



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA**  
**EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina Interna de un hospital de Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Arbulú Ballesteros, Jéssica de los Milagros ([orcid.org/ 0000-0002-1475-014X](https://orcid.org/0000-0002-1475-014X))

**ASESOR:**

Mg. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio ([orcid.org/0000-0001-6738-0683](https://orcid.org/0000-0001-6738-0683))

**CO-ASESORA:**

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judith ([orcid.org/0000-0002-5342-0872](https://orcid.org/0000-0002-5342-0872))

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis amados padres Marco y Rosa por su valioso apoyo incondicional durante todas las etapas de mi vida profesional.

A mis hermanos Marco, Eder y Llubica, por su amor y cariño que hacen realidad mi desarrollo personal y profesional

A mi hna. María de los Ángeles, que se sumó con su amor y dedicación incondicional a este sueño profesional, hoy hecho realidad.

A mi hijo Renato, porque representa la mayor inspiración en mi vida para lograr este gran objetivo.

A mi familia toda que son lo más importante en mi vida, para a ellos con todo mi amor.

Jéssica

## **Agradecimiento**

A Dios, porque en su divina misericordia me permitió llegar a cumplir uno de mis mayores anhelos en mi carrera profesional.

Mi agradecimiento especial a todas las autoridades y personal del hospital donde laboro en especial al servicio de medicina interna donde se desarrolló esta investigación.

A la Universidad Cesar vallejo y a todos mis maestros, por su apoyo y enseñanza durante el desarrollo de mis estudios de maestría.

A mi maestro y guía profesional Mg. Cardoza Sernaqué Manuel Antonio, porque sin su apoyo y exigencia permanente durante el desarrollo de mi investigación, no hubiese sido posible lograr esta meta.

A mi amada familia, por ser mi soporte en todo momento y a todos los que contribuyeron a que este proyecto salga adelante.

Jéssica

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y Operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS.....	43

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Gestión del talento humano percibida por el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	19
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de la Gestión del talento humano en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	20
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo.....	20
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral según dimensiones.....	21
Tabla 5 Nivel de relación entre Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	22
Tabla 6 Nivel de relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	23
Tabla 7 Nivel de relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo .	24
Tabla 8 Nivel de relación entre el sentido de pertenencia y valores y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	25
Tabla 9 Nivel de relación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	26

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Gestión del talento humano percibida por el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	19
Figura 2 Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo .....	21

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en el servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental con corte transversal; utilizó una muestra censal de 50 colaboradores del servicio de medicina interna, se aplicó un cuestionario adaptado para medir la gestión del talento humano y el cuestionario FONT Roja adaptado para evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores. Los resultados determinaron que la gestión del talento humano se correlaciona de manera positiva y moderada con la satisfacción laboral del personal, puesto que la aplicación de la prueba de correlación Tau\_b de Kendall generó un valor de 0.476, con un valor de significancia de  $p = 0.000 < 0.05$ . Se concluyó que se acepta la hipótesis de investigación que estableció la relación significativa entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Gestión, talento, satisfacción, laboral.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between human talent management and job satisfaction of personnel in the internal medicine service of a hospital in Chiclayo. Its approach was quantitative, correlational and non-experimental with a cross-sectional design; it used a census sample of 50 collaborators of the internal medicine service, an adapted questionnaire was applied to measure human talent management and the FONT Roja questionnaire adapted to evaluate the job satisfaction of the collaborators. The results determined that human talent management correlates positively and moderately with staff job satisfaction, since the application of Kendall's Tau\_b correlation test generated a value of 0.476, with a significance value of  $p = 0.000 < 0.05$ . It was concluded that the research hypothesis that established the significant relationship between the study variables is accepted.

**Keywords:** Talent, management, job, satisfaction.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el análisis de la satisfacción laboral ha adquirido más grande relevancia para las empresas, en la averiguación de detectar las necesidades de los empleados a partir de un enfoque humanista. En todo el mundo, se tiene que un 85% de los trabajadores aceptan que su trabajo no les resulta satisfactorio (Celis et al., 2022). En ese sentido, la gestión del talento es una de las herramientas fundamentales para perfeccionar la satisfacción en el siglo XXI, de ese modo los empleados se convierten en un elemento crítico para que las organizaciones puedan sobrevivir en un entorno globalmente competitivo y tecnológicamente avanzado (Dzimhiri, 2022).

A nivel mundial la llegada de la pandemia generó un enorme sobre esfuerzo de todo el personal de la salud y los problemas se intensificaron al dividirse los objetivos médicos y administrativos (Giménez et al., 2020). Por otro lado, considerando que una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2016-2030, busca aumentar la financiación de los contratos, el desarrollo y formación, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en vías de desarrollo (Naciones Unidas, 2021); es importante entender que la administración del personal y la promoción de empleados satisfechos debe ser priorizada (Goestjahjanti et al., 2020).

A nivel latinoamericano diversos estudiosos del capital humano han establecido que el estado desempeña un rol primordial en la reactivación de la administración del talento humano, para lo cual debe establecer políticas que promuevan el alcance de los objetivos planteados con relación a la administración de la gestión del trabajador de salud de cada país (Tafur, 2020).

Por otro lado, estudios en el ámbito nacional han evidenciado la crisis laboral que enfrentan los profesionales de salud en sus distintos estamentos, mostrando que solo un 28% del personal se muestra altamente satisfecho laboralmente (Holguín & Contreras, 2020). Así también, es pertinente reconocer que organizaciones gubernamentales en Perú han experimentado diferentes

cambios debido a la globalización y el progreso de la ciencia, lo que aumenta la importancia de un mayor enfoque en el recurso humano de trabajo (Cisneros, 2020).

En Lambayeque, un análisis de la personal sanitario en cuanto a su nivel de satisfacción vinculados a la gestión del capital humano indicó que los menores niveles de satisfacción estaban asociados a la dirección, las políticas aplicadas por el hospital y la gestión del empleo (Tafur, 2020), así como también otros estudios indicaron la prevalencia de niveles medios de satisfacción laboral, mientras que uno de cada cuatro profesionales mostraron una clara insatisfacción laboral en su centro hospitalario (Noriega, 2021).

En la institución, en el área de medicina interna el personal se muestra insatisfecho por la falta de preocupación de sus directivos por la distribución inadecuada del personal que tienen a su cargo, lo que genera que el personal deba hacer turnos con una sobrecarga laboral mayor y en algunos casos incluso asumir días en los que no se tenía programado. Asimismo, consideran que no toman en cuenta sus competencias profesionales a lo que se suma la poca posibilidad de crecimiento profesional, por no contar con los permisos necesarios para formarse y asistir a cursos de capacitación. Es por ello que se formula la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo?

El valor práctico de este estudio radica en plantear un panorama general en cuanto a la gestión del capital humano que puede asociarse a la satisfacción del personal, estableciendo estrategias eficaces y pertinentes para lograr mayores niveles de satisfacción. La relevancia social está dada porque el planteamiento de estrategias que mejoren la satisfacción laboral del personal tendría un efecto positivo en su rendimiento laboral, lo que tendrá un reflejo en la calidad brindada tanto en el trabajo desarrollado en la institución como en la atención a los pacientes. El valor teórico estará dado en obtener los resultados de este estudio, porque proporcionarán información válida y actualizada para proponer propuestas en la salud que se pueden sumar como conocimientos teóricos, cuestionarios adaptados de las variables en estudio en los

colaboradores de salud para generar conocimiento válido. El presente trabajo es viable por cuanto el equipo del servicio muestran disposición a participar en él.

En ese sentido, la investigación se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo y como objetivos específicos: establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo, determinar la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo, establecer la relación entre el sentido de pertenencia y valores y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo y determinar la relación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.

La Hipótesis general fue  $H_i$ : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo y la hipótesis nula es  $H_0$ : La gestión del talento humano no tiene relación significativa con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo. Las Hipótesis específicas fueron:  $H_1$ : Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo;  $H_2$ : Los estilos de dirección se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo;  $H_3$ : El sentido de pertenencia y valores tiene relación significativa con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo;  $H_4$ : La retribución y estabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se sustentó, a nivel internacional en los siguientes trabajos previos:

Dzimhiri y Molelfi (2022) investigaron el vínculo entre la gestión del talento y la satisfacción laboral, el comportamiento laboral innovador, el compromiso laboral y la orientación profesional en un grupo de enfermeras registradas en los hospitales estatales de Malawi. Se realizó una investigación cuantitativa (transversal) en los hospitales públicos de Malawi, administrando el Cuestionario del Índice de Capital Humano adaptado y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) y la Escala de Comportamiento Laboral Innovador (IBS). Los resultados demostraron una fuerte relación positiva entre la gestión del talento y la satisfacción laboral, asociada a un estilo de dirección adecuado según percepción del personal.

Aityassine et al. (2022) buscaron determinar el impacto de las experiencias electrónicas de recursos humanos en la satisfacción del personal de salud del sector privado de Jordania. Los médicos que trabajan en hospitales privados de Jordania fueron considerados como población bajo estudio. Los datos se recopilaron principalmente a través de cuestionarios autodeclarados creados por Google Forms que se distribuyeron a una muestra intencionada de médicos por correo electrónico. Los hallazgos evidenciaron una influencia estadísticamente significativa de las prácticas electrónicas del área de recursos humanos en la satisfacción de los empleados lo que permite sugerir a los responsables del proceso decisonal la necesidad de invertir en tecnología moderna y en capacitación a los médicos en gestión electrónica de los recursos humanos para garantizar la estabilidad laboral de los médicos.

Nurimansjah et al. (2022) estudiaron la influencia de la gestión de recursos humanos y el liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores en el contexto de la organización. También examina cómo la satisfacción laboral debería influir en el rendimiento de los empleados. Se analizó los datos desde un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional-explicativo en un grupo de 575

empleados. Los hallazgos empíricos indicaron que el liderazgo del empoderamiento y la gestión del talento tienen efectos significativos y favorables en la satisfacción laboral de los empleados. Además, la satisfacción laboral del personal influye en el desempeño de los empleados.

Alsafadi y Altahat (2021) investigaron el impacto de las Prácticas de Gestión de Recursos Humanos (PRH) en la mejora del Rendimiento de los Empleados (PE). El estudio además teoriza que este impacto está mediado por la satisfacción laboral y que el compromiso de los empleados genera un efecto moderador. Los datos se recopilaron a partir de 480 cuestionarios que se distribuyeron entre los trabajadores de los bancos comerciales de Jordania. Los hallazgos muestran que el PGRH influyó positivamente en la PE, así como en la satisfacción laboral y sus componentes (estabilidad laboral y enriquecimiento laboral), así también se halló que la satisfacción laboral actúa como mediadora y que el compromiso se comporta como moderadora en dicha relación. Los hallazgos evidenciaron la relevancia de la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados en la consecución de los objetivos de rendimiento de los recursos humanos.

Espinoza (2020) buscó establecer el vínculo entre la administración del personal y la satisfacción gremial en la Gerencia Regional de Salud La Independencia, en tiempos Coronavirus, planteando una averiguación descriptiva-correlacional involucrando en una muestra de 106 ayudantes. Se hizo uso de un cuestionario como instrumento el cual fue aplicado con el método de la encuesta, cuyos resultados mostraron que la percepción de las actividades de la Gestión del Talento Humano fue calificada como mala en un 51,9% de los encuestados; así también se tuvo que las relaciones interpersonales se encontraron evaluadas en un 45,3% de los trabajadores de modo regular; los estilos de dirección utilizados por los directivos fueron calificados como incoherentes en el 52,6% del personal; así también se encontró una baja calificación para los sentidos de pertenencia, resultados apoyados por el 48,1% de los encuestados y además la retribución y estabilidad se calificaron como inadecuados por el 46,2% del personal. Ello dio como resultado general que un

48,1% del personal se encuentre insatisfecho laboralmente, y se concluya que la relación entre ambas variables en los trabajadores.

De otro lado, Cisneros (2020) determinó la relación presente entre la satisfacción laboral y gestión del talento humano en el personal de traumatología del Hospital Santa Rosa 2020. El estudio se enfocó de manera cuantitativa y tuvo un alcance descriptivo-correlacional y se manejó como una investigación básica, además se utilizó un diseño no experimental. Se hizo uso de un cuestionario aplicado a 26 trabajadores del personal hallando que, el 59.69% del personal le dieron una calificación regularmente eficaz a la gestión del talento, mientras que el 46.2% de los trabajadores refirieron estar medianamente satisfechos laboralmente. Se concluyó que ambas variables estaban relacionadas de manera directa con valores del coeficiente de correlación de  $Rho=0,729$ .

Obeidat et al. (2020) investigaron el efecto de la gestión del talento sobre la eficacia organizativa en el sector sanitario. Se utilizó una muestra de conveniencia sobre un total de 251 respuestas válidas que se obtuvieron en una encuesta basada en un cuestionario, aplicada entre los trabajadores de los hospitales privados jordanos acreditados por la Joint Commission International (JCI). Los resultados mostraron una intensa correlación positiva entre la administración del talento y la efectividad organizativa; así como sus dimensiones poseen un impacto relevante en satisfacción gremial.

Ling et al. (2018) buscaron identificar las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos (GRH) que conducen a una mayor satisfacción laboral. Para ello, se realizó una encuesta con cuestionario utilizando muestreo de conveniencia a una muestra de 81 colaboradores. Se efectuó un estudio cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental. Los resultados mostraron que el personal que está satisfecho con el manejo que se hace desde el área de recursos humanos y las recompensas laborales de sus empresas también tienen una mayor satisfacción laboral. Se identifican varias estrategias de GRH que dan lugar a una mayor satisfacción laboral, por ejemplo, un sistema

para reconocer y desarrollar el talento, y la adopción de medidas activas para identificar y desarrollar refuerzos en caso de emergencia.

A nivel nacional, el estudio de Romani et al. (2018) buscaron identificar la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en colaboradores del servicio de enfermería del hospital de Ventanilla. Para ello plantearon un estudio con enfoque cuantitativo, haciendo uso de un diseño no experimental y descriptivo-correlacional. Seleccionaron 71 profesionales de enfermería. Se encontró que la percepción del trabajo en equipo en el 82% del personal mostró niveles medios, así también la satisfacción laboral, en un 90% del personal devolvió niveles moderados. Además, se pudo probar relación entre las variables de estudio al utilizar la prueba de Chi Cuadrado y la prueba de correlación con el coeficiente Rho de Spearman la que arrojó un valor  $Rho=0.45$ . Se concluyó el trabajo en equipo y la satisfacción laboral se relacionan significativamente en el personal del establecimiento hospitalario.

