



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el  
Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**Maestra en Gestión de los Servicios de Salud**

**AUTORA:**

**Br. María Angelita Martínez Vargas**

**ASESORA:**

**Dra. Tamara Pando Ezcurra**

**SECCIÓN:**

**Ciencias médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión en los servicios de salud

**LIMA – PERÚ**

**2016**

## **Página del jurado**

---

Dr. Edwin Martínez López

**Presidente**

---

Dra. Jessica Palacios Garay

**Secretario**

---

Dra. Tamara Pando Ezcurra

**Vocal**

**Dedicatoria**

A Dios por ser mi fuerza en todo el proceso.

Al hospital por las facilidades del caso.

**Agradecimientos**

A la universidad Cesar Vallejo por darme  
la oportunidad de concluir mis estudios

A mi asesora por su apoyo y comprensión  
en todo momento.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, María Angelita Martínez Vargas, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de la Salud de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, declaro el trabajo académico titulado: “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”, presentada, en 84 folios para la obtención del grado académico de Maestra en gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
- 2- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 5- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Febrero del 2017.

María Angelita Martínez Vargas,  
DNI N°25653563

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento la tesis titulada “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el grado académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presenta las conclusiones. En el sexto capítulo se formula las. En el séptimo capítulo, se presenta las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

La autora.

## Índice

	<b>Páginas</b>
<b>Carátula</b>	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
<b>RESUMEN</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	16
1.3. Justificación	26
1.4. Problema	26
1.5. Hipótesis	28
1.6. Objetivos	28
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	30

2.1. Variables	31
Operacionalización de variables	32
2.2. Metodología	33
2.3. Tipos de estudio	33
2.4. Diseño	33
2.5. Población, muestra y muestreo	34
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.7. Métodos de análisis de datos	37
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>38</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>54</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>57</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>59</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>61</b>
<b>Anexos</b>	<b>65</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Base de datos	

### Lista de tablas

		<b>Pág</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	32
Tabla 2	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	32
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos	37
Tabla 4	Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano	39
Tabla 5	Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo de las personas	40
Tabla 6	Distribución de los niveles de la dimensión retener a las personas	41
Tabla 7	Distribución de los niveles de la dimensión supervisar a las personas	42 43
Tabla 8	Distribución de los niveles de la variable satisfacción laboral	44
Tabla 9	Distribución de los niveles de la dimensión significación de la tarea	45
Tabla 10	Distribución de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo	49 46
Tabla 11	Distribución de los niveles de la dimensión reconocimiento personal	47
Tabla 12	Distribución de los niveles de la dimensión beneficios económicos	48
Tabla 13	Correlación y significación entre las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral	50
Tabla 14	Correlación y significación entre las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral	51
Tabla 15	Correlación y significación entre la gestión del talento y las condiciones de trabajo	52
Tabla 16	Correlación y significación entre la gestión del talento y el reconocimiento personal	53

Tabla 17	Correlación y significación entre la gestión del talento y los beneficios económicos	55
----------	--	----

**Lista de figuras**

		<b>Páginas</b>
Figura 1	Diseño correlacional	35
Figura 2	Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano	39
Figura 3	Distribución de los niveles de la dimensión recompensar a las personas	40
Figura 4	Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo de las personas	41
Figura 5	Distribución de los niveles de la dimensión retener a las personas	42
Figura 6	Distribución de los niveles de la dimensión supervisar a las personas	43
Figura 7	Distribución de los niveles de la variable satisfacción laboral	44
Figura 8	Distribución de los niveles de la dimensión significación de la tarea	45
Figura 9	Distribución de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo	46
Figura 10	Distribución de los niveles de la dimensión reconocimiento personal	47
Figura 11	Distribución de los niveles de la dimensión beneficios económicos	48

## Resumen

La investigación que tuvo como título “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”, tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Partió del problema general. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 80 trabajadores, el muestreo probabilístico. La metodología empleada fue el método de investigación científica, hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ( $r = 0,723$ ,  $p < 0,05$ ) y directamente proporcional, entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”.

*Palabras Clave:* Gestión del talento, satisfacción laboral, trabajadores

## Abstract

The investigation that Daniel Alcides Carrión took as a title " The management of the human talent and the labor satisfaction in the National Hospital, Callao, 2016 ", Daniel Alcides Carrión had as aim determine the degree of relation between the management of the human talent and the labor satisfaction in the National Hospital, Callao, 2016 ". The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variables management of the human talent and the labor satisfaction. It departed from the general Estos problem instruments they were submitted to the respective analyses of reliability and validity, which determined that the questionnaires have the validity and reliability

The realized investigation was of quantitative approach, of type basic, with a not experimental design, correlacional of transverse court. The sample of investigation was constituted by 80 workers, the sampling probabilístico. The used methodology was the method, hypothetical deductive of scientific investigation, of quantitative approach.

The results demonstrate a statistically significant, high relation ( $r = .723$ ,  $p < 0.05$ ) and directly proportionally, between management of the human talent and the labor satisfaction in the National Hospital Daniel Alcides Carrión

Key Words: Management of the talent, labor satisfaction, w

## **I.-Introducción**

## 1.1.- Antecedentes.

### Antecedentes internacionales.

León (2013) realizó un estudio realizado sobre *la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas organizaciones en el sector urbano de Retalhueleu*, la cual fue de tipo descriptiva, con el fin de determinar la calidad de la gestión del talento humano; el autor llegó a concluir que existe un bajo porcentaje en cuanto al compromiso, referente a la gestión del talento humano se consideran aspectos como normas y procedimientos para realizar las diferentes actividades y pruebas técnicas cuyos resultados permitirán realizar capacitaciones y programas de mejora

Rodríguez (2011) investigó sobre *la gestión del talento humano en un universidad pública*, la investigación de tipo descriptiva se planteó con el fin de analizar el componente teórico y administrativo que oriente en la toma de decisiones. La investigación determinó que emplear los instrumentos correspondientes para organizar diligentemente la gestión del talento humano es con la intención de que en un sistema elocuente de dirección, se dirige a la calidad de la producción humana y organizacional.

González (2011), en la investigación sobre *La Gestión del Talento Humano y la Motivación del trabajador en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda, Ecuador*, en la que se trabajó con una muestra de 242 estudiantes, la investigación de tipo descriptiva correlacional, llegó a concluir que había un bajo nivel de planificación, un ambiente poco favorable, déficit de comunicación y ejecución de valores, firmeza a la variación, decidía por la formación e invención de sapiencias del Talento Humano.

Genesi y Suárez (2010), en Venezuela, en el estudio sobre *la Gestión de calidad del talento en las instauraciones disciplinarias ingeniosos*, la cual fue de diseño no experimental en la que se trabajó con 15 gerentes y 40 coordinadores a los cuales se les encuestó con el fin de determinar la incidencia de la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones; la investigación permitió llegar a concluir que las capacidades y destrezas alusivos a los personales, de correlación y de la orientación

de equipos, los gestores pedagógicos en el grado técnico comercial tienen la comprensión básica, los planteles que fueron parte de la investigación son distantes entre sí, dificultándose la comunicación permanente entre los docentes y gerentes. La gestión de eficiencia de la capacidad del colaborador se enfatizan en: cooperación, contribución, compromiso y liderazgo; de lo cual predomina la carencia de liderazgo en los gestores pedagógicos.

### **Antecedentes nacionales.**

Cachuan, (2014) desarrollo su investigación referida *al talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*, la investigación de tipo descriptiva en la que se trabajó con 60 personas partió con el fin de que las empresas evalúen y realicen mejoras, para lo cual identificarán el potencial con el que cuentan; los resultados permitieron concluir que si se realiza una inadecuada gestión de desempeño ello hará que disminuya la productividad y por lo tanto la rentabilidad de la empresa baje, así también si se realiza un proceso de reclutamiento inadecuado lo cual generaría gastos a la empresa i

Coca (2010) en el estudio *sobre Inteligencia emocional y satisfacción laboral en instructivos de formación inicial de la red N°4 de Ventanilla- Callao*, de diseño descriptivo correlacional en la que se trabajó con 28 docentes llegó a analizar los resultados concluyendo que hay correlación baja entre la inteligencia emocional y el bienestar ocupacional, pero en el componente intrapersonal los pedagógicos lograron una proporción intermedia en el cual manifiestan que los didácticos han desarrollado habilidades como el sentirse bien con uno mismo, el sentirse auténtico, las relaciones interpersonales son un componente preciso en la satisfacción laboral; las consecuencias establecieron que un 7,1% lograron un grado muy confortable es decir la ocupación laboral tiene un representado de valor propio y social.

