

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo

Aydé Yrene Pareja Ballón

apareja@une.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-57217110>

Universidad Enrique Guzmán y Valle

Paulo Cesar Chiri Saravia

pchiri@une.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1123-8201>

Universidad Enrique Guzmán y Valle

Edgar Abhat Ramirez Vilchez

20211329@une.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1643-341X>

Universidad Enrique Guzmán y Valle

Carla Lizbeth Segovia Cotrina

<https://orcid.org/0000-0003-3512-6669>

csegovia@une.edu.pe

Universidad Enrique Guzmán y Valle

Melissa Sanchez Lume

msanchezl@une.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-8218-8339>

Universidad Enrique Guzmán y Valle

RESUMEN

El presente estudio de esta investigación fue determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de una dirección regional de educación peruana. Es una investigación de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores administrativos, a quienes se les encuestó utilizando instrumentos, validados y con alta confiabilidad estadística. Se encontró que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman de 0,765 y un valor $p=0,000$. Se concluye que la gestión de talento humano posee un rol fundamental en las empresas para la toma de decisiones dando soluciones apropiadas.

Palabras claves: *gestión; talento humano; satisfacción laboral; satisfacción laboral.*

Correspondencia: johuamani@unamba.edu.pe

Artículo recibido: 20 julio 2022. Aceptado para publicación: 10 agosto 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Huamaní Arone, J., & Félix Guerrero, Z. (2022) Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 3057-3070. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

Human talent management and job satisfaction in administrative staff

ABSTRACT

The present study of this research was to determine the relationship between Human Talent Management and job satisfaction according to the administrative staff of a Peruvian regional education department. It is a correlational design research. The sample consisted of 76 administrative workers, who were surveyed using validated instruments with high statistical reliability. It was found that there is a significant relationship between the management of human talent and job satisfaction with a Spearman rho correlation coefficient of 0.765 and a p value = 0.000. It is concluded that the management of human talent has a fundamental role in companies for decision making, giving appropriate solutions.

Keywords: management; human talent; job satisfaction; administrative staff.

INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano es un conjunto de procedimientos, estrategias y administración de las instituciones que fueron elaborados para gestionar de forma efectiva un conjunto de procesos que permiten lograr la productividad empresarial (Peres, 2016).

La satisfacción permite predecir los comportamientos disfuncionales dentro de la organización ya que esta se considera como un estado emocional que proyecta una relación afectiva laboral (Chiang y Ojeda, 2013; Pilatasig, 2020). La satisfacción laboral es el bienestar y seguridad que se le da a los trabajadores para alcanzar un mejor desempeño laboral (Cruz, 2018; Bravo-Yáñez y Jiménez-Figueroa, 2011).

La problemática se presenta dentro de los trabajadores administrativos de una Dirección Regional de Educación peruana en la cual la gestión tiene falencias y son cuestionadas sobre el nivel de la misma. Por lo tanto, estas entidades deben brindar a sus trabajadores la sensación de seguridad, realización y reconocimiento. Asimismo, el sistema educativo es una estructura jerárquica, es decir, estas organizaciones laboran con la meta de cumplir con las disposiciones de los órganos superiores. al interior hay problemas en la gestión, la cual causa situaciones difíciles para la realización de las funciones profesionales del personal administrativo (Olvera, 2019). Uno de esos elementos que más influyen es el directivo, quien debe de poseer las competencias propias de todo servidor (Montaño Granados, 2015).

En la dirección regional de educación donde se realizó este estudio, se observó que hay deficiente satisfacción laboral en los trabajadores, la cual se pudo observar en los estados de desánimo y frustración, las conflictivas relaciones interpersonales, la escasa voluntad a vencer las diferencias de forma consensuada, la poca cooperación a enfrentar los desafíos y el impulso de generar cambios positivos (Olvera, 2019). Asimismo, resulta necesario conocer la conexión que hay entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral para poder lograr las mejores medidas para resolver el problema presentado.

Orizaga (2016) afirma que el reclutamiento y selección de personal no se está realizando de forma técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos y habilidades de los postulantes, donde coincide con el autor Fernández (2014) el cual adiciona que esta captación de personal se hace por medio de alianzas institucionales, publicaciones

en la prensa y con referenciados.

Desde la Revolución Industrial, y apoyada en gran medida por aportaciones emanadas de la psicología, la satisfacción laboral se ha convertido en un elemento clave de una adecuada gestión de Recursos Humanos (RRHH). Elemento fundamental, no sólo en el plano personal (del individuo) sino también en la esfera de la organización, al constatarse que aquellos trabajadores más satisfechos son, generalmente, los más productivos (Caraballo, 2007).