Ávila (2018) buscó identificar el vínculo de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en un centro de salud, en donde se trabajó con 176 trabajadores bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, con la investigación se finalizó que la el hecho de integrar a las personas en las labores que deban desarrollar en equipos se correlacionó con mayores niveles de satisfacción, ello permitió identificar que la gestión implementada en la entidad debe buscar comprometer al trabajador con la institución de manera integrada para lograr personal satisfecho.

A nivel local, Sánchez (2022) buscó establecer el vínculo entre la gestión del personal y la satisfacción gremial de las enfermeras en el Nosocomio Belén Lambayeque. El estudio fue planteado cuantitativamente, de tipo descriptivo-correlacional y se logró uso de un diseño no empírico y transversal. Se hizo uso de 2 formularios a una muestra de 55 enfermeras encontrando que la correlación entre la gestión del personal y la Satisfacción Gremial es directa y significativa. Todas las dimensiones de la satisfacción fueron calificadas desde regular hasta óptimas, salvo de selección de personal que fue calificada como tolerable.

Tafur (2020) planteó relacionar la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Heysen de Pimentel. La investigación fue enfocada de modo cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional-explicativo y de diseño no experimental. A través de un cuestionario aplicado con la técnica de encuesta se recogió información de una muestra de 52 enfermeras. Se encontró que el 71,2% de las enfermeras se mostró conforme con las actividades de planificación y políticas hospitalarias; un 51,9% consideró que el control era adecuado; así también el 76.9% se mostraron de acuerdo con la gestión del empleo; un 59,6% estuvo conforme con la organización, mientras que un 50% se mostró a favor de los estilos de dirección. Así también, la satisfacción fue calificada de modo regular, siendo el desempeño de tareas el aspecto más valorado por el personal.

Castañeda (2020) por su parte, propuso un plan de gestión del talento humano buscando reforzar la satisfacción laboral de la plana administrativa del Policlínico Agustín Gavidia ESSALUD de Lambayeque. Definieron la investigación con un enfoque cuantitativo y de tipo descriptiva propositiva. Aplicaron el instrumento para recoger información de 31 trabajadores. Los hallazgos permitieron diseñar el plan de gestión del talento humano orientado a los trabajadores del establecimiento de salud buscando mejorar los aspectos de formación y bienestar de los colaboradores.

Ballena (2018) buscó establecer la presencia de relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una entidad pública de Lambayeque. Se consideró una investigación de tipo básico, con un alcance descriptivo y correlacional y con un diseño transaccional no experimental. El cuestionario utilizado en el estudio fue implementado en una muestra de 81 colaboradores. Se llegó a la conclusión de que es una necesidad de reforzar la administración del personal en la entidad de manera que se aumente la satisfacción en los colaboradores en tanto se halló una asociación significativa entre ambas variables, con mayor incidencia en la capacitación y en el desarrollo del personal.



Con la relación a la gestión del talento humano, se conoce que este concepto pertenece a la teoría gerencial y desde el enfoque de gestión de recursos está vinculada al desarrollo del proceso organizacional, en las profesiones de gestión del personal y está guiada por su naturaleza y forma de orientar el capital humano, además forma parte de la teoría administrativa y el enfoque de la gestión de los recursos está ligado al desarrollo del proceso organizacional, ocasionando mayor productividad y desempeño laboral (Pantouvakis y Karakasnaki, 2017).

Asimismo, se considera una práctica del manejo de recursos humanos, que tiene como fin de generar un equilibrio entre los mercados laborales, los requerimientos del personal y los aspectos económicos (Collings et al., 2018). De otro lado, Forman citado en Pandita y Ray (2018) afirma que “el proceso de gestión del talento es cíclico, y no lineal, sino que inicia otro ciclo de mejora del compromiso de los empleados, que conduce a un bajo desgaste de la organización. A grandes rasgos, puede decirse que la gestión del talento se compone de cinco pasos consecutivos, planificación, adquisición, desarrollo, despliegue, retención y evaluación del talento” (p.3).

Se trata de los diferentes procesos y oportunidades que una organización pone estratégicamente a disposición de un conjunto de personas con talento (Serrat, 2017). Por otro lado, el concepto de gestión del talento ha sido definido de forma diferente tanto por los académicos como por los profesionales. Lo que se desprende, que las diferentes disciplinas han definido la gestión del talento, por lo que no existe una definición y un significado comunes. Según Ramli, et al. (2018), la gestión del talento se considera como la atracción sistemática, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue de aquellos empleados que tienen un valor especial para una organización, ya sea por su alto potencial para el futuro o porque están desempeñando funciones críticas para el negocio o las operaciones. Esto implica que comprende un grupo deliberado de actividades y prácticas de gestión establecidas por la organización para retener, mantener, sostener y atraer una mano de obra excepcional para lograr una alta productividad de la organización.

Por su parte, Obinna citado en Dzimbiri y Molefi (2022) consideró la gestión del talento como un proceso que engloba cuatro variables, a saber, la identificación del talento, el desarrollo del talento, la utilización del talento y la retención del talento. En una línea similar Salvador et al. (2017) consideraron la gestión del talento como el proceso de reclutar, involucrar, potenciar, retener y desplegar los talentos.

Según Tyskbo (2019) es un proceso que incluye un conjunto completo e interrelacionado de actividades organizativas como identificar, seleccionar, desarrollar y retener a los mejores empleados, así como como la construcción de su potencial para los puestos más estratégicos y ayudarles a aplicar sus puntos fuertes para conseguir su compromiso y contribución, que en última instancia contribuyen a los beneficios de la organización (Devi, 2017).

Por su parte, considerando los servicios de salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la gestión del talento humano como el proceso de identificar los elementos que motiven, interesen y desarrollen actitudes y aptitudes que logren el éxito profesional mejorando la competitividad institucional (OMS, 2018).

Por su parte, Chiavenato citado en Jara et al. (2018), define a la gestión del talento como las prácticas y políticas requeridas por quienes deben ocupar cargos de gerencia vinculados a personal cuyas actividades incluyen tareas de selección, incorporación, incentivos y la valoración del desempeño.

En ese sentido, aborda las dimensiones estilos de dirección, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y valores y la retribución y estabilidad.

La dimensión estilo de dirección, se refiere a la forma particular en que los directivos se dedican a cumplir los objetivos. Abarca la forma de tomar decisiones, de planificar y organizar el trabajo y de ejercer la autoridad. Se considera que tanto el estilo de dirección estratégica como operacional están vinculados y permiten una mejor gestión del talento humano en las instituciones (OMS, 2018).

Sin embargo, las colaboraciones interpersonales como dimensión de la administración del talento humano son generadas por las interacciones de las

personas entre sí en situaciones sociales. Esta asociación puede basarse en la inferencia, la solidaridad, el apoyo, etc. Su propósito es permitir una adecuada interacción entre los colaboradores de modo que compartan ciertos valores, y puedan identificar qué es lo que le preocupa a la institución en cuanto a la actuación corporativa. Asimismo, tiene por función la capacitación y formación del personal. De esta manera, uno de sus objetivos es mejorar la comunicación y con ello motivar al logro de eficacia y eficiencia en su labor, con ello pueden establecerse fines comunes fomentando el trabajo en equipo (OMS, 2018).

El sentido de pertenencia y valores, una tercera dimensión de la gestión del talento humano se conceptualiza como un conjunto de sentimientos, percepciones, deseos y necesidades elaboradas en base al trabajo desarrollado diariamente en entornos comunes y que son compartidos de manera constante en las actividades laborales; no obstante, puede cambiar con el tiempo a razón de una mayor oportunidad de convivencia en el grupo humano (Carmona & Uriol, 2019). Asimismo, se considera que una persona alcanza un grado de compromiso con la institución en la que labora cuando posee un sentido de pertenencia, de tal manera que éste se relaciona con la motivación del personal y con el clima de la organización; siendo adicionalmente un elemento crítico para lograr la satisfacción laboral (Yucra & Aguilar, 2019). Asimismo, este se ve comprometido y mellado por la pasividad política dentro de las instituciones públicas, ello impide el brindar los medios para la consecución de logros personales y en equipo exigiendo únicamente el cumplimiento de las obligaciones protegiendo la integridad de la organización. De hecho, el uso del poder político termina muchas veces dominando los procesos de administración del recurso humano al considerar al colaborador solamente como un elemento más dentro del esquema institucional. Por tal fundamento, se empiezan a producir alianzas que tal vez jamás logren comprender que estas insensibilidades y pasividades políticas logren ser sanas. Ello ocasiona manipulaciones desde el ejercicio del poder, muchas veces manejados de forma irracional, sin escuchar sugerencias de algunos líderes natos dentro de las organizaciones rompiendo con la posibilidad de una gestión

del talento humano visto desde la postura democrática, dañando el sentido de pertenencia y de valores causados a partir de las interacciones interpersonales poco eficaces para el trabajo corporativo (Teeny et al, 2020).

De otro lado, la dimensión la retribución y estabilidad implica, a grandes rasgos, que las personas deben recibir lo que merecen. En este principio subyacen dos expectativas estándar: la recompensa o el castigo deben ser proporcionales a lo que uno merece; y deben ser aplicados imparcialmente. Así, se considera como una manera de compensación e incentivo desde la teoría de las expectativas y busca rehacer el sistema de valores, minimizar los conflictos y las ansiedades individuales, así como el estrés gremial (OMS, 2018).

Con relación a la Satisfacción laboral, Herzberg citado en Gonzáles (2021, p.11) teorizó que la satisfacción de los empleados tiene dos dimensiones: "higiene" y "motivación". Las cuestiones de higiene, como el salario y la supervisión, disminuyen la insatisfacción de los empleados con el entorno laboral. Los motivadores, como el reconocimiento y los logros, hacen que los trabajadores sean más productivos, creativos y comprometidos. Por su parte Alles (2017) establece que la satisfacción laboral está formada por un conjunto de sentimientos y emociones positivas o negativas en base a las cuales los colaboradores toman en consideración su trabajo, por tanto, asume una actitud afectiva, que genera una sensación de agrado o desagrado relativo.

Sin embargo, la satisfacción está basada en el conocimiento de los puntos que las personas consideran al evaluar sus expectativas y percepciones acerca de su conducta dentro de la institución. Así, bajo este enfoque, Palma citada en De la Rosa (2022) la conceptuó como una valoración de la manera en que el personal trabaja en su centro laboral con el fin de lograr que su tarea sea de calidad; adicionalmente se evalúa la forma en que los directivos son capaces de atender las necesidades de sus empleados. No obstante, estos aspectos están definidos por la variación de los elementos que los motiven o sus necesidades, ya que éstas pueden convertirse en comportamientos que muestren una seguridad aparente, lo que previene el efecto de eventos adversos en el día a día de los individuos y/o de eludir las responsabilidades.

Sin embargo, dichos cambios además tienen la posibilidad de darse por el temor a ser juzgados como incompetente en nuestra organización, de este modo se asocia la satisfacción laboral con la autoestima en relación con el cumplimiento de expectativas de un desempeño eficiente que afirman sus logros y le brindan al trabajador seguridad en contraposición a las frustraciones que se pueden dar en el entorno laboral (Palma citada en De la Rosa, 2022). De este modo, el incumplimiento de las expectativas de los colaboradores a causa de actitudes contrarias a ellas podría generar bajos niveles de satisfacción laboral, entonces, la manera en que son motivados estará sujeta a las posibilidades que tenga la institución de cubrir estas expectativas (OIT, 2019).

Por su parte, Gonzáles (2021), refiere que en el sector salud se establecen nueve componentes para medir la satisfacción laboral: Satisfacción por el trabajo, que está referido a la satisfacción que siente el colaborador por realizar una labor para cual se considera competente y le genera interés; la tensión relacionada con el trabajo, entendida como las situaciones de estrés causadas producto por las tareas que realiza o para las cuales siente que su estado de ánimo se afecta; la competencia profesional, entendida como la percepción de poseer las habilidades y recursos necesarios para desempeñar de manera adecuada su tarea; la presión del trabajo, se considera así a la carga excesiva de labor para la cual hacen falta tiempo y energía; la promoción profesional; entendida como la oportunidad de aprender cosas nuevas y el reconocimiento del trabajo efectuado; la relación interpersonal con los jefes; considerada como la capacidad de establecer relaciones cordiales con sus superiores y poder cumplir con sus expectativas; la relación interpersonal con los compañeros, comprendida como el establecimiento de relaciones laborales positivas entre sus pares; las características extrínsecas de estatus, que refiere la independencia laboral percibida en su puesto de trabajo y la satisfacción con el aspecto remunerativo y la monotonía laboral, donde se establece la percepción de rutina en el trabajo en el que no hay variedad en las funciones que realiza.

### III. METODOLOGÍA

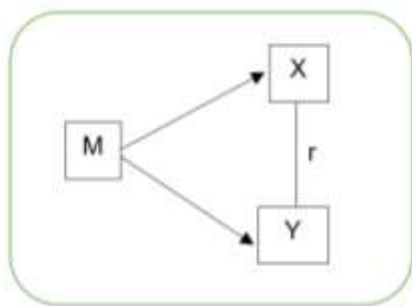
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue considerado según su tipo como básico en tanto se hizo un abordaje teórico y se estableció su cumplimiento en la entidad estudiada. La investigación básica es un tipo de investigación centrada en mejorar la comprensión de un fenómeno, estudio o ley de la naturaleza en particular (CONCYTEC,2018).

Con relación al diseño se planteó como no experimental por cuanto no se manipuló las variables de estudio, tiene como función última, la observación de los fenómenos tal y como ocurren en su entorno natural para después efectuar un análisis de ellos. El diseño también será transversal por cuanto se efectuó el recojo de datos en un instante único de tiempo. Este diseño tiene como objetivo describir y estudiar su interrelación en un instante de tiempo (Cabezas et al., 2018).