Coronel (2011) en el estudio sobre *Clima Laboral y satisfacción ocupacional de los colaboradores de prestaciones de la sede central de la dirección regional de*

*Moquegua*, partió con el propósito de conocer la relación existente entre las variables; la investigación de tipo descriptivo – correlacional trabajo con un muestra conformada por 80 trabajadores. Los resultados obtenidos permitieron concluir que el Clima ocupacional en los empleados da gran fuerza al componente del progreso o liderazgo desarrollado, el grado del clima ocupacional en los colaboradores y operarios es promedio, el vínculo personal manifestó el promedio más diminuto, la satisfacción completa en los empleados se encuentra en un grado promedio regular, respecto a las reglas productivas es el grado más bajo, por otra parte las ventajas laborales es más elevado.

Ruiz (2014) realizo su tesis sobre el *desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión*, en la que se planteó estudiar la relación entre ambas variables; la investigación de tipo explicativa que trabajo con una muestra de 47 trabajadores permitió concluir que el desarrollo del personal influye positivamente en la satisfacción laboral

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.**

### **Variable Gestión del talento humano**

Para Martínez (2013) lo definió:

Es una perspectiva que tiende a individualizar y ver a los empleados como personas asignados de destrezas y capacidades ilustradas del cual dependen las empresas para manejar, elaborar patrimonios y servicios, satisfacer a los usuarios, participar en el mercado laboral y lograr los propósitos habituales y principales y a su vez, los individuos dependen de las empresas en las que laboran para lograr sus metas personales. (p. 26)

Para Chiavenato (citado Guerrero, 2014) la gestión del talento humano se basa en tres aspectos, la primera hace referencia a que cada individuo tiene su propia personalidad, lo cual cabe recalcar que cada uno tiene su propia cultura, conocimientos, habilidades y actitudes, así mismo hay la presencia de un grupo de personas impulsoras que le dan un toque dinámico a la organización la tercera hace referencia a como tratan los directivos a los empleados.

Quintanilla (citado por León 2013), define que la gestión del talento humano está dirigida a la conformación y la optimización de la conducta de las personas, desde las perspectivas de las instituciones, por tanto hay que considerar las demandas que cada uno de los trabajadores manifiesta, concretan y describen.

### **Dimensiones de la gestión del talento humano**

Chiavenato, (2009) menciona que los procedimientos para retener a los colaboradores está constituido por los vínculos con los trabajadores, limpieza, seguridad y condición de vida.

#### **Dimensión 1: Recompensar a las personas**

Chiavenato, (2009), explicó que “los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos” (p. 276).

#### **Dimensión 2: Desarrollo de las personas**

Chiavenato (2009) mencionó que en este caso no es solo darle a la persona abundante información para que conozca nuevos conocimientos, sino que todo ello le sirva para cambiar costumbres y conductas, de esta manera sean más eficaces en la labor que realizan

### **Dimensión 3: Retener a las personas**

Chiavenato, (2009) sustenta que los métodos para inmovilizar a las individuos está constituido por los vínculos con los empleados, pulcritud, seguridad y calidad de vida.

### **Dimensión 4: Supervisar a las personas**

Chiavenato,(2009) mencionó que: “la palabra supervisar adquiere un significado especial en esta parte, que es seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación” (p. 504).

### **Objetivos de la gestión del talento humano**

El factor humano cumple un rol activo en las diferentes organizaciones, por ello si las personas pueden aumentar o disminuir sus fortalezas tendrá repercusión en la eficiencia de la organización. Por ello es necesario que los trabajadores de la organización asuman un compromiso lo cual le servirá para

Martínez (2013) sostuvo:

Ayudar a que la organización alce su objetivo, proporciona competitividad a la organización. Suministra a la organización empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio, establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. (p.58)

Chiavenato (2002) mencionó:

Que las finalidades de la gestión de personas deben favorecer a la eficiencia de la organización mediante el apoyo para que la organización alcance sus objetivos, brindar a la institución empleados bien entrenados y motivados, todo ello gira entorno a definir cuáles son las necesidades de la organización. (p. 70)

## **Procesos de la gestión del talento humano**

Chiavenato (2002, p. 82) mencionó que existen seis procesos, el primero es la admisión de personas que hace referencia a los procesos utilizados para ingresar nuevos trabajadores a la empresa, la adaptación de personas que refiere a procesos en los cuales se diseñan actividades que van a realizar los trabajadores

La compensación de personas son procesos que se utilizan para generar recompensas e incentivos y satisfacer sus necesidades, el desarrollo de las personas en el cual se capacita a los empleados para logra mayor productividad en ellos.

El mantenimiento de personas alude a procesos que sirven para crear las condiciones adecuadas tanto físicas como psicológicas para los trabajadores, el monitoreo de personas refiere a procesos que se basan en el acompañamiento y controlar las actividades de las personas así como constatar los resultados obtenidos

## **Funciones de la gestión del talento humano**

Chiavenato (2009, p. 83) sostuvo que la gestión del talento humano está constituida por las personas y las organizaciones, por ello se considera como un área de bastante sensibilidad en la cual el autor señala que se deben considerar los siguientes elementos:

La planificación de necesidad de personal, por ello es necesario conocer primero que personas necesita la empresa, esta planificación es de importancia para las empresas ya que les permitirá asignar el número de personas que necesita la empresa para evitar a posteriores despidos.

El análisis y descripción de puestos de trabajo está referido al proceso de determinar las habilidades y conocimientos previos que se necesitan para determinados puestos, lo cual debe ser de conocimiento a los trabajadores.

La administración de compensaciones el cual abarca aspectos de valoración del puesto el cual servirá en el proceso de generar las remuneraciones respectivas, si la compensación de los trabajadores no es satisfactoria esto generara que con facilidad abandonen el trabajo.

El reclutamiento y selección de personal en primer lugar se realiza el reclutamiento en el cual es importante planificar y sistematizarlo, en cuanto a la elección se realizara del grupo que fue reclutado, por lo cual ambos procesos son integrados

La inducción del personal al cual también se le conoce como proceso de adaptación, orientación del nuevo personal con la intención de darle una visión general de la empresa.

La capacitación y desarrollo está referida a las actividades de capacitación, que buscan no solo el desarrollo personal sino también de la organización, hay que tener presente que este debe darse de manera constante para mejorar la productividad.

El plan de desarrollo de carrera profesional el cual no solo hace referencia a adquirir conocimientos y habilidades para un determinado puesto, sino que se busca que el empleado logre el éxito.

La evaluación del desempeño la cual es un proceso para calificar, estimular las cualidades de las personas lo cual debe darse periódicamente, la cual puede darse por mérito o por actuación.

La comunicación interna hace referencia a las formas que tiene la empresa de enviar información al exterior. La motivación laboral la cual puede ser externa o interna, las cuales debe ser considerada por las empresas.

La dirección de equipos de trabajo en la cual se permite que los trabajadores también tomen decisiones en beneficio de la empresa Robbins y Judge (2009)

señalaron que los esfuerzos que se realizan individualmente generan un desempeño mayor si se trabaja en equipo

El clima laboral la empresa debe hacer lo posible para que el tiempo que pasa el trabajador en ella se tenga un clima atractivo. La cultura de la organizacional fomenta le compromiso con la institución y como el trabajo de cada persona es beneficioso para toda la institución.

No se debe dejar de lado que las personas están en constante cambios por eso se habla de la gestión del cambio si esto es necesario realizar se debe empezar con un piloto para analizar los resultados y después ser aplicados a toda la organización

La gestión del tiempo toda decisión de renovación requiere para su acción que las personas claves dediquen horas en diligencias como: razonamiento, planeamiento, tarea en contribución y entrenamiento. El liderazgo organizacional en la cual se necesita que sean líderes auténticos, finalmente se señala la gestión del estresen la cual

### **Variable Satisfacción laboral**

Staw y Ross (como se citó por Abrajan, Contreras, y Montoya, 2009) señalaron que la satisfacción es la proporción entre la persona y su cargo, al respecto señaló que puede darse intrínsecamente la cual esta entorno a las responsabilidades propias del trabajo que realiza, mientras que la extrínseca en la cual se relaciona con los beneficios y sueldos.

Davis y Newstrom (citado por Fuentes, 2012) explican que la satisfacción laboral es: “Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p. 24).