La vida laboral del individuo se compone de muchos aspectos: de cómo se le dirige, de cómo se le retribuye, de la eficacia con que se le mantiene informado, de las oportunidades de desarrollo y promociones, de la estabilidad en el trabajo, etc. El nivel de satisfacción del empleado con cada uno de estos elementos puede variar sensiblemente, así como su impacto en el nivel general de motivación y compromiso por parte de todos los empleados (Caraballo, 2007).

Basándonos en la teoría, se concluye que las variables de este estudio corresponden a la psicología organizacional, las cuales influyen en la mejora del talento humano. Chiavenato (2009) estudia a detalle los procesos a considerar que permitan mejorar las capacidades del trabajador, donde ellos inician con una inducción, luego un proceso de acompañamiento para alcanzar el máximo potencial y funcionamiento de sus tareas. Asimismo, se estudia el tipo y nivel de conducta del colaborador; además, de las condiciones tanto internas como externas que establecen las características de satisfacción.

Mora y Mariscal (2019) detallan que la satisfacción laboral va a motivar que los colaboradores tengan un comportamiento de rendimiento laboral adecuado que trabaje en beneficio de su empresa; por esto, la oficina responsable del capital humano debe considerar los factores posibles al llevar a cabo su gestión como planificar, organizar y administrar. De esta manera, los trabajadores competentes deben tener las condiciones apropiadas; puesto que de no contar con ello, puede causar problemas afectando tanto en la productividad de la empresa como en la satisfacción de los trabajadores (Chiavenato, 2000).

Vesga (2020) señala que las empresas que buscan ser competitivas deben incentivar las prácticas que ayuden a alcanzar una alta eficacia de los recursos humanos. La gestión del talento humano y la satisfacción laboral siguen siendo un desafío para toda institución

y/o empresa puesto que no se han desarrollado una investigación que identifique los elementos principales por los que no se pueda establecer estrategias que permitan afrontar este reto (Ferreiro y Alcázar, 2005).

Romaní et al. (2018) afirman que la labor en equipo y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva, especialmente en los indicadores compromiso y coordinación. Asimismo, Calderón (2018) afirma que, a mayor aplicación de las políticas de desarrollo del talento humano, mejor la calidad de servicio hotelero en los casos de estudio.

Floril y Villegas (2021) estudiaron la conexión entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral los bancos de Guayaquil. El estudio fue de diseño descriptivo-correlacional. Se utilizó cuestionario con escala de Likert de 40 ítems, la muestra fue 370 empleados. Se concluye que existe una conexión positiva entre gestión de talento humano y satisfacción laboral de los empleados en los bancos de Guayaquil.

De la Cruz (2012) señala que un factor intrínseco vinculado con la satisfacción laboral es el reconocimiento esta es una consecuencia positiva que se da a una persona a cambio de una conducta.

Para Guizár (2008). un factor extrínseco relacionado con la satisfacción es la supervisión, el comportamiento del supervisor es uno de los primordiales determinantes de la satisfacción laboral de todos los trabajadores. la conexión no es simple. los empleados con supervisores más tolerantes están más satisfechos que con supervisores indiferentes o autoritarios.

De lo expuesto hasta el momento cabe concluir que la importancia de estudiar el fenómeno de la satisfacción en el trabajo no puede ser ignorada, especialmente en el caso de las Administraciones Públicas donde los costes de personal suponen una parte muy importante de los costes totales y la calidad del servicio depende en grado sumo de la calidad y la implicación de sus trabajadores. Por eso el Objetivo fue analizar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral según el personal administrativo de una dirección Regional de Educación peruana.

MÉTODO

Diseño: Se empleó el enfoque cuantitativo de diseño correlacional.

Participantes: la muestra fue de 76 trabajadores administrativos de ambos sexos de una dirección regional de educación de Lima. De los 76 trabajadores administrativos, 40 hombres y 36 mujeres. El promedio de edad fue de 30 a 65.

Instrumentos: Para la variable gestión del talento humano se empleó un cuestionario, esta variable posee cinco dimensiones, la autora del instrumento es Irene Pareja Ballon (2019). El cuestionario consta de 30 ítems, cada ítem posee 3 alternativas para responder: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3). El instrumento obtuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,995, es decir una confiabilidad alta. Para la variable satisfacción laboral se empleó un cuestionario, esta variable posee 2 dimensiones, la autora del instrumento es Irene Pareja Ballon (2019). El cuestionario consta de 42 ítems, cada ítem posee 5 alternativas para responder: Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5) El instrumento obtuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,997, es decir una confiabilidad

RESULTADOS

Tabla 1 Prueba estadística paramétrica Rho de Spearman entre la Gestión del Talento humano y la Satisfacción Laboral del personal administrativo.

Coefficiente	Variable	Correlaciones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0,675**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	76

Nota: **. Correlación significativa hasta un nivel 0,01 (Prueba bilateral).