El tipo de estudio fue descriptivo midiendo las variables de estudio de forma individual y correlacional porque analiza las relaciones entre los constructos estudiados (Hernández & Mendoza, 2018). Así también, se hizo uso del método hipotético – deductivo, porque establece la falsedad de una de las proposiciones para efectuar conclusiones, que permitirán analizar los casos particulares (Hernández & Mendoza, 2018).

Se esquematiza del siguiente modo:



Donde:

M: Representa la muestra de estudio

X: Gestión del talento humano

Y: Satisfacción laboral

r: Representa la relación entre las variables

## 3.2 Variables y Operacionalización

### V1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Según Ramli, et al. (2018), la gestión del talento se considera como la atracción sistemática, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue de aquellos empleados que tienen un valor especial para una organización, ya sea por su alto potencial para el futuro o porque están desempeñando funciones críticas para el negocio o las operaciones.

Definición operacional: Se midió por medio de un cuestionario compuesto por 32 reactivos medidos con la escala Likert, formada por 5 opciones. Considera 4 dimensiones: relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia y valores y retribución y estabilidad.

Su escala de medición fue ordinal.

### V2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Robbins y Judge (2017) definen la satisfacción laboral como las emociones positivas que siente un colaborador en relación con su puesto laboral, las cuales se generan luego de una valoración de las características que tiene.

Definición operacional: Se efectuó la medición utilizando un cuestionario formado por 24 ítems considerando medidas con la escala Likert, con 5 alternativas. Presentó como dimensiones: Monotonía laboral, tensión relacionada con el trabajo, Satisfacción por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional, relación interpersonal con los jefes, presión del trabajo, relación interpersonal con los compañeros y características extrínsecas de estatus.

Se utilizó una escala ordinal para su medición.

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Hace referencia al conjunto de unidades de medidas cuantitativas o cualitativas usadas en el estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

La muestra es una cantidad poblacional que el investigador selecciona como un componente de indagación de forma que desde sus datos logre encontrar información representativa y confiable (Arias, 2021).

La población estuvo formada por colaboradores del establecimiento de estudio con más de un año de servicio, que en el momento durante el cual se realiza la encuesta estuvo compuesta por cincuenta empleados. (50) trabajadores, y dado que la población es perfectamente abordable por su tamaño no se consideró extraer muestra de estudio.

Los criterios de inclusión fue personal asistencial de la entidad que de forma voluntaria opten por participar en el estudio y que tengan un periodo de permanencia en la institución de por lo menos un año al momento de la presente investigación.

Se excluyó del estudio a los colaboradores que se encuentren de vacaciones o licencia al momento de la toma de datos.

La unidad de análisis fue cada trabajador de salud del servicio de medicina interna del hospital.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

A lo largo de la fase de ejecución de la investigación se utilizó como instrumento un cuestionario, el mismo que tuvo como propósito recoger valores que representan a las percepciones de las unidades de análisis en cuanto a las variables de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

En la recolección de datos se utilizó un cuestionario como instrumento y una encuesta que sirvió como técnica, en cuanto a la variable Gestión del talento humano se usó el cuestionario postulado por Vera (2017) y modificado por Espinoza y Lora (2020) el que estuvo conformado por 32 ítems; y para Satisfacción Laboral en el ambiente de salud el cuestionario FONT Roja diseñado por Aranaz y Mira (1988) y adaptado por Gonzáles (2021), el cual constó de 24 ítems. Ambos cuestionarios serán



medidos con una medida de tipo Likert de 1 a 5, donde 1=Muy en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo y 5= Muy de acuerdo.

La validez es la capacidad de que el instrumento considerado para el estudio es apropiado para medir variables devolviendo estimaciones acordes con los propósitos para el que fue creado y la obtención de resultados que se esperaban obtener (Hernández & Mendoza, 2018). Se empleó para ello el criterio de validación de tres expertos.

### **3.5. Procedimientos**

Se efectuó la solicitud de permiso a la Administración de la entidad en estudio para la aplicación del cuestionario de recojo de datos, procurando resolver las dudas de los colaboradores para que puedan desarrollar de la mejor manera los cuestionarios de manera de obtener información fiable para la obtención de resultados. Cabe resaltar que la aplicación de los instrumentos fue de forma anónima y confidencial, de tal manera que se garanticen la privacidad de los datos. Luego se procesó la data con el software SPSS y se analizó de manera estadística con el fin de evaluar las hipótesis de estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Obtenidos los datos recogidos con los cuestionarios, se procedió a procesar la información en el programa SPSS versión 26 para la obtención de estadísticos descriptivos en los cuales se utilizó tablas de frecuencias absolutas y relativas porcentuales, y análisis de las variables y sus dimensiones (Hernández & Mendoza, 2018).

En cuanto a la estadística inferencial, para efectos de analizar la relación entre las variables se procedió a evaluar la presencia de un comportamiento consistente con la distribución normal en las variables utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov en tanto la muestra es de 50 elementos (Hernández & Mendoza, 2018) para luego seleccionar el coeficiente de correlación Tau<sub>b</sub> de Kendall y contrastar la hipótesis usando la prueba de significancia.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a los aspectos éticos considerados en la presente investigación se ha tomado en cuenta la Resolución 0470 de 2022 [UCV] por la cual se consideran los siguientes principios de la integridad científica:

Integridad y honestidad en las actividades a desarrollar a partir de la investigación científica y gestión. Además, se consideró los atributos de veracidad en cuanto a la ejecución y la publicación de los hallazgos del presente estudio. Se brindó libertad a los participantes para su participación voluntaria, siendo que si en algún momento de la investigación decidían retirarse de la misma pudieran hacerlo con toda libertad. De otro lado, todos los participantes de la investigación fueron tratados con equidad y cuidando la privacidad de la información brindada, no permitiendo la identificación de los datos personales de los encuestados.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

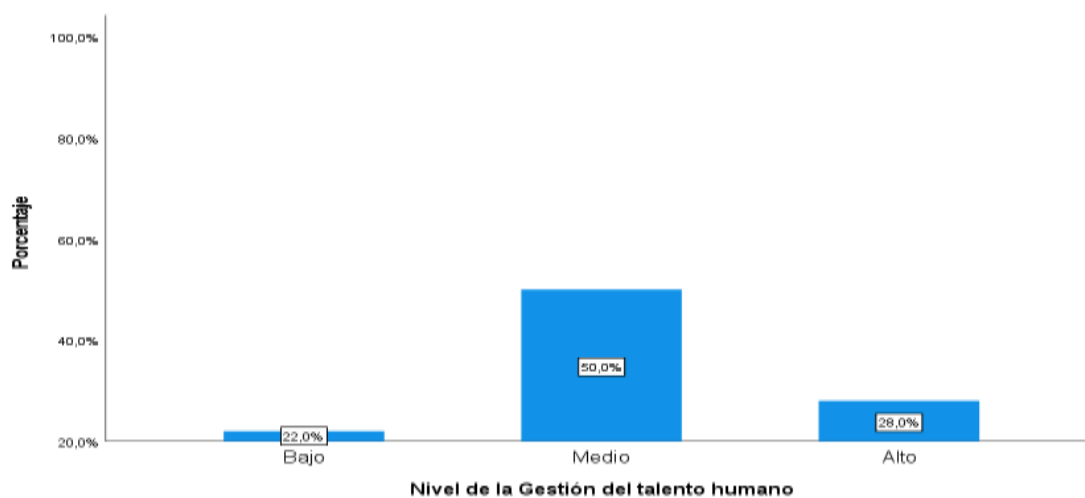
*Nivel de Gestión del talento humano percibida por el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo*

		Recuento	Porcentaje
Nivel Gestión del talento humano	Alto	14	28,0%
	Bajo	11	22,0%
	Medio	25	50,0%
	Total	50	100,0%

Se pudo notar que el personal de salud del servicio de medicina interna percibe un nivel medio en la gestión del talento humano, con un 50% de ellos que refirieron esa calificación.

**Figura 1**

*Nivel de Gestión del talento humano percibida por el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo*



**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de la Gestión del talento humano en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo*

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Relaciones interpersonales	13	26,0%	24	48,0%	13	26,0%
Estilo dirección	15	30,0%	16	32,0%	19	38,0%
Sentido pertenencia y valores	13	26,0%	22	44,0%	15	30,0%
Retribución y estabilidad	12	24,0%	21	42,0%	17	34,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

De otro lado, al analizar las dimensiones de la gestión del talento humano, se encontró que las relaciones interpersonales fueron calificadas por la mayoría en un nivel medio (48%), los estilos de dirección fueron valorados en un nivel alto (38%), el sentido de pertenencia en un nivel medio (44%) mientras que la retribución y estabilidad en un nivel medio (42%). Ello refirió que el personal de manera general calificó la gestión que se efectúa en cuanto al personal en un nivel medio.

**Tabla 3**

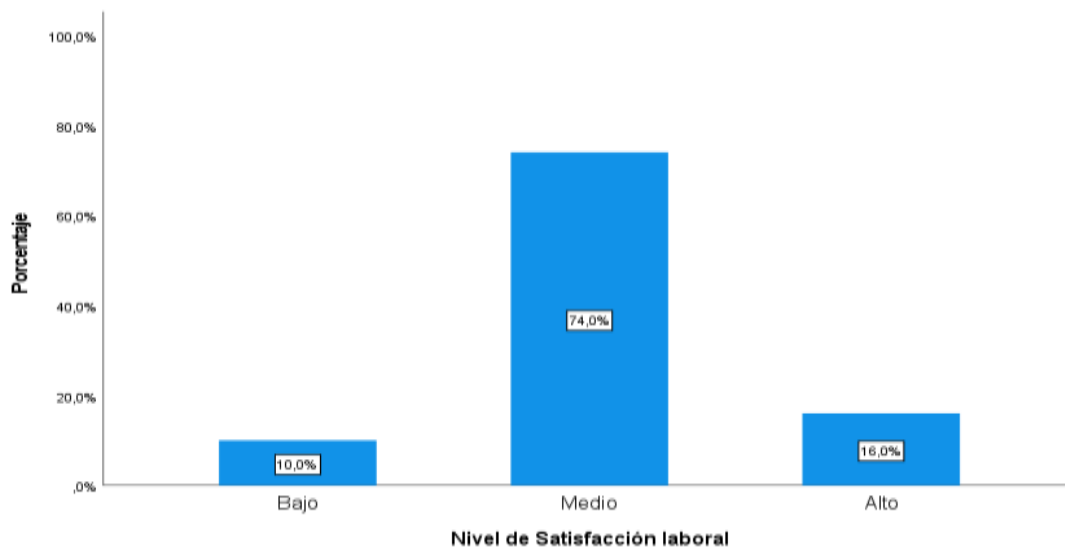
*Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo*

		Recuento	% de N columnas
Nivel de Satisfacción laboral	Alto	8	16,0%
	Bajo	5	10,0%
	Medio	37	74,0%
	Total	50	100,0%

Con relación a la satisfacción laboral se tuvo una percepción del personal de estar medianamente satisfechos, siendo el 74% de los colaboradores los que refirieron esa calificación.

**Figura 2**

*Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo*



**Tabla 4**

*Nivel de satisfacción laboral según dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Satisfacción con el trabajo	8	16.0%	31	62.0%	11	22.0%
Tensión relacionada al trabajo	17	34.0%	21	42.0%	12	24.0%
Competencia profesional	27	54.0%	12	24.0%	11	22.0%
Presión del trabajo	19	38.0%	13	26.0%	18	36.0%
Promoción profesional	10	20.0%	28	56.0%	12	24.0%
Relaciones con los jefes	5	10.0%	7	14.0%	38	76.0%
Relaciones con los compañeros	7	14.0%	16	32.0%	27	54.0%
Características extrínsecas	19	38.0%	23	46.0%	8	16.0%
Monotonía	14	28.0%	17	34.0%	19	38.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

En cuanto a las dimensiones se pudo notar que primó el nivel bajo en cuanto a la competencia profesional y a la presión del trabajo, un nivel medio en las dimensiones satisfacción con el trabajo, tensión relacionada al trabajo, la promoción profesional y las características extrínsecas, mientras que el nivel alto se halló en las relaciones con los jefes, con los compañeros y en la dimensión monotonía.

**Tabla 5**

*Nivel de relación entre Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo*

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,476**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	50	50	

La tabla 5 evidenció la correlación hallada en cuanto a la gestión del talento humano y la satisfacción labora de los colaboradores, siendo este vínculo significativo estadísticamente dado el valor de  $p=0,000$  y el valor del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall establece la presencia de una correlación positiva y moderada con un valor  $=0,476$ .

**Tabla 6**

*Nivel de relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo*

			Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,258*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,258*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	50	50

La tabla 6 mostró la correlación encontrada de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, siendo esta relación significativa estadísticamente dado el valor de  $p=0,010$  y utilizando para ello el valor del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall el cual precisó que hay una correlación débil y positiva con un valor  $=0,258$ .

**Tabla 7**

*Nivel de relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo*

			Estilo de dirección	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Estilo de dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,425**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

La tabla 7 dio evidencia de la correlación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral, siendo esta relación significativa estadísticamente dado el valor de  $p=0,000$  y el valor del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall refirió la existencia de una correlación moderada y positiva con un valor  $=0,425$ .



**Tabla 8**

*Nivel de relación entre el sentido de pertenencia y valores y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo*

				Sentido de pertenencia y valores	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Sentido de pertenencia y valores	Coeficiente de correlación	de	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		50	50

La tabla 8 mostró la correlación entre el sentido de pertenencia y valores y la satisfacción laboral, siendo esta relación significativa estadísticamente dado el valor de  $p=0,001$  y el valor hallado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall establece que existe una correlación moderada y positiva con un valor  $=0,338$ .

**Tabla 9**

*Nivel de relación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo*

			Retribución y estabilidad	Satisfacción Laboral
Tau_b	Retribución y estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
de Kendall		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

La tabla 9 mostró la correlación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral, siendo esta relación significativa estadísticamente dado el valor de  $p=0,000$  y el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall establece que existe una correlación moderada y positiva con un valor  $=0,547$ .