Para Bravo, Peiro y Rodríguez (citado por Chiang, Martin y Núñez, (2010, p. 156). “la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por

la persona hacia su situación de trabajo .estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”

Robbins y Judge (2013) afirmaron que la satisfacción laboral hace referencia a las actitudes de los empleados lo cual describe su sentimiento acerca del puesto de trabajo, un trabajador con un alto nivel de satisfacción laboral generan sentimientos positivos acerca del trabajo que realizan

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Palma citado por Coca, (2010) expresa que la escala de satisfacción laboral SL-SPC:

Es un instrumento que permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral, específicamente detecta cuán satisfecho se encuentra la persona con respecto a los factores como la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Este instrumento resulta una herramienta útil para establecer un perfil de los factores que en máxima o mínima medida establecen el grado de satisfacción del empleado, a partir de los cuales se desenvuelven proposiciones para la participación. (p.46).

#### **Dimensión 1: Significación de la tarea**

Si el individuo se halla conforme con el trabajo que efectúa crea cambios tangibles y los colaboradores que encontramos importancia en la actividad que ejecutamos elegimos puestos donde logremos emplear nuestras destrezas y capacidades que nos produzcan persuasiones intelectuales; sin embargo los puestos de trabajo que tienen pocos desafíos pueden originar infortunio y frustración.

### **Dimensión 2: Condiciones de trabajo**

Aquel entorno de labor cálido y atractivo, nos permite efectuar bien nuestra labor. Atalaya, muchos empleados nos inquietamos por nuestro clima laboral, el cual nos brinde las facilidades correspondientes como ambientes seguros, agradables, pulcros; lo cual nos permitirá efectuar un buen desempeño.

### **Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social**

Se considera aquí que la labor que realizan las personas merece un reconocimiento por la conformidad de lo realizado para que de esta manera se puedan obtener reconocimientos o beneficios.

### **Dimensión 4: Beneficio económico**

Si bien muchas veces se ha considerado al dinero como un tipo de reforzador ya que muchas veces se logra suplir diferentes tipos de carencias o necesidades, las personas no trabajan por el dinero en si mismo sino porque ello le permite lograr superar necesidades además de darles un status social.

### **Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg**

Herzberg indago sobre lo que los empleados anhelan de su trabajo en la cual sintetiza que hay algunas particularidades que tienden a vincularse en forma invariable con la satisfacción ocupacional y otras con el descontento.

Los componentes intrínsecos, los logros, el descubrimiento, la propia labor, la responsabilidad y el avance parecen vincularse con la satisfacción ocupacional. Los encuestados que se percibían satisfechos con su ocupación solían aplicarse estos componentes. Por su parte, los encuestados insatisfechos proponían citar componentes extrínsecos, como las reglas y la trayectoria de la empresa, la inspección, los vínculos con las personas y las destrezas de trabajo (citado por Robbins 2013).

### **Teoría del Ajuste en el trabajo.**

Esta hipótesis indica que cuanto más se vinculen las destrezas de un ser humano (comprensión, experiencia, habilidades y conductas) con los requisitos del cargo o de la corporación, es más factible que vaya a efectuar un buen desempeño y, por consiguiente, ser visto de forma agradable por el jefe al respecto Medina (2000) sustentó que:

El ajuste en el trabajo se produce de un modo continuo y dinámico y el grado de ajuste entre las personas y su ambiente laboral está en función de dos tipos de correspondencia; por una parte, el grado en que las personas poseen y proporcionan habilidades y destrezas necesarias para cubrir las demandas requeridas por una posición dada lo que conduce a resultados satisfactorios desde el punto de vista laboral, por otra, el grado en que el contexto laboral satisface las necesidades y valores de los individuos lo que conduce a la satisfacción desde el punto de vista personal (p.198).

### **Teoría de la discrepancia**

El propósito de esta hipótesis es que la satisfacción laboral está en función de los valores que adquiere el individuo mediante su propio compromiso y sus indigencias, la satisfacción ocupacional es el estado emocional satisfactorio que resulta de la estimación del trabajo como un medio para conseguir o proveer el logro de los valores laborales, de acuerdo a Medina (2000) explico que:

La satisfacción laboral está en función de la medida en que los valores laborales importantes para la persona pueden ser obtenidos mediante el trabajo, de la congruencia entre los valores personales, la percepción de las posibilidades de consecución de los valores laborales que ofrece el propio trabajo y las necesidades de la persona (p.198).

### **Teoría de la satisfacción por facetas.**

Lawler explica que: “La satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto” (citado por Chiang, 2010, p. 181).

Po lo tanto el nivel de satisfacción que tiene el colaborador dependerá de la retribución que tome por su producción, Medina (2000) sustenta que “se basa en el análisis de las relaciones entre satisfacción y rendimiento, para quienes la relación entre satisfacción y rendimiento esta mediada por las recompensas obtenidas y por la equidad percibida respecto a las recompensas” (p.198).

### **Teoría de los eventos situacionales**

En esta hipótesis se sustenta que la satisfacción laboral está definida por elementos de determinadas peculiaridades y acontecimientos situacionales Medina (2000) sostuvo que: “La satisfacción laboral es el resultado de las respuestas emocionales ante la situación en que la que se encuentra la persona en su organización y está determina por dos factores: las características situacionales y los eventos situacionales” (p. 199).

### **Medición de la satisfacción laboral**

Meza (2014) sostuvo que evaluar la satisfacción que siente un trabajador sobre la labor que realiza es esencial en una organización al respecto Robbins y Judge (2013) señalaron dos métodos más usados para realizarlo, el primero es el de la puntuación única basado en preguntas en la cual la persona elegirá respuestas que van en una escala de 1 al 5 los cuales se interpretan desde muy satisfecho a muy satisfecho.

La segunda forma es la suma de facetas del puesto de trabajo en el cual la persona identifica elementos fundamentales de un puesto de trabajo en los cuales se puede considerar la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales entre otras; ante ello la persona califica tales factores luego en una escala ya estandarizada se

suman las puntuaciones para obtener la calificación respectiva a la satisfacción del trabajador.

Los resultados que se tienen al evaluar es descubrir si están satisfechos o no lo cual genera consecuencias en la persona como en la organización.

### **1.3 Justificación.**

A nivel teórico la presente investigación pretende ampliar los conocimientos referidos a la variable gestión del talento humano y satisfacción laboral los cuales servirán para futuras investigaciones.

Desde el punto de vista metodológico la investigación utilizará los métodos y técnicas necesarias y eficientes para que tengan un grado de rigor científico, busca la relación entre ambas variables y se han elaborado instrumentos que permitirían medir las variables los cuales serán sometidos a validez y confiabilidad.

A nivel práctico, se busca facilitar testimonios prácticos a los supuestos teóricos que exponen la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral con la finalidad de generar decisiones adecuadas en el hospital para tener una gestión de calidad.

### **1.4. Problema.**

Desde que las empresas u organizaciones empiezan a funcionar es de vital importancia el realizar una adecuada gestión del talento humano Hoy en día, en un mundo globalizado e industrializado, y donde las exigencias del mercado productivo, por obtener productos y servicios de calidad, y que sin lugar a dudas, no puede darse si no existe un personal de calidad, las empresas deben poseer sistemas que permitan el control y la gestión del recurso humano de la misma.

La globalización nos presenta ahora una empresa con cambios en la cual debe estar pendiente de la satisfacción laboral de sus trabajadores de tal manera que realicen a productividad que requiere la organización Ventura (2012) manifiesta que la percepción del trabajador sobre la conformidad de su labor es de suma relevancia ya que ello guarda correlación con el rendimiento y la calidad de su desempeño.

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?

### **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el reconocimiento personal y /o social en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?

## **. Hipótesis.**

### **Hipótesis general.**

Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

### **Hipótesis específicas**

Hp1. Existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

HP2. Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

Hp3. Existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y social en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

Hp4. Existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

## **1.5 Objetivos.**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano servicio y la satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

**Objetivo específico**

OE1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

OE2. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

OE3. Determinar la relación entre gestión del talento humano y el reconocimiento personal y /o social en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

OE4. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

## **II. Método**

## 2.1. Variables.

V1: Gestión del talento humano

V2: Satisfacción laboral

### ***Definición conceptual.***

#### **Variable: Gestión del talento humano**

Para Chiavenato (2010) definió:

La gestión del talento humano como “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. (p. 3).

#### **Variable: Satisfacción laboral**

Palma citado por Coca, (2010) afirmaron que es un conjunto de condiciones como son el trabajo, el sueldos la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo los compañeros y las prácticas de la organización

### **Definición operacional.**

Definición operacional: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se midió por un cuestionario tipo escala de Likert con 20 ítems en cuatro dimensiones.

#### **Definición operacional: Satisfacción laboral**

La Satisfacción laboral se midió con un instrumento tipo escala de Likert con 20 ítems en cuatro dimensiones.

