297	,413*
	Sig. (bilateral)	,859	,012	,000	.	,000	,004	,563	,270	,409	,091	,248	,084	,014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,458**	,818**	,750**	,676**	1,000	,630**	,052	,204	,241	,249	,263	,142	,529**
	Sig. (bilateral)	,006	,000	,000	,000	.	,000	,768	,239	,163	,150	,127	,417	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,262	,607**	,488**	,476**	,630**	1,000	,234	,178	,601**	,592**	,295	,270	,775**
	Sig. (bilateral)	,129	,000	,003	,004	,000	.	,176	,307	,000	,000	,085	,117	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	-,073	,278	-,008	-,101	,052	,234	1,000	-,364*	,169	,155	-,261	-,203	,252
	Sig. (bilateral)	,677	,106	,962	,563	,768	,176	.	,031	,332	,375	,129	,242	,145
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Políticas administrativas	Coeficiente de correlación	,302	,092	,006	,192	,204	,178	-,364*	1,000	-,026	,041	,605**	,257	,415*
	Sig. (bilateral)	,078	,601	,973	,270	,239	,307	,031	.	,883	,817	,000	,135	,013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	,210	,289	,205	,144	,241	,601**	,169	-,026	1,000	,798**	,238	,181	,628**
	Sig. (bilateral)	,226	,092	,237	,409	,163	,000	,332	,883	.	,000	,169	,297	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,049	,263	,296	,290	,249	,592**	,155	,041	,798**	1,000	,313	,491**	,757**

	Sig. (bilateral)	,780	,127	,084	,091	,150	,000	,375	,817	,000	.	,068	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	,457**	,204	-,060	,201	,263	,295	-,261	,605**	,238	,313	1,000	,411*	,525**
	Sig. (bilateral)	,006	,241	,733	,248	,127	,085	,129	,000	,169	,068	.	,014	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Relación con las autoridades	Coefficiente de correlación	,107	,015	,138	,297	,142	,270	-,203	,257	,181	,491**	,411*	1,000	,516**
	Sig. (bilateral)	,540	,932	,430	,084	,417	,117	,242	,135	,297	,003	,014	.	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,272	,544**	,379*	,413*	,529**	,775**	,252	,415*	,628**	,757**	,525**	,516**	1,000
	Sig. (bilateral)	,115	,001	,025	,014	,001	,000	,145	,013	,000	,000	,001	,001	.
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35