## V. DISCUSIÓN

Una de las dificultades a las que se enfrentan los gestores en el sistema de salud tiene que ver con la forma de administrar el personal con que cuenta, buscando que su formación y capacitación pueda darse como parte del apoyo que la institución le brinda, toda vez que el resultado supondría un impacto positivo en los pacientes a quienes se brinda el servicio, asimismo, esto permitiría contar con personal que se sienta satisfecho al desarrollar sus funciones en el centro hospitalario logrando con ello tener un impacto positivo en la productividad del trabajador, del servicio y del hospital en conjunto. Asimismo, el comprender que el personal juzga de modo diferente el cumplimiento de sus expectativas en cuanto a formación, retribución, valores y la manera en que sus superiores desempeñan su función directiva llevó a que la presente investigación haya tenido como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo, buscando que la comprensión de esta asociación genere la posibilidad de implementar estrategias para alcanzar empleados satisfechos en su labor.

En la búsqueda del objetivo general, se pudo establecer según los resultados de la tabla 5 que la gestión del talento humano se relaciona positivamente y de manera significativa con la satisfacción laboral, esto en razón del valor de  $p=0,000$  y del coeficiente de correlación  $Tau\_b$  de Kendall cuyo valor  $=0,476$ . Este hallazgo determina la presencia de relación entre ambas variables y permitió contrastar la hipótesis alterna. De la misma manera Dzimbiri y Moleffi (2022) arribaron a resultados similares lo que estuvo potenciado por un estilo de dirección que se consideró el esperado a decir de los colaboradores, lo que pone en relevancia la labor directiva de los funcionarios hospitalarios para la consecución de empleados satisfechos. Del mismo modo, Espinoza (2020) pudo corroborar la relación entre estas variables, siendo que la calificación dada como baja para la gestión del talento humano se relacionó también con bajos niveles de satisfacción en el personal poniendo de manifiesto la importancia de una adecuada administración del personal. De otro lado, los hallazgos de Ávila (2018) refrendaron lo encontrado en la presente investigación,

añadiendo además que la relación hallada entre la gestión del talento humano y la satisfacción permitió determinar la importancia del compromiso de los colaboradores como elemento adicional para alcanzar la satisfacción de los empleados. Además, estos hallazgos permiten el diseño de estrategias y planes de gestión del personal en la búsqueda de la mejora de la formación y por ende satisfacción del personal, según lo encontrado por Castañeda (2020). De este modo se pudo constatar que el atraer, identificar, desarrollar, comprometer y retener a personal considerando un talento para la institución se convierte en una tarea crítica en la gestión del talento para una organización en la búsqueda de lograr una alta productividad (Ramli et al., 2018).

De otro lado, según el primer objetivo específico, los resultados encontrados en el presente estudio mostraron ante el análisis de la tabla 6, que existía baja correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en tanto el valor del coeficiente Tau\_b de Kendall fue de 0,258 y el valor de probabilidad p fue de 0,010 que es menor que 0,05, lo que permitió aceptar la H1. En ese sentido, estos resultados se relacionan con los encontrados por Espinoza (2020), en el que las relaciones interpersonales evaluadas de modo regular a percepción del personal se relacionaron con la percepción de menor satisfacción en ellos, esto aunado a una baja calificación en general en las acciones que los directivos desarrollaban para gestionar al personal.

De otro lado, los hallazgos de Romani et al. (2018) evidenciaron la importancia de las relaciones interpersonales al demostrar que el trabajo en equipo adecuado está relacionado de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de salud. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de un adecuado manejo de las relaciones entre el personal buscando que los colaboradores sientan que pueden apoyarse unos a otros y que todos buscan un objetivo común, lo que se puede fortalecer promoviendo el trabajo en equipo identificando los objetivos en común que deben alcanzar como servicio dentro del hospital y trabajando para ello, entendiendo que los logros que se alcancen generarían empleados satisfechos con esta interacción y sinergia que se desarrolle entre ellos. Lograr ello depende no sólo de una convicción e intención individual sino también del manejo a nivel de relaciones humanas que pueda efectuar la plana directiva lo que motive al personal en la búsqueda de la consolidación de cada grupo humano en los diferentes servicios. Asimismo, tiene por

función la capacitación y formación del personal en cuanto a manejo del personal lo que ayudaría en la comprensión de los aspectos que promueven el desarrollo de vínculos saludables entre los colaboradores de la institución. De ello se desprende que el adecuado manejo de las relaciones interpersonales en los colaboradores busca la mejora de la comunicación para alcanzar eficacia y eficiencia en su labor y fomentar el trabajo en equipo (OMS, 2018).

Asimismo, según el segundo objetivo específico, se pudo constatar en los hallazgos obtenidos en la tabla 7 que los estilos de dirección y la satisfacción laboral se correlacionaban de manera significativa por cuanto su probabilidad tuvo un valor de  $p=0,000$  y cuyo coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall fue  $=0,425$ , aceptando  $H_2$ , lo que indicó una correlación positiva y moderada, esto implica que una percepción de un estilo adecuado de dirección está asociado a empleados más satisfechos, dado que si este estilo adoptado por los directivos está libre de elemento subjetivos imprime mayor confianza en que tiene como propósito la mejora de todo el personal, logrando con ello una mayor identificación de los colaboradores con la gestión trabajando de manera conjunta con sus directivos con la percepción de su trabajo va en consonancia con el esfuerzo desplegado por sus directivos. Del mismo modo, Dzimbiri y Molelfi (2022) evidenciaron que la satisfacción de sus empleados estaba relacionada con una percepción de un adecuado manejo del talento humano desde el estilo de dirección aplicado en su centro hospitalario. Así también, el hallazgo de Espinoza (2020) encontró que el personal calificó como incoherentes los estilos de dirección utilizados en su centro de salud lo que contribuyó a mayores niveles de insatisfacción en sus trabajadores dando muestras de una relación directa entre el estilo de dirección adoptado por quienes administran la institución y la satisfacción laboral de los empleados. De la misma manera Tafur (2020) estableció que la mitad de su personal estuvo de acuerdo con el estilo de dirección aplicado lo que generaba mayor satisfacción sobre todo en el desempeño de sus labores. De esa manera se refiere la importancia de la manera en que el personal percibe la forma de ser dirigidos, lo que les brinda seguridad y confianza en las decisiones que sus directivos tomen, considerando que éstas tienen el propósito de tomar en cuenta siempre lo que el personal necesita y procurando su bienestar en los diferentes ámbitos. Es pertinente

enfatar que la manera en que los directivos se esfuerzan por el cumplimiento de los objetivos se ve reflejada en el estilo de dirección que imprimen a su gestión, lo que vincula indefectiblemente a un empleado satisfecho o no (OMS, 2018).

De otro lado, en cuanto al tercer objetivo específico, los hallazgos de la tabla 8 mostraron la correlación entre el sentido de pertenencia y valores y la satisfacción laboral, siendo esta relación significativa estadísticamente dado el valor de  $p=0,001$  y el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall el cual reveló que existe una correlación moderada y positiva dado su valor  $=0,338$ , lo cual permitió dar evidencia a favor de H3. Estos resultados plantean la importancia de la identificación del colaborador con la institución, con los valores impresos por ella, con la misión y visión compartida por todos, lo que los hace sentir orgullosos de formar parte de la misma, ello genera que el personal se considere parte de una familia en la entidad y su labor de desenuelva en pro del bien institucional. Es justamente este sentido de pertenencia el que genera que el personal al trabajar por la institución sienta que los beneficios son también para ellos y todo logro institucional es compartido de manera genuina. Por su parte Espinoza (2020) pudo determinar cómo una baja calificación de los colaboradores en cuanto al sentido de pertenencia estuvo relacionada con empleados poco satisfechos, lo que evidenció la relación entre la percepción que tenían los colaboradores respecto a sentirse parte de la organización e interiorizar sus valores y símbolos se relacionaba con un grado mayor de satisfacción. En ese sentido, el valor que se genera en los colaboradores al identificarse con la institución afectivamente y desarrollando un sentimiento de orgullo al hablar de su institución los hace a su vez sentirse parte de la familia laboral en la que se generan vínculos que permiten un mejor trabajo conjunto, y en la que todos entienden el fin común de su labor. De esa manera, el hacer suyo algunos aspectos de la entidad en la que trabajan tanto personal como de modo colectivo genera mayor sentido de pertenencia y esto es un aspecto clave para obtener mayor satisfacción laboral (Yucra y Aguilar, 2019).

Asimismo, el cuarto objetivo específico, la tabla 9 puso en evidencia la correlación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral, siendo esta relación significativa por su valor de  $p=0,000$  y su coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall cuyo valor fue  $=0,547$ , lo que indicó una relación positiva, estos es, una mejor

percepción de la retribución y estabilidad en su centro laboral está relacionado con mayores índices de satisfacción en el personal, con lo cual se pudo aceptar la H4. Dado ello, el trabajo de Aityassine et al. (2022) mostró también de qué manera las recompensas electrónicas dieron cuenta de empleados con mayores índices de satisfacción laboral. Del mismo modo, Alsafadi y Altahat (2021) demostró que la estabilidad del personal a nivel de la retribución que recibe está asociada no solo a mayores niveles de satisfacción laboral sino también de desempeño laboral en el personal. De todas las dimensiones de la gestión del talento humano que fueron analizadas es justamente la de retribución y estabilidad la que está más relacionada con la satisfacción laboral, y eso habla de uno de los aspectos más críticos en las entidades de salud en cuanto a remuneraciones y a la posibilidad de mantenerse en un puesto laboral que le brinde la estabilidad, además es justamente el aspecto económico uno de los factores que ha generado a lo largo de los años que el personal de salud deba hacer sentir su protesta por los bajos salarios que percibe y por la promoción a la estabilidad que muchas veces no está basada en los méritos de quienes deben ocupar cada una de las plazas que se ponen a disposición. De hecho, los últimos años vividos, en los que justamente el personal de salud se vio enfrentado a mayores riesgos de contraer covid-19 y habiendo experimentado la pérdida de muchos de ellos a causa del coronavirus, no hallaron que este riesgo haya sido compensado con mayores posibilidades de estabilidad en su puesto de trabajo, inclusive incumpléndose algunos de los compromisos asumidos con ellos lo que genera evidentemente mayores índices de insatisfacción relacionados con esta dimensión. Siendo así, es relevante recordar que de acuerdo a las expectativas que tiene cada trabajador la compensación e incentivo recibido permite aumentar la satisfacción del personal (Palma, 2005).

En la presente investigación el análisis aplicado a un solo servicio dentro del centro hospitalario permite evaluar únicamente la función directiva de este, sin poder determinar cómo se vincula la dirección general en cuanto a algunas de las prácticas de gestión del talento humano como el manejo de las relaciones interpersonales y comunicación al interior de cada servicio, lo que no necesariamente está en consonancia con lo establecido a nivel de entidad en conjunto. Un estudio que

involucre diferentes servicios del hospital podría dar luces a diferentes percepciones y manejos distintos en cuanto a administración del personal, lo que ayudaría a implementar estrategias diferentes para alcanzar un mejor desempeño organizacional, además de permitir conocer la realidad de cada servicio y los factores que se vinculan a mayores índices de satisfacción en el personal, además de identificar los aspectos que son más valorados por cada servicio y se puedan plantear acciones conjuntas para lograr empleados más satisfechos en su centro laboral y que sientan que pueden crecer en la institución y sean más productivos en sus tareas asistenciales y administrativas.

Esta investigación nos permitió establecer categóricamente que la recompensa salarial aunque se efectúe de forma justa o generosa no es el único factor decisivo en la satisfacción laboral, la motivación y las recompensas sociales simbólicas y no materiales son muy importantes y deriva en una significativa repercusión en la productividad del trabajador.

En el Servicio de Medicina Interna del Hospital en estudio se puede evidenciar que la producción de los trabajadores no está determinado solo por su capacidad física o fisiológica sino por normas sociales que rodean al servicio, por ello mientras más integrado socialmente este el grupo de trabajo (equipo de salud) mejores y mayores resultados tendremos en la producción, repercutiendo directamente en mejoras en la salud y recuperación de nuestros pacientes, quienes son nuestra prioridad como personal de salud.



## VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados se pudo concluir lo siguiente:

1. La gestión del talento humano se correlaciona de manera positiva moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral del personal en el servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo ( $\tau = 0,476$ ,  $p < 0,05$ ), donde un 50,0% de los colaboradores la calificaron en un nivel medio.
2. Las relaciones interpersonales se correlacionan de manera positiva débil y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral del personal en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo ( $\tau = 0,258$ ,  $p < 0,05$ ), donde el 48,0% del personal las percibieron en un nivel medio.
3. Los estilos de dirección se correlacionan de manera positiva moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral del personal en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo ( $\tau = 0,425$ ,  $p < 0,05$ ), donde el 38,0% del personal los calificaron en un nivel alto.
4. El sentido de pertenencia y valores se correlaciona de manera positiva moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral del personal en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo ( $\tau = 0,338$ ,  $p < 0,05$ ), donde el 44,0% del personal les asignaron una valoración de un nivel medio.
5. La retribución y estabilidad se correlaciona de manera positiva moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral del personal en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo ( $\tau = 0,547$ ,  $p < 0,05$ ), donde el 42,0% del personal percibieron un nivel medio en cuanto la percepción de las políticas de retribución en el centro hospitalario.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la coordinación general del servicio de medicina interna, efectuar evaluaciones periódicas en cuanto a la percepción que tienen los colaboradores acerca de cómo se gestionan las actividades relacionadas con el personal, de manera que se vayan implementando estrategias destinadas a mejorar la satisfacción del personal en cuanto a la administración de las actividades relacionadas a cada uno de ellos individual y colectivamente.
2. A los coordinadores de las distintas áreas del servicio de medicina interna, promover actividades de capacitación constante en el personal del servicio, fomentando el trabajo en equipo y estableciendo las características que se requieren para que ese trabajo conjunto mejore su desempeño a partir de la satisfacción que perciban.
3. A la jefatura de recursos humanos, capacitar al personal directivo en nuevas formas de dirigir equipos humanos poniendo énfasis en el desarrollo conjunto del servicio, promoviendo la comunicación constante entre directivos y subordinados, abriendo canales de comunicación diversos que permitan una mayor interacción para mejorar la satisfacción del personal.
4. A la dirección del hospital, fomentar el sentido de pertenencia con la institución haciendo partícipe al personal de los logros del servicio, del alcance de metas y objetivos las cuales deben ser compartidas con todo el personal, estableciendo incentivos no monetarios en los que se reconozca de manera pública el trabajo conjunto para el logro de estas.
5. A la jefatura de recursos humanos, promover con la alta dirección los mecanismos de estabilidad laboral en el personal acorde a las normas y reglamentos de la institución, fomentando la meritocracia que devuelva al personal la confianza en sus directivos y la equidad entre sus colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aityassine, F., Alsayaha, A., & Al-Ajlouni, M. (2022). The effect of electronic human resources practices on employee satisfaction in private hospitals. *International Journal of Data and Network Science*, 6(3), 753-760. <http://dx.doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.3.006>
- Alles, M. (2017). Comportamiento Organizacional (Nueva Edición). *Ediciones Granica*. <https://bit.ly/3PVrfKU>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. <http://doi.10.13106/jafeb.2021>
- Altindağ, E., Çirak, N. Y., & Acar, A. Z. (2018). Effects of talent management components on the employee satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-20. <http://doi.10.5171/2018.895618>
- Anlesinya, A., Dartey-Baah, K. & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Strategic Talent Management Scholarship: A Review of Current Foci and Future Directions, *Industrial and Commercial Training*, 51(5), Pp. 299–314. <http://doi.10.1108/ICT-11-2018-0095>.
- Aranaz J. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*, 52, 63–68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>
- Ávila del Valle J. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca-Cajatambo, 2018* [Tesis de Maestría. Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2389>
- Ballena, I. M. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la municipalidad de San José, Lambayeque*. [Tesis de Maestría. Universidad