## 2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Recompensar a las personas	-Motivación -Incentivos	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces(3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada gestión [20 - 46] Regular gestión [47- 73] Adecuada gestión [74 - 100]
Desarrollo de las personas	-Capacitación -Crecimiento personal	6-10		
Retener a las personas	-Relaciones interpersonales	11-15		
Supervisar a las personas	-Supervisión	16-20		

*Nota: Adaptado de Chiavenato*

Tabla 2

### *Operacionalización de la variable Satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Significación de la tarea	-Logros obtenidos	1-5		Insatisfecho [20 - 46]
Condiciones de trabajo	-Espacio físico -Relaciones entre compañeros	6-10	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medianamente satisfecho [47- 73] Satisfecho [74 - 100]
Reconocimiento personal y social	-Realización personal -Valoración	11-15		
Beneficios económicos	-Expectativas económicas	16-20		

*Nota: Adaptado de Palma (2010)*

### **2.3. Metodología.**

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza los datos recogidos de los instrumentos de medición para luego realizar la contrastación de las hipótesis, tomar decisiones y obtener las conclusiones para luego generalizar los resultados a la muestra de estudio. Así mismo se utilizó el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006) indicó: “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

### **2.4. Tipos de estudio.**

Según su finalidad la investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional

Sierra (2008, p. 32) sostuvo que es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación”

Hernández, et al (2010, p.80) afirmaron:

Que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” .El autor también señala que y los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p. 81)

### **2.5. Diseño.**

La investigación fue de diseño no experimental, de corte transversal. Para Hernández *et al.* (2010, p.149) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente

variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”

Fue transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

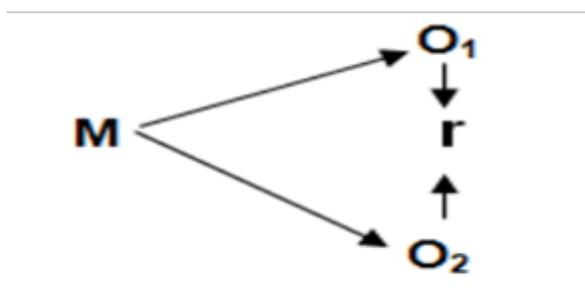


Figura 1. Diseño correlacional

Donde:

M : 80 trabajadores

O<sub>1</sub> : Gestión del talento humano

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O<sub>2</sub> : Satisfacción laboral

## 2.6. Población, muestra y muestreo.

### Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población “es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática” (p. 457).

Para la presente investigación se trabajó con una población fue de 80 trabajadores de los servicios de ginecología, obstetricia y neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

## **Muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.173) es “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.”, en la investigación se trabajara con toda la población

### **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica que se empleara es la encuesta, se utilizará como instrumento el cuestionario,

#### **Ficha técnica: Gestión del talento humano**

Autor : Chiavenato

Adaptado por: María Angelita Martínez Vargas

Objetivo : Determinar los niveles de la gestión del talento humano

Duración : La duración es aproximadamente de 20 minutos.

Estructura : La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **Ficha técnica: Satisfacción laboral**

Autor : Sonia Palma Carrillo

Adaptado por : María Angelita Martínez Vargas

Objetivo : Determinar los niveles de satisfacción laboral

Duración : La duración es aproximadamente de 20 minutos.

Estructura : La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5),

#### **Validez y confiabilidad.**

Todo instrumento de medición debe ser válido y confiable.

#### **Validez.**

Para Hernández, et.al (2010) la validez de un instrumento consiste en el grado en que un instrumento mide realmente a la variable en estudio que pretende medir.

Se aplicó la validez de contenido por medio de juicio de expertos, donde se revisaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems, lo cual determinaron que el instrumento es válido.

#### **Confiabilidad.**

Para Hernández, et. al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Se aplicó una prueba piloto a 15 personas, para aplicar la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach ya que los dos instrumentos han sido medidos en escala ordinal.

Tabla 3

*Confiabilidad de los instrumentos*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	.811	20
Satisfacción laboral	.579	20

*Nota:* Prueba piloto.

## **2.8. Métodos de análisis de datos.**

Se realizó una prueba de confiabilidad que por la escala de medición politomica se empleara el alpha de cronbach.

Para la estadística descriptiva se utilizó tablas de frecuencias y porcentajes las cuales fueron graficadas a través de barras, para la estadística inferencial se utilizara el Rho de Spermann. Todo ello será procesado mediante el software estadístico SPSS versión 21

### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción

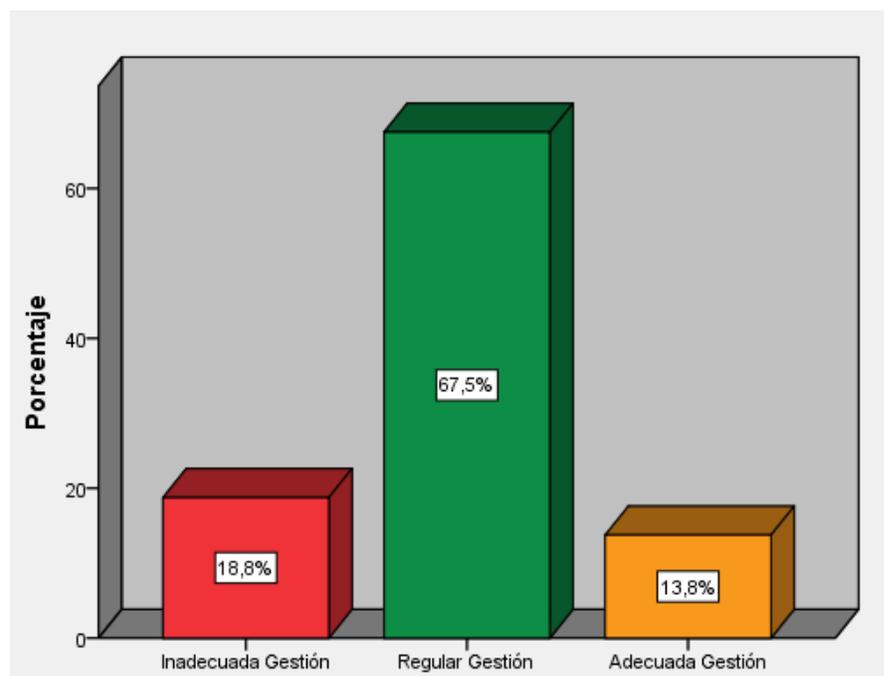
#### Análisis descriptivo de los resultados de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones

Tabla 4

*Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada Gestión	15	18,8
Regular Gestión	54	67,5
Adecuada Gestión	11	13,8
Total	80	100,0

*Nota: Base de datos*



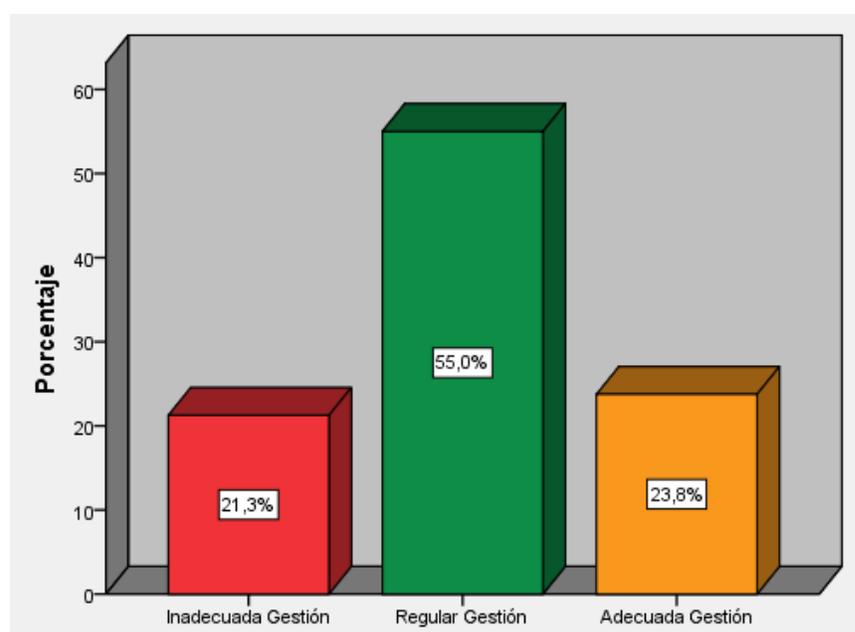
*Figura 2.* Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano

En la tabla y figura, se observan que el 18,8% de los encuestados consideran que existe una inadecuada gestión del talento humano en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 67,5% lo encuentra en un nivel de regular gestión y el 13,8% en un nivel de adecuada gestión

Tabla 5  
*Distribución de los niveles de la dimensión recompensar a las personas*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada Gestión	17	21,3
Regular Gestión	44	55,0
Adecuada Gestión	19	23,8
Total	80	100,0