En la tabla 1, aplicando la correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.675, que, de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se interpreta y determina que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables.

Tabla 2 Grado de Correlación y nivel de significación entre Convocatoria del personal y la Satisfacción Laboral del personal administrativo.

		Convocatoria del personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Convocatoria del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	76
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,571**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

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

En cuanto al resultado específico 1, se aprecian los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,571 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables.

Tabla 3 *Grado de Correlación y nivel de significación entre Selección del personal y la Satisfacción Laboral del personal administrativo*

			Selección del personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

En cuanto al resultado específico 2, se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,674 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables.

Tabla 4 *Grado de Correlación y nivel de significación entre Asignación laboral y la Satisfacción Laboral del personal administrativo*

			Asignación Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Asignación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

En cuanto al resultado específico 3, se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,623 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables.

Tabla 5 Grado de Correlación y nivel de significación entre Capacitación del Personal y el Satisfacción Laboral del personal administrativo

			Capacitación del Personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Capacitación del Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción Laboral	N	76	76
		Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

En cuanto al resultado específico 4, se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,658 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables.

Tabla 6 Grado de Correlación y nivel de significación entre Evaluación del Personal y la Satisfacción Laboral del personal administrativo

			Evaluación del Personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Evaluación del Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción Laboral	N	76	76
		Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

En cuanto al resultado específico 5, se aprecian los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,612 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables.

DISCUSIÓN

Se estableció según la hipótesis general, la gestión de talento humano se relaciona con la satisfacción laboral. Estos resultados fueron avalados por Candia (2017) quien señaló que existe una relación positiva entre dichas variables, entonces es importante una buena gestión del recurso humano para generar satisfacción entre los trabajadores y usuarios.

Al contrario, Mory (2018) sostuvo que hay una relación regular de gestión y satisfacción por parte de los trabajadores administrativos.

La convocatoria de personal se relaciona con la satisfacción laboral. Al respecto, Álvarez (2018) señaló que antes de reclutar trabajadores es importante tener las condiciones de trabajo y la estimulación moral y material que genere satisfacción en los trabajadores. Sin embargo, Gómez (2018) señaló como factor importante de estudio la gestión humana en las organizaciones porque si se da debidamente se podrá alcanzar la satisfacción laboral ansiada así mismo, reiteró en su estudio que no se logra alcanzar todavía la comprensión del ser humano y su importancia en las organizaciones, estos resultados no fueron ajenos a los obtenidos en el estudio porque se dio una relación moderada.

La selección de personal se relaciona con la satisfacción laboral. De acuerdo a Ghiglione (2015) señaló que se debe tener en cuenta los procesos de selección y capacitación para llegar a reclutar profesionales que respondan al área y/o función que desempeñan en una empresa y que los conduzcan a estar satisfechos de la labor que realizan, y así evitar la rotación del personal y despido. Sin embargo, Vásquez (2015) señaló que estos procesos deben ser tomados como estrategias de recursos humanos que generen competitividad y cambio organizacional, de acuerdo a lo descrito por los autores, pero se difiere en los resultados obtenidos porque se evidenció una relación moderada lo que conduce a tener en cuenta lo descrito por los autores.

La capacitación tiene relación con la satisfacción laboral. Salguero (2018) enfatizó en que se deben ejecutar bien los procesos de planeación de recursos humanos, análisis y diseños de puestos, reclutamiento, selección de personal, contratación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, compensaciones para lograr la satisfacción de los trabajadores. Al contrario, Padilla (2016) señaló que existe una relación moderada porque no se capacita a los trabajadores de acuerdo al área o función que desempeñan dentro de la organización, estos resultados fueron similares a los obtenidos en nuestro estudio.

CONCLUSIÓN

Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,675 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento humano y la Satisfacción Laboral del personal administrativo. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características de la Gestión

del Talento humano determinan las condiciones para el nivel de Satisfacción laboral.

Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,571 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la convocatoria del personal y la satisfacción laboral según el personal administrativo. Este resultado indica que la convocatoria de la gestión del Talento humano es un factor que condiciona el nivel de satisfacción de los trabajadores ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes.

Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,674 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la selección del personal y la satisfacción laboral según el personal.

Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,623 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la asignación laboral y la satisfacción laboral según el personal administrativo.

Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,658 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la capacitación de la gestión del Talento humano y la Satisfacción Laboral del personal administrativo.

Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,612 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión del Talento humano y la Satisfacción Laboral del personal administrativo.