- César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57630>
- Bilbao J, Vega M. (2010) Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*. <https://bit.ly/3GjdjHI>
- Bravo, M.; Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. *En J. Peiró y F. Prieto. Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A. 343-394.* <https://bit.ly/3vgmEt3>
- Cabezas, E.; Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://bit.ly/2Sduvrc>
- Carmona, F. & Uriol T. (2019). *Los procesos de comunicación interna en el caserío de Yéncala Boggiano y su contribución en la mejora de su organización comunitaria*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4616>
- Castañeda Malca, Y. D. P. (2020). *Gestión del talento humano para la satisfacción laboral del personal administrativo del policlínico “Agustín Gavidia Salcedo” ESSALUD Lambayeque*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61113>
- Celis, V. C., Tlachino, M. J. G. T., Solorza, I. Á., García, A. E. V., & Altamirano, B. D. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(2), 21-29. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>
- Cisneros Casariego, C. J. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020*. [Tesis de

- Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59051>
- Chagua Ramirez, Y. D. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín–2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/25>
- Chávarry Huamán, E. M. (2018). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el instituto gastronómico Mochic de Chiclayo–2017*. [Tesis de Maestría. Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4758>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529-541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Collings, D.G., Mellahi, K. & Cascio, W.F. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, <http://doi.10.1177/0149206318757018>
- De La Rosa Condormango, R. D. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de tres establecimientos de salud de una micro red en Trujillo, 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102351>
- Devi, A. (2017). The influence of Human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: The mediating role of affective commitment. *The International Journal of Human Resources Management*, 22(7), 1442–1463. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561960>

- Dzimhiri, G. L., & Alex Molefi, M. (2022). Model of talent management for registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1953>
- Escobedo Guerrero, G. G. (2017). *Desarrollo sustentable: estrategia en las empresas para un futuro mejor*. <http://bit.ly/3FS7jDX>
- Espinoza Borja, S. M. y Lora, M (2020). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47859>
- Giménez M., Prado V., Soto A. (2020) Psychosocial risks, work engagement and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Front Public Health*. <http://10.3389/fpubh.2020.566896>.
- González, A. (2021). *Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372>
- González, J. (2021). Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de salud. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13212>
- Ling, F. Y. Y., Ning, Y., Chang, Y. H., & Zhang, Z. (2018). Human resource management practices to improve project managers' job satisfaction. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2017-0030>
- Hafez, E., AbouellNeel, R., & Elsaid, E. (2017). An exploratory study on how talent management affects employee retentions and job satisfaction for personnel administration in Ain Shams University. *Journal of Management and Strategy*, 8(4), 1–17. <https://doi.org/10.5430/jms.v8n4p1>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://bit.ly/3vh2jUt>

- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22. <https://bit.ly/3l39xml>
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88. <https://bit.ly/3BYJ6La>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Manrique, F., Herrera, G. & Méndez, Y. (2019). Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 46-59. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.5>
- Ministerio de Salud. Perú (2021). Documento Técnico "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030" *Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA*. Lima: MINSA. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/235756-1357-2018-minsa>
- Naciones Unidas (2021), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. <http://hdl.handle.net/11362/40155>
- Noriega Campos, C. D. L. M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81752>

- Nurimansjah, R. A., Ramly, M., Mallongi, S., & Alam, R. (2022). The Intervention of Job Satisfaction in Influence The Empowering Leadership and Talent Management Toward Staff Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 67–76. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.65>
- Obeidat, D., Yousef, B., Yassin, H., & Masa'deh, R. E. (2018). The effect of talent management on organizational effectiveness in Healthcare Sector. *Modern Applied Science*, 12(11). <https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p55>
- Obinna, B. (2015). The task of attraction and retention of academic staff in Nigeria universities. *Journal of Management and Strategy*, 7(2), 27–43. <https://doi.org/10.5430/jms.v7n2p9>
- Organización panamericana de salud (2015). Plan estratégico de la Organización Panamericana de Salud 2014 - 2019. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2015/PlanoEstrat-2014-2019-ExecESP-2.pdf>.
- Organización panamericana de salud (2019). Plan estratégico de la organización panamericana de la salud 2020-2025. [Online].; 2019. <https://bit.ly/3vdFcu5>
- Organización de las Naciones Unidas (2015), Objetivos de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollosostenible/>.
- Pandita, D. and Ray, S. (2018), Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 50 No. 4, pp. 185-199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Pantouvakis, A y M. Karakasnaki, (2017) Role of the human talent in total quality management-performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(1), 959-973. <http://doi.10.1080/14783363.2017.1303873>
- Ramli, A.A., Isa, A., Baharin, N.L., & Ibrahim, H.I. (2018). The role of talent management in the relationships between employee engagement: A study of



- GLCs. *MATEC Web of Conferences*, 150, 1–6.  
<https://doi.org/10.1051/mateccconf/201815005060>
- Raju, V. (2021) Implementing Flexible Systems in Doctoral Viva Defense Through Virtual Mechanism. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 22(2), pp. 127–139. <http://doi.10.1007/s40171-021-00264-y>
- Robbins S. y Judge T. (2017). *Comportamiento Organizacional (17 ed.)*. México: Pearson.
- Romani, S. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2017. *Investigación Valdizana*, 12(3), pp. 165-170 <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Salvador, C., Fernandez, F., & Maria, G. (2017). Job satisfaction of nurses working in hospital units of northern Portugal. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(15), 109–118. <https://doi.org/10.12707/RIV17043>
- Sánchez, V. (2022). *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de las enfermeras en el Hospital Belén Lambayeque*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78415>
- Serrat, O. (2017). A Primer on Talent Management. *Knowledge Solutions*, pp. 385-393. Springer, Singapore. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9\\_44](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_44)
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (2010). Strategic Talent Management Matters. *Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative*, 3-72. <https://bit.ly/3YS5Jug>
- Skinner, V., Madison, J., & Humphries, J. (2017). Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 29(4), 19–27. <https://search.informit.org/doi/epdf/10.3316/informit.625852480825432>

- Stoeva T, Shopov D, Borisova B, Mihaylova V, Paskaleva T, Torniyova (2019) Interdependencia entre la motivación profesional y la satisfacción del personal de enfermería. *Journal de IMAB*. 2019; 25 (3), 2659-2662. <http://doi.10.5272/jimab.2019253.265>
- Sustainable Development Goal 3: Salud y bienestar. (s/f). Sustainable Development Goal 3: Salud y bienestar | *Las Naciones Unidas en Perú*. Recuperado el 10 de octubre de 2022, de <https://peru.un.org/es/sdgs/3>
- Tafur, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47226>
- Tarique, I. and Schuler, R. (2010). Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, And Suggestions For Further Research. *Journal Of World Business*, 45(2), 122-133. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.019>
- Teeny J, Siev J, Briñol P y Petty RE. (2020). Una revisión y un marco conceptual para comprender los efectos de correspondencia personalizados en la persuasión. *J. Consum. Psychol.* (en la prensa). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z>.
- Tyskbo, D. (2019). Talent management in a Swedish public hospital. *Personnel Review*, 48(6), 1611–1633. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2018-0158>
- Vecchi, A., Della, B., Feola, R., & Crudele, C. (2021). Talent Management Processes and Outcomes in a Virtual Organization. *Business Process Management Journal*, 27. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2019-0227>
- Vera, J. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional. Microred Huanchaco. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78415>
- Yucra, K. & Aguilar, J. (2019). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(1). [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/download/1209/1537](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/download/1209/1537)

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque/Nivel (Alcance/Diseño)	Técnica /Instrumento
<p><b>Problema principal:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el sentido de pertenencia y valores y la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p>Establecer la relación entre el sentido de pertenencia y valores y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo</p>	<p><b>General</b> Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p><b>Específicas</b> H1: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p>H2: Los estilos de dirección se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p>H3: El sentido de pertenencia y valores se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo.</p> <p>H4: La retribución y estabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo</p>	<p><b>V.I.:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>V.D.:</b> Satisfacción laboral</p>	<p><b>Unidad de análisis</b> Colaborador del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo</p> <p><b>Población</b> Personal del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo, 50 en número.</p> <p><b>Muestra</b> Se consideró a toda la población como muestra de estudio.</p> <p><b>Criterios de inclusión</b> Colaboradores que tengan al menos un año de permanencia en el servicio.</p> <p><b>Criterios de exclusión</b> Colaboradores que se encuentren de vacaciones o licencia al momento de la toma de datos.</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Alcance:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta para evaluar la gestión del talento humano y la satisfacción.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de análisis:</b> Se procesarán los datos utilizando SPSS v. 26 y Microsoft Excel. Se obtendrán cuadros y gráficos estadísticos para la parte descriptiva y para la inferencial se evaluará la normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la relación de las variables con el coeficiente Tau_b de Kendall.</p>

## Anexo 02: Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según Ramli, et al. (2018), la gestión del talento se considera como la atracción sistemática, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue de aquellos empleados que tienen un valor especial para una organización, ya sea por su alto potencial para el futuro o porque están desempeñando funciones críticas para el negocio o las operaciones.	Se considera así a la gestión del personal de salud como seres humanos, activadores inteligentes y socios de la institución quienes, permiten que éstas se desarrollen y brinden una atención con calidad y calidez. Se asumen aspectos de Relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia y valores y retribución y estabilidad.	Relaciones interpersonales	Asignación por méritos Conocimiento de funciones Acceso a tecnología Capacitación Rendimiento laboral	1,2,3,4,5 ,6,7,8,9, 10,11	Ordinal Respuestas en escala de Likert:  Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)  Bajo (32 -74) Medio (75 – 117) Alto (118 – 160)
			Estilos de dirección	Liderazgo Solidaridad Actividades	12,13,14,1 5,16,17	
			Sentido de pertenencia y valores	Prestaciones Programas Responsabilidad Evaluación Respeto a los derechos Reglamentos internos	18,19,20,21,2 2,23,24	
			Retribución y estabilidad	Respaldo Facilidades de desarrollo Promoción Asesoría	25,26,27,28,2 9,30,31,32	
Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2017) define la satisfacción laboral como el sentimiento positivo respecto del puesto trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de éste.	Grado en que los trabajadores de la salud perciben las condiciones laborales, ambientales en términos de calidad de trabajo, productividad y rentabilidad organizacional, y desarrollo personal.	Satisfacción por el trabajo.	Interés Capacidad Propósito de la tarea	1,2,3,4	Ordinal Respuestas en escala de Likert:  Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)  Insatisfecho (25 -59) Satisfecho (59 – 92) Muy satisfecho (93 – 125)
			Tensión relacionada con el trabajo	Responsabilidad en el trabajo Agotamiento laboral	5,6,7,8,9	
			Competencia profesional.	Formación y capacitación Competitividad	10,11,12	
			Presión del trabajo.	Falta de tiempo Exceso de trabajo	13,14	
			Promoción profesional.	Oportunidad de aprendizaje Reconocimiento Promoción	15,16,17	
			Relación interpersonal con los jefes.	Trato cordial Conocimiento de expectativas	18,19	
			Relación interpersonal con los compañeros	Empatía Confianza	20,21	
			Características extrínsecas de estatus	Independencia Salario adecuado	22,23	
			Monotonía	Rutina Falta de exigencia	24,25	

### **Anexo 03: Instrumento de recolección de datos 01**

#### **Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo**

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de la Gestión del talento humano en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo.

Sus respuestas son totalmente confidenciales. Agradeceremos su participación.