*Nota:* Base de datos



*Figura 3.* Distribución de los niveles de la dimensión recompensar a las personas

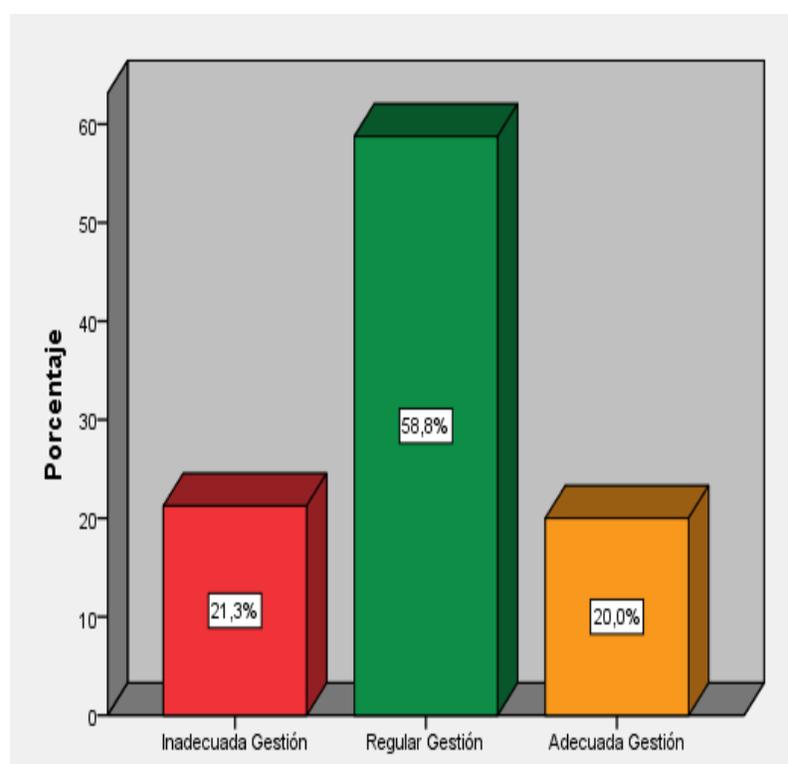
En la tabla y figura, se observan que el 21,3% de los encuestados consideran que existe una inadecuada gestión en la dimensión recompensar a las personas en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 55% lo encuentra en un nivel de regular gestión y el 23,8% en un nivel de adecuada gestión.

Tabla 6

*Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo de las personas*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada Gestión	17	21,3
Regular Gestión	47	58,8
Adecuada Gestión	16	20,0
Total	80	100,0

*Nota:* Base de datos



*Figura 4.* Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo de las personas

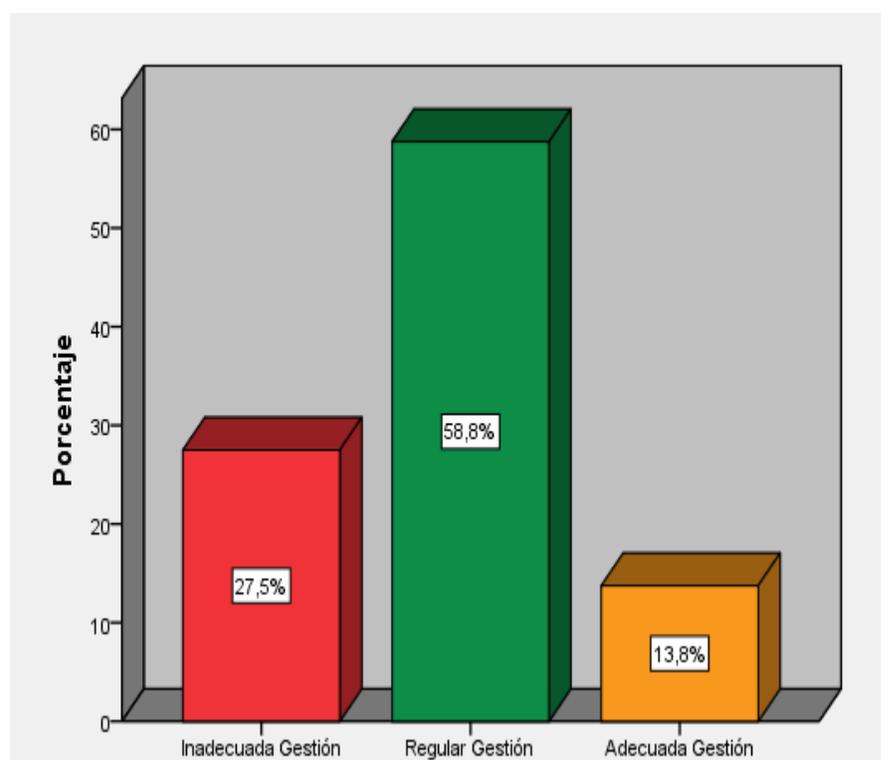
En la tabla y figura, se observan que el 21,3% de los encuestados consideran que existe una inadecuada gestión en la dimensión desarrollo de las personas en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 58,8% lo encuentra en un nivel de regular gestión y el 20,0% en un nivel de adecuada gestión.

Tabla 7

*Distribución de los niveles de la dimensión retener a las personas*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada Gestión	22	27,5
Regular Gestión	47	58,8
Adecuada Gestión	11	13,8
Total	80	100,0

*Nota:* Base de datos



*Figura 5.* Distribución de los niveles de la dimensión retener a las personas

En la tabla y figura, se observan que el 27,5% de los encuestados consideran que existe una inadecuada gestión en la dimensión retener a las personas en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 58,8% lo encuentra en un nivel de regular gestión y el 13,8% en un nivel de adecuada gestión

Tabla 8

*Distribución de los niveles de la dimensión supervisar a las personas*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada Gestión	20	25,0
Regular Gestión	48	60,0
Adecuada Gestión	12	15,0
Total	80	100,0

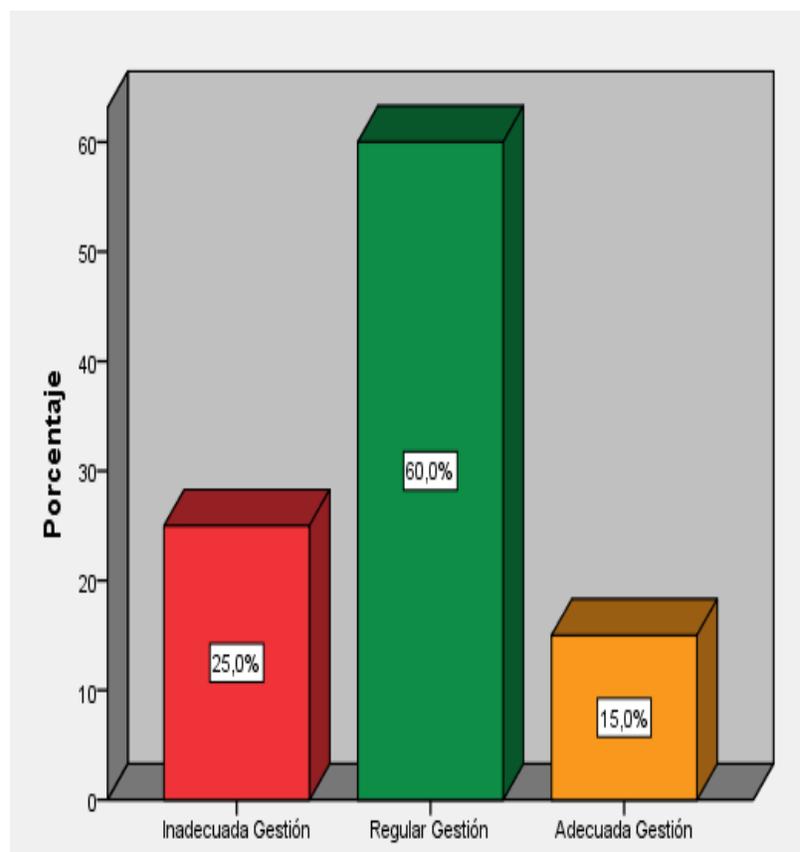


Figura 6. Distribución de los niveles de la dimensión supervisar a las personas

En la tabla y figura, se observan que el 25% de los encuestados consideran que existe una inadecuada gestión en la dimensión supervisar a las personas en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 60% lo encuentra en un nivel de regular gestión y el 15% en un nivel de adecuada gestión