La gestión del talento humano cumple un rol fundamental en toda empresa para la toma de decisiones dando soluciones eficaces que promuevan la satisfacción laboral en la empresa. Se recomienda a todos los trabajadores de Educación implementar un profundo cambio de actitud y asumir responsablemente su participación ya que en esta investigación se ha demostrado que la participación de una forma comprometida del personal se relaciona con el nivel de Satisfacción laboral. Por lo tanto, se deben realizar seminarios con programas de sensibilización al colectivo organizacional con el fin de educar a los ciudadanos para que internalicen la Satisfacción laboral como beneficio en la gestión gerencial, donde este programa tiene que estar basado en los principios de valores de la organización como creencias, comportamientos, liderazgo y comunicación. Además, se debe elaborar un diagnóstico del trabajo organizacional donde si ésta no es favorable se debe realizar una reingeniería. Lo cual significa que las personas destinarán más tiempo a hacer su trabajo real. se tiene que realizar el modelo de gestión por competencia del talento Humano, dado que mejora su nivel de competitividad. Entonces

la función que debe realizar la organización administrativa es de buscar los sistemas que hagan crecer de forma positiva las conductas del personal, de esta manera alcanzar las metas operacionales y los resultados financieros planeados, sugiere realizar proyectos de mejora continua con los responsables del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar el clima organizacional.

REFERENCIAS

Alvarez, L., Miguel, M., Noda, M., Alvarez, L y Galcerán, G. (2016). Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300008

Alcántara, G. (2012). *El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microorganizaciones del distrito de Grocio Prado, 2012* [Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. No hay link

Bravo-Yáñez, C., y Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista española de sanidad penitenciaria*, 13(3), 91-99.
https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04_original3.pdf

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Pensamiento y Gestión*, 45(1), 1-20.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>

Caraballo, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Revista Cuadernos de Ciencias Económicas y Administrativas*, 52, 75-101.
<http://cuadernos.uma.es/pdfs/pdf632.pdf>

Calderon, J. (2018). Propuesta de una política de desarrollo del talento humano para la mejora de la calidad del servicio en una muestra de hoteles de 3 y 5 estrellas en Lima y Huánuco. *Investigación Valdizana*, 12(2), 105-113.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/145>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (G.Villamizar, Trad.; 5.ª ed.).

Mc

Graw

Hill.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mac Graw Hill.

<https://gestiondeltalento humano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>

Candia, C. (2017). *Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23707>

De la Cruz, J. (2012). *Relaciones en el entorno del trabajo*. 2da edición. Lima, Perú: Santillana.

Ferreiro, P y Alcázar, M. (2005). *La motivación laboral*. Quinta Edición. Lima. PAD: Universidad de Piura.

Fernández, J. (2010). *Incidencias de la capacidad informativa y la selección de personal en centros de educación técnica*. [Tesis de doctor, Universidad de Sevilla].

Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Pampa]. Repositorio Digital. https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guizár, R. (2008). *Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones*. Mc.Graw Hill. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Desarrollo%20Organizacional%20de%20Guizar.pdf>

Gómez, N y González, E. (2018) Gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia, ¿un proceso exiguo o en construcción? *Revista Aletheia*, 10(1), 148-169. <http://www.scielo.org.co/pdf/aleth/v10n2/2145-0366-aleth-10-02-148.pdf>

- Montaño, Y. (2015). *Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas*. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10798/MontanoGranadosYasidAlberto2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Para%20esto%2C%20los%20gerentes%20de,beneficio%20de%20los%20usuarios%20p%C3%BAAblicos>.
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, (Edición Especial). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Mory, J. (2018). *Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29049>
- Orizaga, C. (2011). Gestión del talento Humano en la Universidad Pública. *Revista El Buzón de Pacioli*, (74). https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/6.-_gestion_del_talento_humano_en_la_universidad_publica.pdf
- Pérez, O. (23 de mayo de 2016). *Gestión del talento humano*. Blog PeopleNext. <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Paredes, P y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, (5), 44-61. <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80>
- Pareja, I. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao* [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2959>
- Pilatasig, C. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del Instituto De Educación Especial Juan Pablo II, en la ciudad de Esmeraldas, año lectivo 2019 – 2020* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2068>

- Padilla, E. (2016). *Calidad de servicio y satisfacción laboral del personal administrativo de emergencia del Hospital Nacional "Edgardo Rebagliati Martins" Jesús María*. 2015 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7852/Padilla VE T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7852/Padilla_VE_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romani, S., Ferrer, M., y Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152>
- Salguero, J. (2018). *Administración de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas del área urbana del municipio de el progreso Jutiapa* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Recursos Biblio. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/01/01/Salguero-Jesica.pdf>
- Vásquez, L. (2015). *El Recursos Humanos como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales (Caso de estudio contraloría general del estado Yaracuy)* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Brazil Documents. <https://vdocuments.com.br/el-recurso-humano-como-factor-estrategico-para-.html?page=9>
- Villegas, K. (2019). *CONSECUENCIAS DE UNA MALA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS*. <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>
- Vesga, J. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas*, 16(1), 201 - 213. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/5551/546>