#### **DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:**

1.Edad del encuestado en años:		
2.Sexo	Masculino	1
	Femenino	2
3.Nacionalidad	Peruana	1
	Venezolana	2
	Otro	3
4.Nivel de estudio	Superior Técnico	1
	Superior Universitario	2
	Segunda especialidad	3
	Maestría	4
	Doctorado	5
5.Estado civil	Soltero	1
	Casado	2
	Separado	3
	Divorciado	4
	Viudo	5
6. Tiempo de servicio	1 – 5 años	1
	5 – 10 años	2
	10 a más	3
7. Nivel de ingresos	1000 – 2000 soles	1
	2000 – 3000 soles	2
	3000 – 4000 soles	3
	4000 – 5000 soles	4
	5000 a más	5
8. Condición laboral	Contratado	1
	Nombrado	2
	Otra	3

Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción de calidad de atención, según la siguiente escala:

**Muy en desacuerdo**      **En desacuerdo**      **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**      **De acuerdo**      **Muy de acuerdo**  
 1                                  2                                  3                                  4                                  5

Nro		Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>						
1	Todos los trabajadores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.					
2	Todos los trabajadores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.					
3	Todos los trabajadores pueden ser felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan					
4	Todos los trabajadores conocen los objetivos y fines de la institución.					
5	Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones					
6	Todos los trabajadores tienen acceso a los procesos de capacitación y actualización técnico profesional					
7	Se implementan mejoras permanentes para que el trabajador pueda desarrollar su labor en un ambiente de confort y satisfacción.					
8	Se respeta la transparencia de los procesos administrativos que tienen que ver con el manejo del personal					
9	Existe un plan general de riesgos que es socializada con todo el personal					
10	Se proporciona al personal información acerca de su rendimiento laboral					
11	Se cuenta con una tabla de especificaciones de los tipos de remuneración basada en la situación laboral del empleado					
<b>Dimensión 2: Estilos de dirección</b>						
12	Se promueve permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos					
13	Se promueve la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos					
14	Existe solidaridad en todos los aspectos de la vida laboral					
15	Se realizan reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen					
16	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto					
17	Se realizan actividades institucionales, para favorecer las relaciones interpersonales					
<b>Dimensión 3: Sentido de pertenencia y valores</b>						
18	El personal se siente identificado con la institución					
19	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud					
20	Se otorgan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del empleado					
21	Todo el personal conoce y comparte los valores inculcados por la institución					

22	Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales					
23	Existe un reglamento interno que se cumple y se respeta en todos los niveles de la institución					
24	Todo el personal comparte la misión y visión de la institución					
	<b>Dimensión 4: Retribución y estabilidad</b>					
25	Todo el personal se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores					
26	Siempre se le brinda al personal las facilidades para desarrollarse profesional y técnicamente de acuerdo a sus expectativas de realización personal y profesional.					
27	Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo					
28	No se permite la pérdida de profesionales y técnicos valiosos					
29	La institución posee un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todo el personal					
30	Hay establecido un procedimiento de promoción interna, que permite al personal de salud conocer sobre las oportunidades que brinda la institución para su desarrollo personal					
31	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados					
32	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo					

## Ficha técnica del instrumento

### Ficha técnica del cuestionario para evaluar la gestión del talento humano del personal del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo

Características del cuestionario	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano del personal del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo
2) Autor	Jéssica de los Milagros Arbulú Ballesteros
3) Nro. Ítems	32
4) Administración	Individual
5) Duración	15 minutos
6) Población	50 colaboradores del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo
7) Finalidad	Identificar el nivel de gestión del talento humano en un hospital de Chiclayo
8) Materiales	Equipo móvil, Tablet o equipo de cómputo con acceso a internet.
9) Codificación	<p>El cuestionario evalúa cuatro dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>I. Relaciones interpersonales (ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11) Bajo [11- 25] Medio [26 – 40] Alto[41 – 55]</li><li>II. Estilos de dirección (ítems 12,13,14,15,16,17) Bajo [6 - 13] Medio [14 – 21] Alto[22 – 30]</li><li>III. Sentido de pertenencia y valores (ítems 18,19,20,21,22,23,24) Bajo [7 - 16] Medio [17 – 26] Alto[27 – 35]</li><li>IV. Retribución y estabilidad (ítems 25,26,27,28,29,30,31,32) Bajo [8 - 18] Medio [19 – 29] Alto[30 – 40]</li></ul> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el total de las cuatro dimensiones.</p>



#### 10) Propiedades psicométricas

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión del talento humano en el servicio de medicina interna de hospital de Chiclayo, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $r = 0.973$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, con grado de maestría y doctorado que tienen experiencia en la materia.

#### 11) Observaciones

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [32-74], Medio: [75-117], Alto: [118-160].

Estos valores se tuvieron en cuenta para ubicar a los colaboradores para efectos del análisis descriptivo.

## Confiabilidad del instrumento 1: gestión del talento humano

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	32

### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GTHRI1	94,00	779,143	,671	,973
GTHRI2	94,14	773,511	,775	,972
GTHRI3	93,90	789,194	,632	,973
GTHRI4	94,24	777,941	,771	,972
GTHRI5	94,34	791,127	,494	,974
GTHRI6	94,36	788,113	,625	,973
GTHRI7	94,48	776,785	,826	,972
GTHRI8	94,40	778,367	,783	,972
GTHRI9	94,60	779,918	,773	,972
GTHRI10	94,48	769,153	,844	,972
GTHRI11	94,36	787,990	,588	,973
GTHED1	94,22	786,175	,608	,973
GTHED2	94,50	773,520	,785	,972
GTHED3	94,38	782,975	,680	,973
GTHED4	94,54	778,294	,786	,972
GTHED5	94,34	771,780	,843	,972
GTHED6	94,36	766,317	,828	,972
GTHSPV1	94,42	786,493	,573	,973
GTHSPV2	94,86	783,429	,623	,973
GTHSPV3	94,56	769,353	,803	,972

GTHSPV4	94,52	773,398	,805	,972
GTHSPV5	94,34	777,127	,738	,972
GTHSPV6	94,06	778,017	,710	,973
GTHSPV7	94,02	783,857	,648	,973
GTHRYE1	94,40	771,429	,807	,972
GTHRYE2	94,22	783,155	,695	,973
GTHRYE3	93,98	776,632	,779	,972
GTHRYE4	94,34	781,943	,744	,972
GTHRYE5	94,22	779,767	,666	,973
GTHRYE6	94,34	776,515	,781	,972
GTHRYE7	94,18	770,110	,821	,972
GTHRYE8	94,68	781,120	,623	,973

---

## Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de la Satisfacción laboral en el servicio de medicina interna en un hospital de Chiclayo.

Sus respuestas son totalmente confidenciales. Agradeceremos su participación.

	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5	Opción de respuesta				
Nro						1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo</b>										
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a									
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo									
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena									
4	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación									
<b>Dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo</b>										
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital									
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.									
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo									
8	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo									
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño									
<b>Dimensión 3: Competencia profesional</b>										
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.									
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable									
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión									
<b>Dimensión 4: Presión del trabajo</b>										
13	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.									
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer									
<b>Dimensión 5: Promoción profesional</b>										
15	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas									
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante									
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional									

	<b>Dimensión 6: Relación interpersonal con sus jefes</b>					
18	La relación con mis jefes/as es muy cordial					
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as					
	<b>Dimensión 7: Relación interpersonal con los compañeros</b>					
20	En las relaciones con los compañeros se percibe empatía ante los problemas de los demás					
21	Mis compañeros de trabajo me inspiran confianza					
	<b>Dimensión 8: Características extrínsecas de estatus</b>					
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia					
23	El sueldo que percibo es adecuado para mí					
	<b>Dimensión 9: Monotonía laboral</b>					
24	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca					
25	Las tareas que desempeño a diario no me exigen nuevos retos					

## Ficha técnica del instrumento

### Ficha técnica del cuestionario para evaluar la satisfacción laboral en el personal del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo

<b>Características del cuestionario</b>	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral en el personal del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo
13) Autor	Jéssica de los Milagros Arbulú Ballesteros
14) Nro. Ítems	25
15) Administración	Individual
16) Duración	15 minutos
17) Población	50 colaboradores del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo
18) Finalidad	Identificar el nivel de satisfacción laboral en un hospital de Chiclayo
19) Materiales	Equipo móvil, Tablet o equipo de cómputo con acceso a internet.
20) Codificación	<p>El cuestionario evalúa nueve dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>I. Satisfacción por el trabajo (ítems 1, 2,3,4) Bajo [4 - 9] Medio [10 – 15] Alto[16 – 20]</li><li>II. Tensión relacionada con el trabajo (ítems 5, 6, 7, 8, 9) Bajo [5 - 11] Medio [12 – 18] Alto[19 – 25]</li><li>III. Competencia profesional (ítems 10, 11, 12) Bajo [3 - 6] Medio [7 – 10] Alto[11 – 15]</li><li>IV. Presión del trabajo (ítems 13, 14) Bajo [2 - 4] Medio [5 – 7] Alto[8 – 10]</li><li>V. Promoción profesional (ítems 15, 16, 17) Bajo [3 - 6] Medio [7 – 10] Alto[11 – 15]</li><li>VI. Relación interpersonal con sus jefes (ítems 18, 19) Bajo [2 - 4] Medio [5 – 7] Alto[8 – 10]</li><li>VII. Relación interpersonal con los compañeros (ítems 20, 21) Bajo [2 - 4] Medio [5 – 7] Alto[8 – 10]</li></ul>

VIII. Características extrínsecas de estatus (ítems 22, 23)

Bajo [2 - 4] Medio [5 – 7] Alto[8 – 10]

IX. Monotonía laboral (ítems 24, 25)

Bajo [2 - 4] Medio [5 – 7] Alto[8 – 10]

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el total de las nueve dimensiones.

21) Propiedades psicométricas

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión del talento humano en el servicio de medicina interna de hospital de Chiclayo, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $r = 0.750$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, con grado de maestría y doctorado que tienen experiencia en la materia.

22) Observaciones

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [25-58], Medio: [59-92], Alto: [93-125].

Estos valores se tuvieron en cuenta para ubicar a los colaboradores para efectos del análisis descriptivo.

## Confiabilidad del instrumento 2: satisfacción laboral

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	26

### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SATST1	145,24	1156,798	,518	,743
SATST2	147,06	1151,282	,525	,742
SATST3	146,62	1157,506	,332	,744
SATST4	145,40	1143,673	,572	,740
SATTRT1	147,02	1150,510	,564	,742
SATTRT2	145,96	1136,407	,595	,739
SATTRT3	146,16	1134,749	,612	,738
SATTRT4	146,20	1136,286	,626	,738
SATTRT5	146,04	1144,937	,560	,740
SATCP1	146,74	1138,564	,726	,738
SATCP2	146,44	1146,007	,582	,741
SATCP3	146,44	1138,047	,674	,738
SATPRE1	145,96	1132,284	,738	,737
SATPRE2	146,10	1134,418	,735	,737
SATPROM1	146,40	1142,939	,597	,740
SATPROM2	146,16	1148,504	,550	,741
SATPROM3	145,88	1152,924	,535	,742
SATRIJEFES1	145,14	1158,286	,450	,744
SATRIJEFES2	145,30	1161,398	,494	,744
SATRICOMP1	145,62	1146,812	,641	,741
SATRICOMP2	145,66	1154,515	,593	,742
SATCEE1	146,42	1156,249	,523	,743
SATCEE2	146,54	1162,702	,407	,745
SATMON1	146,06	1152,670	,544	,742
SATMON2	145,90	1143,765	,612	,740
SATISFACCIÓN LABORAL	74,54	298,417	1,000	,922



## Anexo 4: validación de instrumentos de recolección de datos

### Validación por Experto 1

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Relaciones interpersonales	Asignación por méritos	1. Todos los trabajadores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Conocimiento de funciones	2. Todos los trabajadores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Control de funciones	3. Todos los trabajadores pueden ser felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Conocimiento institucional	4. Todos los trabajadores conocen los objetivos y fines de la institución.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Acceso a tecnología	5. Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Acceso a capacitación	6. Todos los trabajadores tienen acceso a los procesos de capacitación y actualización técnico profesional	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Infraestructura	7. Se implementan mejoras permanentes para que el trabajador pueda desarrollar su labor en un ambiente de confort y satisfacción.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Transparencia	8. Se respeta la transparencia de los procesos administrativos que tienen que ver con el manejo del personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Socialización de información relevante	9. Existe un plan general de riesgos que es socializada con todo el personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X			
		Retroalimentación	10. Se proporciona al personal información	Muy en	En	Ni de acuerdo ni en	De	Muy de	X		X		X	X			

	n	acerca de su rendimiento laboral	desacuerdo (1)	desacuerdo (2)	desacuerdo (3)	acuerdo (4)	acuerdo (5)										
	Escalas remunerativas	11. Se cuenta con una tabla de especificaciones de los tipos de remuneración basada en la situación laboral del empleado	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
Estilos de dirección	Comunicación	12. Se promueve permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Liderazgo	13. Se promueve la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Solidaridad en el trabajo	14. Existe solidaridad en todos los aspectos de la vida laboral	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Cumplimiento de objetivos	15. Se realizan reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Generación de entornos de confianza	16. Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Gestión de actividades	17. Se realizan actividades institucionales, para favorecer las relaciones interpersonales	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Identificación	18. El personal se siente identificado con la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
Sentido de pertenencia y valores	Programas informativos	19. Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Asignación de responsabilidades	20. Se otorgan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del empleado	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Valores	21. Todo el personal conoce y comparte los valores inculcados por la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Programas laborales	22. Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Reglamentos	23. Existe un reglamento interno que se cumple y se respeta en todos los niveles de la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Misión y visión compartida	24. Todo el personal comparte la misión y visión de la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			

Retribución y estabilidad	Respaldo	25. Todo el personal se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Facilidades de desarrollo	26. Siempre se le brinda al personal las facilidades para desarrollarse profesional y técnicamente de acuerdo a sus expectativas de realización personal y profesional.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Ambiente grato	27. Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Retención de personal	28. No se permite la pérdida de profesionales y técnicos valiosos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Socialización de plan de emergencia	29. La institución posee un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todo el personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Promoción interna	30. Hay establecido un procedimiento de promoción interna, que permite al personal de salud conocer sobre las oportunidades que brinda la institución para su desarrollo personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Promoción interna	31. Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Asesoría	32. Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción por el trabajo	Satisfacción	1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Interés	2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Propósito de la tarea	3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Capacidad del personal	4. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Tensión relacionada con el trabajo	Responsabilidad	5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Agotamiento laboral	6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			8. Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			9. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Competencia profesional	Formación y capacitación	10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Competitividad	12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

		estrés o tensión																
Presión del trabajo	Falta de tiempo	13. Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Exceso de trabajo	14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Promoción profesional	Oportunidades de aprendizaje	15. Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Reconocimiento	16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Promoción	17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Relación interpersonal con sus jefes	Buen trato	18. La relación con mis jefes/as es muy cordial	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Conocimiento de expectativas	19. Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Relación interpersonal con los compañeros	Empatía	20. En las relaciones con los compañeros se percibe empatía ante los problemas de los demás	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Confianza	21. Mis compañeros de trabajo me inspiran confianza	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Características extrínsecas de estatus	Independencia	22. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Salario adecuado	23. El sueldo que percibo es adecuado para mí	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Monotonía laboral	Rutina	24. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Falta de exigencia	25. Las tareas que desempeño a diario no me exigen nuevos retos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				