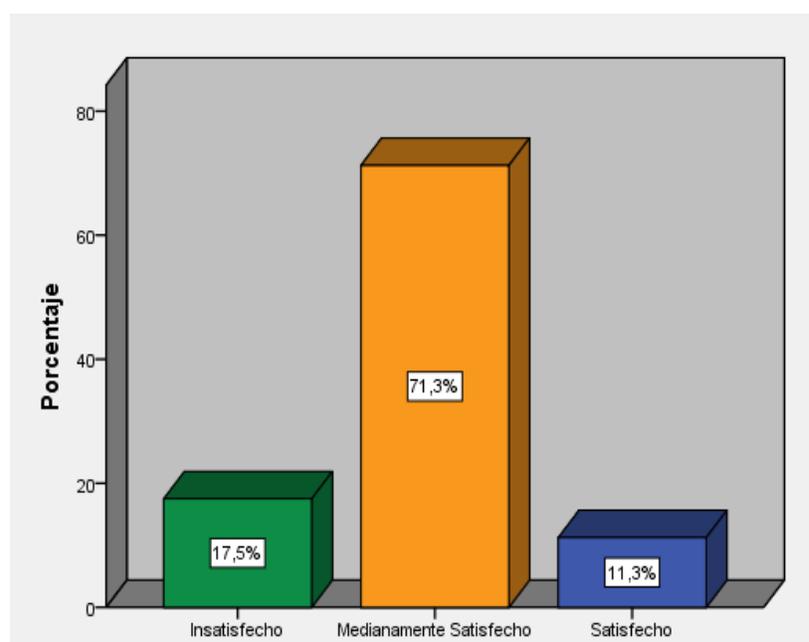
## Análisis descriptivo de los resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 9

*Distribución de los niveles de la variable satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	14	17,5
Medianamente Satisfecho	57	71,3
Satisfecho	9	11,3
Total	80	100,0

*Nota:* Base de datos



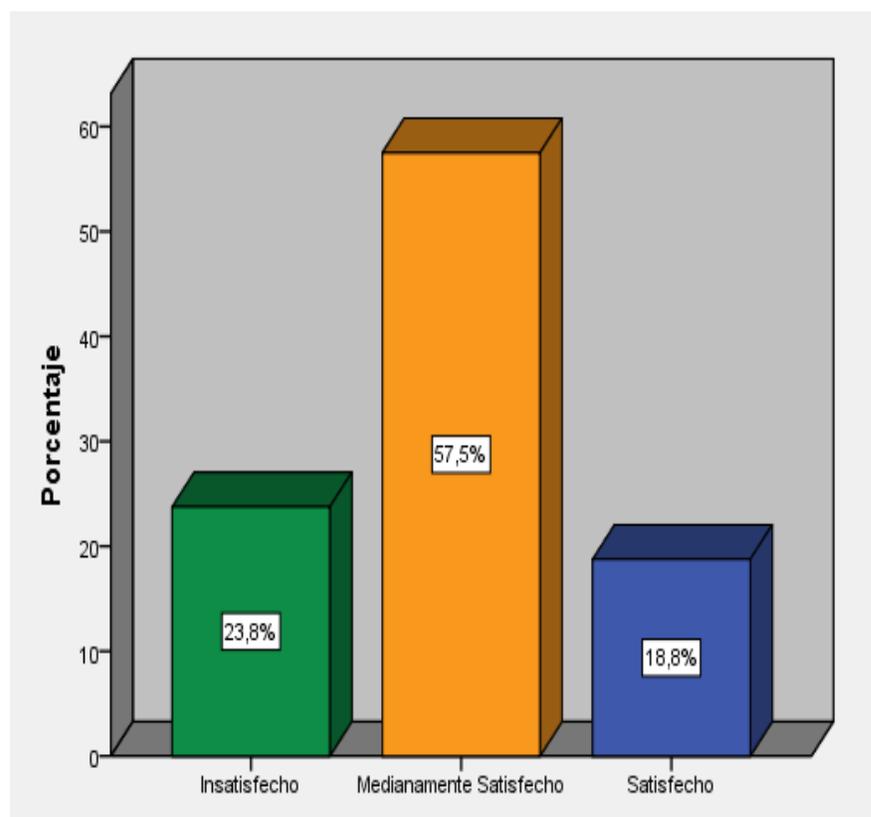
*Figura7.* Distribución de los niveles de la variable satisfacción laboral

En la tabla y figura, se observan que el 17,5% de los encuestados se encuentran insatisfechos con la labor que realizan en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 71,3% se encuentra medianamente satisfecho y el 11,3% se encuentra satisfecho

Tabla 10

*Distribución de los niveles de la dimensión significación de la tarea*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	19	23,8
Medianamente Satisfecho	46	57,5
Satisfecho	15	18,8
Total	80	100,0



*Figura 8. Distribución de los niveles de la dimensión significación de la tarea*

En la tabla y figura, se observan que el 23,8% de los encuestados se encuentran insatisfechos en cuanto a la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 57,5% se encuentra medianamente satisfecho y el 18,8% se encuentra satisfecho

Tabla 11

*Distribución de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	20	25,0
Medianamente Satisfecho	39	48,8
Satisfecho	21	26,3
Total	80	100,0

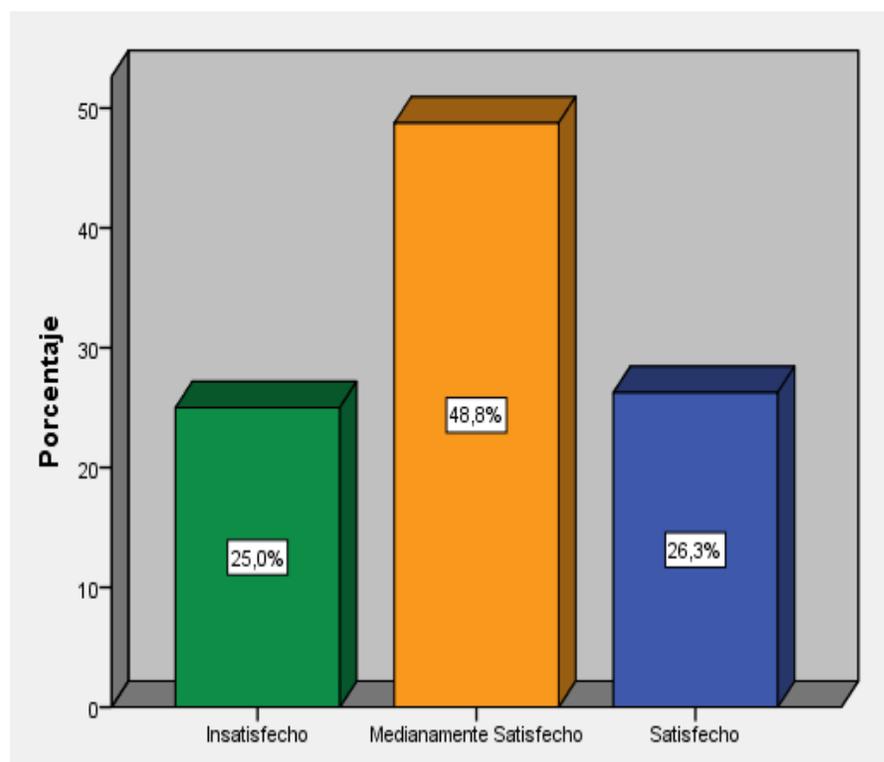


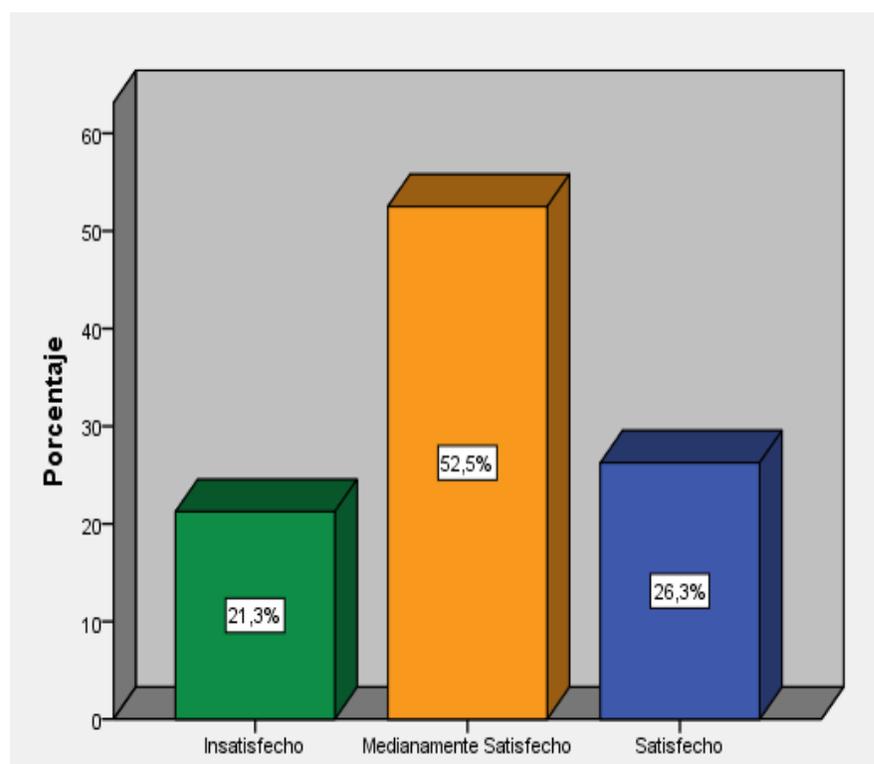
Figura 9. Distribución de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo

En la tabla y figura, se observan que el 25% de los encuestados se encuentran insatisfechos en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 48,8% se encuentra medianamente satisfecho y el 26,3% se encuentra satisfecho

Tabla 12

*Distribución de los niveles de la dimensión reconocimiento personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	17	21,3
Medianamente Satisfecho	42	52,5
Satisfecho	21	26,3
Total	80	100,0



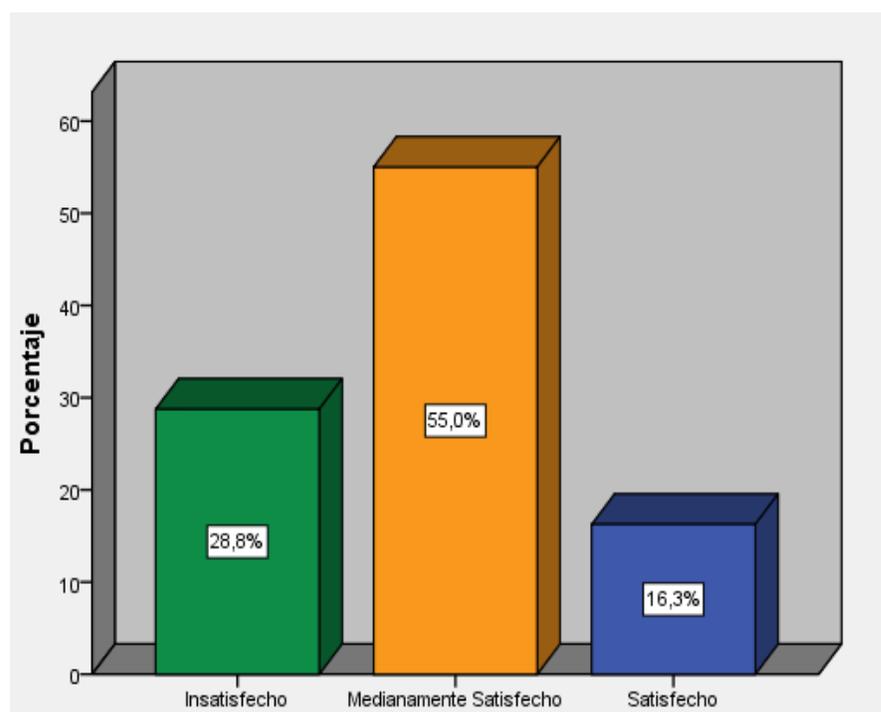
*Figura 10.* Distribución de los niveles de la dimensión reconocimiento personal

En la tabla y figura, se observan que el 21,3% de los encuestados se encuentran insatisfechos en cuanto a la dimensión reconocimiento personal de la variable satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 52,5% se encuentra medianamente satisfecho y el 26,3% se encuentra satisfecho

Tabla 13

*Distribución de los niveles de la dimensión beneficios económicos*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	23	28,7
Medianamente Satisfecho	44	55,0
Satisfecho	13	16,3
Total	80	100,0

*Figura 10. Distribución de los niveles de la dimensión beneficios económicos*

En la tabla y figura, se observan que el 28,3% de los encuestados se encuentran insatisfechos en cuanto a la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, mientras que el 55% se encuentra medianamente satisfecho y el 16,3% se encuentra satisfecho

### 3.2 Prueba o contrastación de hipótesis

Para probar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables

#### Hipótesis general

$H_a$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$  entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 14

*Correlación y significación entre las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral*

Correlaciones			Gestión del talento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.723\*\* interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1:

$H_a$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 15

*Correlación y significación entre las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral*

Correlaciones		Gestión del talento	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Gestión del talento	1,000	,671**
	Significación de la tarea	,671**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 1, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.671\*\* interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016.

**Hipótesis específica 2:**

$H_a$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

$H_0$ : No eexiste relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha, = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 16

***Correlación y significación entre la gestión del talento y las condiciones de trabajo***

Correlaciones			Gestión del talento	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 16, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 2, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567\*\* interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

**Hipótesis específica 3:**

$H_a$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y social en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

$H_o$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y social en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha$ , = 0,05

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 17

*Correlación y significación entre la gestión del talento y el reconocimiento personal*

Correlaciones		Gestión del talento	Reconocimiento personal
Rho de Spearman	Gestión del talento	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Reconocimiento personal	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 3, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.641\*\* interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y social en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

**Hipótesis específica 4:**

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$  entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 18

*Correlación y significación entre la gestión del talento y los beneficios económicos*

Correlaciones			Gestión del talento	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Beneficios económicos		Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 4, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.654\*\* interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016

## **IV. Discusión**

Luego de analizar los resultado se determino pudo establecer que hay una correlación entre la gestión del talento humano servicio y el bienestar laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .723, en la investigación realizada por León (2013) en la cual con respecto a la gestión del talento humano en la cual se contempla pruebas para la contratación del personal, ellas deben estar orientadas a los requerimientos del puesto de trabajo al que se postula; en la investigación realizada por Rodríguez (2011) en la cual se concluyó que se debe utilizar las herramientas adecuadas para administrar integralmente del talento humano lo cual ayudara al progreso de la productividad humana y organizacional, también la investigación de Cachuan, (2014) en la cual refuerza la idea al afirmar que la Inadecuada gestión de desempeño generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas.

En cuanto a la hipótesis específica primera se pudo determinar que hay una correlación entre la administración del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .671, al respecto Ruiz (2014) en su investigación permitió concluir que el desarrollo del personal influye positivamente en la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión

Referente a la hipótesis específica segunda se pudo establecer que hay una correlación entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .567, al respecto Genesi y Suárez (2010), en su investigación pudo concluir que en la administración de condición del talento humano se enfatizan: colaboración, aportación, responsabilidad y liderazgo; de los cuales sobresale el déficit de liderazgo en los gestores pedagogicos.

En cuanto a la hipótesis específica tercera se demostró que hay una correlación entre la gestión de la competitividad humana y el reconocimiento personal y /o social en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .671, también Gonzáles (2011), después de analizar sus resultados pudo evidenciar un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca comunicación y experiencia de valores, consistencia a la renovación, desilusión por la formación e invención de conocimientos del Talento Humano.

Finalmente se precisó que hay una correlación entre la gestión del talento humano y los privilegios económicos en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .654, en su investigación realizada por Coronel (2011) pudo permitir que el Clima laboral en los colaboradores da mucha intensidad a la forma de progreso o liderazgo desarrollado, así también encontró que la satisfacción total de los trabajadores está en un nivel alto con respecto a los beneficios laborales.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Se determinó que existe una relación entre la gestión del talento humano servicio y la satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .723, que indica una correlación positiva media y significativa al nivel de 0,000

**Segunda:** Se determinó que existe una relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .671, que indica una correlación positiva y un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ),

**Tercera:** Se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .567, que indica una correlación positiva y un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ),

**Cuarta:** Se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y /o social en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .671, que indica una correlación positiva y un  $\rho = 0.012$  ( $\rho < 0.05$ ),

**Quinta:** Se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .654, que indica una correlación positiva y un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** A los directivos se les recomienda desarrollar programas de capacitaciones que permitan mejorar el desempeño de los trabajadores para ello se debe evaluar las debilidades que se tienen en cuanto la satisfacción laboral de los trabajadores

**Segunda:** Brindar las capacitaciones y actualizaciones para el desarrollo profesional de los trabajadores en el campo en el que se desenvuelven los cuales deben ser subvencionados por la institución.

**Tercera:** Realizar una evaluación de los ambientes donde se da casa servicio para que cuente con las condiciones necesarias lo cual permita que el trabajador se sienta a gusto y pueda realizar su trabajo con satisfacción.

**Cuarta:** Generar programas de estímulos y recompensas como reconocimiento a la labor sobresaliente de los trabajadores los cuales o solo cumplan las metas y/o expectativas sino que las sobre pase.