  
 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán  
 C.I.A.B.A. 15066 - Región Lambayeque

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán  
 Código Renacyt: P0053082  
 Grupo: CM / Nivel: IV  
 FIRMA

# INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Ramos Farroñán, Emma Verónica
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo Sede Piura
<b>Especialidad:</b>	Doctora en Educación – Docente Renacyt
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionarios para evaluar Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo.
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Arbulú Ballesteros, Jéssica de los Milagros

## II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha Chiclayo, 11 de noviembre 2022



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán  
CLABAN 15066 - Región Lambayeque

---

**Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán**

**Código Renacyt: P0053082**

**Grupo: CM / Nivel: IV**

**FIRMA**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RAMOS FARROÑAN
Nombres	EMMA VERONICA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40545530

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO
Director	JULIO TELLO LAZO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Fecha de Expedición	22/03/2010
Resolución/Acta	056-2010-R-GYT
Diploma	A1027355
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001082109

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/01/2023 22:59:52-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



## Validación por Experto 2

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Relaciones interpersonales	Asignación por méritos	1. Todos los trabajadores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Conocimiento de funciones	2. Todos los trabajadores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Control de funciones	3. Todos los trabajadores pueden ser felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Conocimiento o institucional	4. Todos los trabajadores conocen los objetivos y fines de la institución.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Acceso a tecnología	5. Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Acceso a capacitación	6. Todos los trabajadores tienen acceso a los procesos de capacitación y actualización técnico profesional	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Infraestructura	7. Se implementan mejoras permanentes para que el trabajador pueda desarrollar su labor en un ambiente de	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

			confort y satisfacción.														
	Transparencia	8. Se respeta la transparencia de los procesos administrativos que tienen que ver con el manejo del personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Socialización de información relevante	9. Existe un plan general de riesgos que es socializada con todo el personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Retroalimentación	10. Se proporciona al personal información acerca de su rendimiento laboral	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Escalas remunerativas	11. Se cuenta con una tabla de especificaciones de los tipos de remuneración basada en la situación laboral del empleado	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
Estilos de dirección	Comunicación	12. Se promueve permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Liderazgo	13. Se promueve la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Solidaridad en el trabajo	14. Existe solidaridad en todos los aspectos de la vida laboral	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Cumplimiento de objetivos	15. Se realizan reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Generación de entornos de confianza	16. Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Gestión de actividades	17. Se realizan actividades institucionales, para favorecer las relaciones interpersonales	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Sentido de pertenencia	Identificación	18. El personal se siente identificado con la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

y valores	Programas informativos	19. Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Asignación de responsabilidades	20. Se otorgan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del empleado	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Valores	21. Todo el personal conoce y comparte los valores inculcados por la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Programas laborales	22. Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Reglamentos	23. Existe un reglamento interno que se cumple y se respeta en todos los niveles de la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Misión y visión compartida	24. Todo el personal comparte la misión y visión de la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Retribución y estabilidad	Respaldo	25. Todo el personal se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Facilidades de desarrollo	26. Siempre se le brinda al personal las facilidades para desarrollarse profesional y técnicamente de acuerdo a sus expectativas de realización personal y profesional.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Ambiente grato	27. Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Retención de personal	28. No se permite la pérdida de profesionales y técnicos valiosos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Socialización de plan de emergencia	29. La institución posee un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todo el personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

		Promoción interna	30. Hay establecido un procedimiento de promoción interna, que permite al personal de salud conocer sobre las oportunidades que brinda la institución para su desarrollo personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Promoción interna	31. Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Asesoría	32. Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción por el trabajo	Satisfacción	1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Interés	2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Propósito de la tarea	3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Capacidad del personal	4. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

	Tensión relacionada con el trabajo	Responsabilidad	5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
		Agotamiento laboral	6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
			7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
			8. Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
			9. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Competencia profesional	Formación y capacitación	10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
			11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
		Competitividad	12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Presión del trabajo	Falta de tiempo	13. Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
		Exceso de trabajo	14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Promoción profesional	Oportunidades de aprendizaje	15. Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			

	Reconocimiento	16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Promoción	17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Relación interpersonal con sus jefes	Buen trato	18. La relación con mis jefes/as es muy cordial	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Conocimiento de expectativas	19. Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Relación interpersonal con los compañeros	Empatía	20. En las relaciones con los compañeros se percibe empatía ante los problemas de los demás	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Confianza	21. Mis compañeros de trabajo me inspiran confianza	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Características extrínsecas de estatus	Independencia	22. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Salario adecuado	23. El sueldo que percibo es adecuado para mí	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Monotonía laboral	Rutina	24. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Falta de exigencia	25. Las tareas que desempeño a diario no me exigen nuevos retos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

  
**Luis Santiago Garcia Merino**  
 DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES  
 ING. DE SISTEMAS / LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 C.P. 67019      CDR.LAG. 29854

# INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	García Merino, Luis Santiago
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Especialidad:</b>	Doctor en Administración – Docente Renacyt
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionarios para evaluar Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo.
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Arbulú Ballesteros, Jéssica de los Milagros

## II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha Chiclayo, 12 de noviembre 2022



**Luis Santiago Garcia Merino**  
 DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES  
 ING. DE SISTEMAS / LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 CP. 57018 CORLAJ. 29884





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>GARCIA MERINO</b>
Nombres	<b>LUIS SANTIAGO</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>16799025</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>
Rector	<b>MILTHON HONORIO MUÑOZ BERROCAL</b>
Secretaria General	<b>HAYDEE CHIRINOS CUADROS</b>
Director	<b>JULIO TELLO LAZO</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL</b>
Fecha de Expedición	<b>20/04/2012</b>
Resolución/Acta	<b>195-2012-COG-CU</b>
Diploma	<b>A1412039</b>
Fecha Matrícula	<b>Sin información (****)</b>
Fecha Egreso	<b>Sin información (****)</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
**19 de Enero de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001082119

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/01/2023 23:03:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

### Validación por Experto 3

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Relaciones interpersonales	Asignación por méritos	1. Todos los trabajadores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Conocimiento de funciones	2. Todos los trabajadores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Control de funciones	3. Todos los trabajadores pueden ser felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Conocimiento institucional	4. Todos los trabajadores conocen los objetivos y fines de la institución.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Acceso a tecnología	5. Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Acceso a capacitación	6. Todos los trabajadores tienen acceso a los procesos de capacitación y actualización técnico profesional	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Infraestructura	7. Se implementan mejoras permanentes para que el trabajador pueda desarrollar su	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

			labor en un ambiente de confort y satisfacción.																
	Transparencia	8.	Se respeta la transparencia de los procesos administrativos que tienen que ver con el manejo del personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Socialización de información relevante	9.	Existe un plan general de riesgos que es socializada con todo el personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Retroalimentación	10.	Se proporciona al personal información acerca de su rendimiento laboral	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Escalas remunerativas	11.	Se cuenta con una tabla de especificaciones de los tipos de remuneración basada en la situación laboral del empleado	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Estilos de dirección	Comunicación	12.	Se promueve permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Liderazgo	13.	Se promueve la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Solidaridad en el trabajo	14.	Existe solidaridad en todos los aspectos de la vida laboral	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Cumplimiento de objetivos	15.	Se realizan reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Generación de entornos de confianza	16.	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Gestión de actividades	17.	Se realizan actividades institucionales, para favorecer las relaciones interpersonales	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Sentido de pertenencia	Identificación	18.	El personal se siente identificado con la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X			

y valores	Programas informativos	19. Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Asignación de responsabilidades	20. Se otorgan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del empleado	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Valores	21. Todo el personal conoce y comparte los valores inculcados por la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Programas laborales	22. Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Reglamentos	23. Existe un reglamento interno que se cumple y se respeta en todos los niveles de la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Misión y visión compartida	24. Todo el personal comparte la misión y visión de la institución	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
Retribución y estabilidad	Respaldo	25. Todo el personal se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Facilidades de desarrollo	26. Siempre se le brinda al personal las facilidades para desarrollarse profesional y técnicamente de acuerdo a sus expectativas de realización personal y profesional.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Ambiente grato	27. Siempre hay un ambiente agradable para el trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Retención de personal	28. No se permite la pérdida de profesionales y técnicos valiosos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				
	Socialización de plan de emergencia	29. La institución posee un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todo el personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X	X				

	Promoción interna	30. Hay establecido un procedimiento de promoción interna, que permite al personal de salud conocer sobre las oportunidades que brinda la institución para su desarrollo personal	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Promoción interna	31. Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Asesoría	32. Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta												Observación y/o recomendaciones	
				Criterios de evaluación													
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Sí	No	Sí	No		Sí
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción por el trabajo	Satisfacción	1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Interés	2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Propósito de la tarea	3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Capacidad del personal	4. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Tensión relacionada con el	Responsabilidad	5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		

trabajo	Agotamiento laboral	6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
		7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
		8. Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
		9. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Competencia profesional	Formación y capacitación	10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
		11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Competitividad	12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Presión del trabajo	Falta de tiempo	13. Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Exceso de trabajo	14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
Promoción profesional	Oportunidades de aprendizaje	15. Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				
	Reconocimiento	16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X				

	Promoción	17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Relación interpersonal con sus jefes	Buen trato	18. La relación con mis jefes/as es muy cordial	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Conocimiento de expectativas	19. Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Relación interpersonal con los compañeros	Empatía	20. En las relaciones con los compañeros se percibe empatía ante los problemas de los demás	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Confianza	21. Mis compañeros de trabajo me inspiran confianza	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Características extrínsecas de estatus	Independencia	22. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Salario adecuado	23. El sueldo que percibo es adecuado para mí	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
Monotonía laboral	Rutina	24. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		
	Falta de exigencia	25. Las tareas que desempeño a diario no me exigen nuevos retos	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		



Firma del Evaluador  
**Prof. Dr. Otero Gonzales Carlos Alberto**  
 Universidad Señor de Sipán.

# INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Otero Gonzáles, Carlos Alberto
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Señor de Sipán
<b>Especialidad:</b>	Doctor en Administración – Docente Renacyt
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionarios para evaluar Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de medicina interna de un hospital de Chiclayo.
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Arbulú Ballesteros, Jéssica de los Milagros

## II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad					X



	acorde con la variable, dimensiones e indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha Chiclayo, 12 de noviembre 2022



Firma del Evaluador  
**Prof. Dr. Otero Gonzales Carlos Alberto**  
 Universidad Señor de Sipán.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **OTERO GONZALES**  
Nombres **CARLOS ALBERTO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **41082927**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rectora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**  
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**  
Directora **TOMASA VALLEJOS SOSA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**  
Fecha de Expedición **12/10/21**  
Resolución/Acta **451-2021-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0684**  
Fecha Matrícula **07/06/2014**  
Fecha Egreso **02/10/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001082114

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/01/2023 23:01:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### Anexo 05: Base de datos

Id	Edad	Sexo	Nac.	Nivel est.	Estado civil	Tiempo de servicio	Nivel de ingresos	Condición laboral
1	51	2	1	4	1	3	1	1
2	27	2	1	2	1	1	2	1
3	33	1	1	3	4	1	2	1
4	37	2	1	3	2	1	3	2
5	40	2	1	3	1	3	4	2
6	45	2	1	4	1	3	5	2
7	45	2	1	3	2	3	5	1
8	42	1	1	3	2	3	3	2
9	33	2	1	3	1	1	3	1
10	25	2	1	1	1	1	1	1
11	42	2	1	1	2	3	1	2
12	44	2	1	3	2	3	3	2
13	28	1	1	2	1	1	1	3
14	35	2	1	4	1	1	2	1
15	30	2	1	2	1	1	2	1
16	24	2	1	2	1	1	4	1
17	45	1	1	3	2	3	3	2
18	37	2	1	4	2	3	3	2
19	51	2	1	2	1	3	2	1
20	32	2	1	1	3	1	2	1
21	42	2	1	4	2	3	3	2
22	37	2	1	1	1	1	1	1
23	42	2	1	3	1	1	3	2
24	31	2	1	4	1	1	2	1
25	25	2	1	2	1	1	2	1
26	42	2	1	3	1	3	4	2
27	35	1	1	3	1	1	3	1
28	37	1	1	2	1	1	2	2
29	47	2	1	1	2	3	1	2
30	51	2	1	1	2	3	2	2
31	46	2	1	2	5	1	2	2
32	32	1	1	1	1	3	1	1
33	30	2	1	1	2	1	1	1
34	23	2	1	2	1	1	1	1
35	31	2	1	2	2	1	3	2
36	35	2	1	4	1	1	2	1
37	30	2	1	2	1	1	2	1

38	24	2	1	2	1	1	4	1
39	25	2	1	1	1	1	1	1
40	37	2	1	4	2	3	3	2
41	42	2	1	3	1	1	3	2
42	37	1	1	2	1	1	2	2
43	32	1	1	1	1	3	1	1
44	40	2	1	3	1	3	4	2
45	28	1	1	2	1	1	1	3
46	42	2	1	3	1	1	3	2
47	47	2	1	1	2	3	1	2
48	23	2	1	2	1	1	1	1
49	25	2	1	1	1	1	1	1
50	46	2	1	2	5	1	2	2

VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																					
RELACIONES INTERPERSONALES											ESTILOS DE DIRECCIÓN						SENTIDO DE PERTENENCIA Y VALOR							RETRIBUCIÓN Y ESTABILIDAD							V1 TOTAL						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	D1	12	13	14	15	16	17	D2	18	19	20	21	22	23	24	D3	25	26	27	28		29	30	31	32	D4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	2	2	1	2	13	53		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	32	
1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	17	2	1	2	2	1	2	10	1	2	1	2	1	2	1	10	1	2	2	3	4	3	2	3	20	57	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	2	2	11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	10	47	
3	4	4	4	4	3	1	3	2	3	3	34	3	3	2	1	2	1	12	3	1	3	2	3	3	4	19	3	3	3	3	3	2	3	1	21	86	
2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	2	2	2	2	18	2	2	4	2	4	4	4	4	26	82	
3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	27	2	2	2	2	2	2	12	4	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	71	
3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	35	4	3	4	2	2	3	18	4	2	3	2	3	4	4	22	3	4	3	3	4	2	2	2	2	23	98
1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	14	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	1	4	4	1	3	3	3	4	23	77	
3	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	40	3	3	4	4	4	5	23	2	3	5	4	5	5	3	27	3	4	5	3	5	5	5	3	33	123	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	128
4	2	5	3	2	2	2	1	3	2	4	30	5	3	3	2	5	3	21	1	2	2	2	1	5	5	18	4	4	4	4	3	3	5	3	30	99	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	5	4	4	4	5	4	35	153	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	128
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	41	5	5	3	3	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	5	4	4	5	4	34	126	
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	4	5	39	141	
1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	20	2	2	2	3	3	3	15	4	2	2	2	2	3	3	18	3	3	4	3	5	5	5	4	32	85	
2	2	5	1	1	2	2	2	1	1	3	22	4	1	4	2	2	1	14	1	1	1	1	2	3	2	11	1	2	3	2	1	1	1	1	1	12	59
2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67
2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	27	1	1	2	2	2	2	10	3	1	2	2	3	3	3	17	2	1	3	3	3	3	3	2	20	74	
4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	30	2	2	4	4	3	2	17	4	1	2	4	4	4	4	23	2	2	2	3	3	2	2	1	17	87	
3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	1	4	5	4	4	4	30	116	
5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	37	4	3	4	4	4	3	22	2	2	2	2	3	4	4	19	3	4	4	4	3	3	3	3	27	105	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	45	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	4	4	4	4	31	125	

4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	3	4	4	25	3	3	4	4	4	3	3	28	116		
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	3	4	4	4	31	122	
4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	36	4	4	4	2	3	4	21	2	2	4	4	4	2	4	22	4	4	5	3	2	3	3	1	25	104	
2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	25	4	4	2	2	3	2	17	1	1	1	2	4	2	4	15	4	4	3	3	2	2	2	1	21	78	
4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	5	39	2	2	1	1	3	3	12	4	4	1	1	1	1	1	13	3	4	3	1	4	3	3	4	25	89	
3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	35	3	2	4	3	3	4	19	2	3	3	4	4	5	5	26	2	3	3	3	4	3	4	3	25	105	
5	4	4	5	2	2	3	4	4	3	1	37	4	4	3	3	3	4	21	4	1	3	3	2	5	5	23	3	2	4	3	2	3	3	4	24	105	
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	41	3	1	1	3	1	1	10	4	5	4	4	3	4	4	28	2	1	3	2	1	3	3	1	16	95	
4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	38	
5	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	34	1	3	3	3	3	3	16	4	2	4	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	2	4	1	28	104	
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	3	2	4	16	4	2	2	2	2	2	4	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	74	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	128	
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	41	5	5	3	3	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	5	4	4	5	4	34	126	
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	4	5	39	141	
3	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	40	3	3	4	4	4	5	23	2	3	5	4	5	5	3	27	3	4	5	3	5	5	5	3	33	123	
2	2	5	1	1	2	2	2	1	1	3	22	4	1	4	2	2	1	14	1	1	1	1	2	3	2	11	1	2	3	2	1	1	1	1	1	12	59
5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	37	4	3	4	4	4	3	22	2	2	2	2	3	4	4	19	3	4	4	4	3	3	3	3	3	27	105
2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	25	4	4	2	2	3	2	17	1	1	1	2	4	2	4	15	4	4	3	3	2	2	2	1	21	78	
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	41	3	1	1	3	1	1	10	4	5	4	4	3	4	4	28	2	1	3	2	1	3	3	1	16	95	
3	4	4	4	4	3	1	3	2	3	3	34	3	3	2	1	2	1	12	3	1	3	2	3	3	4	19	3	3	3	3	3	2	3	1	21	86	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	5	4	4	4	5	4	35	153	
5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	37	4	3	4	4	4	3	22	2	2	2	2	3	4	4	19	3	4	4	4	3	3	3	3	3	27	105
4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	5	39	2	2	1	1	3	3	12	4	4	1	1	1	1	1	13	3	4	3	1	4	3	3	4	25	89	
5	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	34	1	3	3	3	3	3	16	4	2	4	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	2	4	1	28	104	
3	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	40	3	3	4	4	4	5	23	2	3	5	4	5	5	3	27	3	4	5	3	5	5	5	3	33	123	
5	4	4	5	2	2	3	4	4	3	1	37	4	4	3	3	3	4	21	4	1	3	3	2	5	5	23	3	2	4	3	2	3	3	4	24	105	

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																																		
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO					TENSIÓN RELACIONADA AL TRABAJO					COMPETENCIA PROFESIONAL				PRESIÓN DEL TRABAJO			PROMOCIÓN PROFESIONAL				RELACIÓN CON LOS JEFES			RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS			CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS			MONOTONÍA			V2 TOTAL	
1	2	3	4	D1	5	6	7	8	9	D2	9	10	11	D3	12	13	D4	14	15	16	D5	17	18	D6	19	20	D7	21	22	D8	23	24		D9
2	2	2	1	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	2	2	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	38
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	25
3	4	5	4	16	4	4	5	5	4	22	2	1	2	5	2	2	4	1	2	4	7	2	3	5	1	2	3	1	1	2	1	1	2	66
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	25
4	1	2	3	10	2	2	1	2	4	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	3	9	4	4	8	3	3	6	2	3	5	2	3	5	66
4	2	2	4	12	2	2	2	4	4	14	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	4	4	8	4	2	6	2	2	4	64
2	2	2	5	11	1	2	1	2	4	10	1	1	3	5	3	3	6	4	3	4	11	4	3	7	2	2	4	2	2	4	2	2	4	62
4	2	2	4	12	2	4	4	2	2	14	2	3	4	9	3	4	7	4	2	2	8	3	3	6	3	4	7	2	1	3	2	4	6	72
4	1	4	4	13	3	4	4	4	3	18	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	5	5	10	2	2	4	3	3	6	3	3	6	81
5	1	4	5	15	1	1	1	1	1	5	2	1	1	4	2	2	4	2	4	4	10	5	4	9	5	4	9	2	3	5	4	3	7	68
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	100
5	3	4	5	17	4	5	5	5	3	22	5	4	3	12	3	5	8	4	4	3	11	5	4	9	4	4	8	4	2	6	3	5	8	101
4	4	3	5	16	4	5	4	5	5	23	4	4	5	13	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	5	4	9	4	3	7	4	5	9	108
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	100
4	2	1	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
5	1	1	1	8	1	1	2	2	1	7	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	63
3	4	3	3	13	2	5	5	4	4	20	2	4	3	9	4	4	8	4	3	3	10	3	4	7	4	4	8	4	2	6	4	3	7	88
4	1	1	4	10	1	5	4	4	5	19	4	4	4	12	5	5	10	1	1	2	4	5	4	9	4	4	8	1	1	2	1	5	6	80
3	1	1	2	7	2	4	4	2	2	14	3	2	2	7	2	2	4	3	3	4	10	4	4	8	2	2	4	2	3	5	3	2	5	64
3	3	2	2	10	2	4	4	2	4	16	1	4	4	9	4	4	8	4	2	2	8	4	4	8	4	4	8	2	2	4	4	4	8	79
4	2	2	2	10	2	5	3	4	4	18	1	4	2	7	2	2	4	4	2	1	7	4	4	8	4	4	8	1	2	3	3	3	6	71
4	2	4	4	14	2	1	3	5	2	13	4	5	4	13	4	4	8	4	4	4	12	2	2	4	4	3	7	4	4	8	3	3	6	85
4	1	5	5	15	1	4	4	2	4	15	2	2	4	8	4	4	8	2	2	4	8	4	4	8	4	4	8	2	2	4	4	4	8	82
4	1	1	4	10	3	2	2	2	2	11	1	2	2	5	2	2	4	2	3	4	9	5	4	9	3	4	7	3	1	4	2	2	4	63

4	1	1	4	10	1	4	4	2	3	14	2	4	4	10	4	3	7	2	3	4	9	4	4	8	4	3	7	3	2	5	2	2	4	74
5	2	2	4	13	3	4	4	4	3	18	2	2	2	6	4	3	7	3	3	3	9	5	4	9	4	4	8	2	3	5	2	2	4	79
4	1	1	4	10	1	4	4	4	4	17	3	3	2	8	2	2	4	1	4	4	9	5	4	9	4	5	9	2	3	5	3	4	7	78
5	1	1	4	11	2	4	4	4	4	18	2	2	2	6	4	2	6	3	2	2	7	5	4	9	3	4	7	2	1	3	4	4	8	75
3	1	1	3	8	3	4	1	1	3	12	1	4	1	6	1	1	2	1	1	4	6	4	5	9	3	3	6	3	1	4	2	2	4	57
4	2	2	4	12	2	2	2	4	2	12	2	4	3	9	2	2	4	4	4	2	10	3	3	6	4	3	7	2	2	4	2	2	4	68
5	4	5	5	19	1	2	1	2	2	8	3	2	1	6	5	5	10	3	4	4	11	5	4	9	4	4	8	3	3	6	3	1	4	81
4	3	2	4	13	2	3	3	2	3	13	2	2	2	6	4	3	7	3	4	3	10	3	4	7	3	3	6	3	4	7	4	4	8	77
1	2	2	2	7	2	2	1	2	1	8	2	2	2	6	2	2	4	2	4	4	10	5	5	10	2	4	6	2	4	6	4	4	8	65
4	3	1	4	12	2	3	4	4	3	16	1	2	3	6	3	3	6	1	5	4	10	5	5	10	3	2	5	3	3	6	4	3	7	78
4	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	4	4	2	2	8	4	4	8	4	4	8	4	3	7	2	4	6	67
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	100
4	2	1	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
5	1	1	1	8	1	1	2	2	1	7	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	63
5	1	5	5	16	1	1	1	1	1	5	2	1	1	4	2	2	4	2	4	4	10	5	4	9	5	4	9	2	3	5	4	3	7	69
4	1	1	4	10	1	5	4	4	5	19	4	4	4	12	5	5	10	1	1	2	4	5	4	9	4	4	8	1	1	2	1	5	6	80
4	1	5	5	15	1	4	4	2	4	15	2	2	4	8	4	4	8	2	2	4	8	4	4	8	4	4	8	2	2	4	4	4	8	82
5	1	1	4	11	2	4	4	4	4	18	2	2	2	6	4	2	6	3	2	2	7	5	4	9	3	4	7	2	1	3	4	4	8	75
4	3	2	4	13	2	3	3	2	3	13	2	2	2	6	4	3	7	3	4	3	10	3	4	7	3	3	6	3	4	7	4	4	8	77
4	1	2	3	10	2	2	1	2	4	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	3	9	4	4	8	3	3	6	2	3	5	2	3	5	66
4	4	3	5	16	4	5	4	5	5	23	4	4	5	13	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	5	4	9	4	3	7	4	5	9	108
4	1	5	5	15	1	4	4	2	4	15	2	2	4	8	4	4	8	2	2	4	8	4	4	8	4	4	8	2	2	4	4	4	8	82
3	1	1	5	10	1	4	1	1	3	10	1	4	1	6	1	1	2	1	1	4	6	4	5	9	3	3	6	3	1	4	2	2	4	57
4	3	1	4	12	2	3	4	4	3	16	1	2	3	6	3	3	6	1	5	4	10	5	5	10	3	2	5	3	3	6	4	3	7	78
5	1	5	5	16	1	1	1	1	1	5	2	1	1	4	2	2	4	2	4	4	10	5	4	9	5	4	9	2	3	5	4	3	7	69
5	4	5	5	19	1	2	1	2	2	8	3	2	1	6	5	5	10	3	4	4	11	5	4	9	4	4	8	3	3	6	3	1	4	81



## Anexo 06: Perfil sociodemográfico de la muestra

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	40	80,0%
	Masculino	10	20,0%
Nacionalidad	Peruana	50	100,0%
Nivel de estudio	Maestría	8	16,0%
	Segunda especialidad	14	28,0%
	Superior Técnico	12	24,0%
	Superior Universitario	16	32,0%
Estado civil	Casado	14	28,0%
	Divorciado	1	2,0%
	Separado	1	2,0%
	Soltero	32	64,0%
	Viudo	2	4,0%
Tiempo de servicio	1 - 5 años	20	40,0%
	10 - a más	19	38,0%
	5 - 10 años	11	22,0%
Nivel de ingresos	1000 - 2000 soles	15	30,0%
	2000 - 3000 soles	15	30,0%
	3000 - 4000 soles	13	26,0%
	4000 - 5000 soles	5	10,0%
	5000 a más	2	4,0%
Condición laboral	Contratado	25	50,0%
	Nombrado	23	46,0%
	Otra	2	4,0%
Rango de Edad	20 - 30 años	14	28,0%
	31 - 40 años	18	36,0%
	41 - 50 años	15	30,0%
	51 a más	3	6,0%
	Total	50	100,0%

## Anexo 07: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,191	50	,020
Relaciones interpersonales	,145	50	,011
Estilo de dirección	,148	50	,008
Sentido de pertenencia y valores	,131	50	,032
Retribución y estabilidad	,186	50	,020
Satisfacción laboral	,134	50	,025
Satisfacción por el trabajo	,193	50	,006
Tensión relacionada con el trabajo	,198	50	,016
Competencia profesional	,250	50	,000
Presión del trabajo	,200	50	,000
Promoción profesional	,132	50	,029
Relación interpersonal con los jefes	,317	50	,000
Relación interpersonal con los compañeros	,262	50	,000
Características extrínsecas de estatus	,220	50	,008
Monotonía	,202	50	,000

Los hallazgos al aplicar la evaluación de la normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones, según el test de Kolmogorov-Smirnov, la significancia resultó ser estadísticamente significativa al nivel del 95% de confianza, siendo todas

sus probabilidades  $< 0.05$  como nivel de significancia, por ello se establece que no se cumple el criterio de normalidad en la distribución de sus datos, por lo tanto, se hizo uso de la prueba de correlación no paramétrica de Tau-b de Kendall.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Medicina interna de un hospital de Chiclayo", cuyo autor es ARBULU BALLESTEROS JESSICA DE LOS MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 24 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO <b>DNI:</b> 02855165 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6738-0683	Firmado electrónicamente por: CARMANUE el 27- 01-2023 08:29:27

Código documento Trilce: TRI - 0527058