**Quinta:** Si bien el incremento de beneficios económicos no depende de las autoridades de Essalud si no del gobierno, pero se recomienda que se presente proyectos de mejora en cuanto a los beneficios económicos de los trabajadores.

## **VII.- Referencias**

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo una investigación cualitativa*. Revista enseñanza e investigación en psicología. Recuperado de. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Revista. Recuperado de. <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Cachuan, (2014) *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*. Universidad San Martín de Porres. Lima
- Chiang, Martín y Núñez, (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/136/136>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 2da. ed. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Coca, K. (2010). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N°4 de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Coronel (2011). *Clima Laboral y satisfacción ocupacional de los colaboradores de prestaciones de la sede central de la dirección regional de Moquegua*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango* (Tesis). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Genesi y Suárez (2010). *Gestión de calidad del talento en las instauraciones disciplinarias ingeniosas*. Universidad de Tumbes. Trujillo, Perú.

González, J. (2011). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación del trabajador en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda, Ecuador*

Guerrero, A (2014) *Gestión del talento humano basado en competencias*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Queretaro.

Hernández R., Fernández C. y Batista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill.

Leon, E (2013) *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landivar.

Martínez (2013) *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*. (Tesis de maestría) Instituto Politécnico Nacional.

Medin Chiang, M. Martin, J y Nuñez, A. (2000). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: COMLLA

Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. España: Murcia.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson

Rodríguez, C. (2011). *Gestión del talento humano en una universidad pública*. Revista I buzón de Paioli.

Ruiz, J. (2014) *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión*. Universidad Nacional de Trujillo

Sierra, R. (2008). *Técnicas de Investigación Social*. Ed. Thomson: Madrid.

Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes directivos con sección a cargo de cuatro instrucciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

## **ANEXOS**

### Anexo N° 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano servicio y la satisfacción laboral en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y el reconocimiento</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servicios de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea en los servicios de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en los servicios de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Recompensar a las personas</li> <li>-Desarrollo de las personas</li> <li>-Retener a las personas</li> <li>-Supervisar a las personas</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Significación de la tareas</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Reconocimiento personal</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel :</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>

<p>reconocimiento personal y /o social en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016?</p>	<p>personal y /o social en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicios de ginecología, obstetricia, y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p>	<p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y social en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos en los servicio de obstetricia, ginecología y neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016</p>	<p>- Beneficios económicos.</p>	
---	---	---	---------------------------------	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



## INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar el nivel de calidad de servicio. Se le pide honestidad y objetividad en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

<b>RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.-¿Se encuentra motivado (a) de la labor que desempeña actualmente?					
2.- Los directivos de cada área motiva permanentemente la labor que desempeñas					
3.¿Tienes iniciativa propia para realizar tu trabajo con esmero?					
4. ¿Sientes que se reconoce el trabajo diario con palabras positivas?					
5.-¿Eexiste programas de incentivo laboral en tu trabajo?					
<b>DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>					
6. Se realiza capacitaciones por especialidad					
7. En tu servicio se recibe ayuda para mejorar tu desempeño					
8. Muestras interés en participar en las capacitaciones					
9. ¿Mejoras tu desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación?					
10. Te actualizas permanentemente en temas de tu especialidad					
<b>RETENER A LAS PERSONAS</b>					
11. Contribuye Ud. en el desarrollo de las buenas relaciones humanas					
12. Tratas con respeto a tus compañeros de trabajo					
13. Fomentas el compañerismo donde laboras					

14. Te sientes satisfecho en la labor que realiza					
15. Resuelves situaciones conflictivas de manera asertiva					
<b>SUPERVISAR A LAS PERSONAS</b>					
16. Se evalúa constantemente tu desempeño laboral					
17. Ud. reacciona positivamente ante las evaluaciones					
18. Se evalúa el trabajo justamente					
19. Recibe Ud. una orientación clara					
20. Tu superior atiende las dificultades que se le presenta					

## INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCION

### LABORAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar el nivel de satisfacción del usuario. Se le pide honestidad y objetividad en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

Nº	Ítems	Total desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Total acuerdo (5)
	<b>Dimensión significación de la tarea</b>					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
3	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
4	Me gusta el trabajo que realizo					
5	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
	<b>Dimensión condiciones de trabajo</b>					
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
7	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
8	Me disgusta mi horario					
9	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)					
10	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación).					

	<b>Dimensión reconocimiento personal y social</b>					
11	Siento que recibo maltrato.					
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
13	Prefiero tomar distancia con las personas con los que trabajo.					
14	Mi trabajo me aburre.					
15	Se valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
	<b>Dimensión beneficios económicos</b>					
16	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
17	Me siento mal con lo que gano.					
18	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
19	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
20	El esfuerzo por realizar horas adicionales son reconocidas por la institución					

Anexo validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>								
1	¿Se encuentra motivado (a) de la labor que desempeña actualmente?	/		/		/		
2	Los directivos de cada área motiva permanentemente la labor que desempeñas	/		/		/		
3	¿Tienes iniciativa propia para realizar tu trabajo con esmero?	/		/		/		
4	¿Sientes que se reconoce el trabajo diario con palabras positivas?	/		/		/		
5	¿Existe programas de incentivo laboral en tu trabajo?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 :DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>								
6	Se realiza capacitaciones por especialidad	/		/		/		
7	En tu servicio se recibe ayuda para mejorar tu desempeño	/		/		/		
8	Muestras interés en participar en las capacitaciones	/		/		/		
9	¿Mejoras tu desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación?	/		/		/		
10	Te actualizas permanentemente en temas de tu especialidad	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: RETENER A LAS PERSONAS</b>								
1	Contribuye Ud. en el desarrollo de las buenas relaciones humanas	/		/		/		
2	Tratas con respeto a tus compañeros de trabajo	/		/		/		
	Fomentas el compañerismo donde laboras	/		/		/		
	Te sientes satisfecho en la labor que realiza	/		/		/		
	Resuelves situaciones conflictivas de manera asertiva	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 4: SUPERVISAR A LAS PERSONAS</b>								
	Se evalúa constantemente tu desempeño laboral	/		/		/		

17	Ud. reacciona positivamente ante las evaluaciones	/	/	/	/
18	Se evalúa el trabajo justamente	/	/	/	/
19	Recibe Ud. una orientación clara	/	/	/	/
20	Te superior atiende las dificultades que se le presenta	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

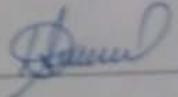
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra Diana Inés María Camero    DNI: 22263081

Especialidad del validador: Psicología

Cl. de Imp. del 2012

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACION DE LA TAREA</b>								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
2	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/		
3	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	/		/		/		
4	Me gusta el trabajo que realizo	/		/		/		
5	Me siento complacido con la actividad que realizo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 : CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
7	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/		
8	Me disgusta mi horario	/		/		/		
9	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)	/		/		/		
10	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación).	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL</b>								
11	Siento que recibo maltrato.	/		/		/		
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	/		/		/		
13	Prefiero tomar distancia con las personas con los que trabajo.	/		/		/		
14	Mi trabajo me aburre.	/		/		/		

15	Se valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/	/	/	
DIMENSIÓN 4 BENEFICIOS ECONÓMICOS					
16	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/	/	/	
17	Me siento mal con lo que gano.	/	/	/	
18	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/	/	/	
19	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	/	/	/	
20	El esfuerzo por realizar horas adicionales son reconocidas por la institucion	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

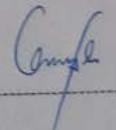
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Beatriz Silva Navas    DNI: 45104543

Especialidad del validador: Investigadora

01 de Agosto del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.

15	Se valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/	/	/	
DIMENSIÓN 4 BENEFICIOS ECONÓMICOS		/		/	
16	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/	/	/	
17	Me siento mal con lo que gano.	/	/	/	
18	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/	/	/	
19	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	/	/	/	
20	El esfuerzo por realizar horas adicionales son reconocidas por la institución	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Tabara Pardo Eggen    DNI: 03854754

Especialidad del validador: Investigadora

01 de May del 2013

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tabara Pardo  
Firma del Experto Informante.

15	Se valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/	/	x	
DIMENSIÓN 4 BENEFICIOS ECONÓMICOS					
16	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/	/	x	
17	Me siento mal con lo que gano.	/	/	x	
18	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/	/	x	
19	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	/	/	x	
20	El esfuerzo por realizar horas adicionales son reconocidas por la institución	/	/	x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

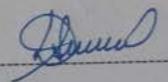
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Di'que Apicama Ormest    DNI: 22 26 30 81

Especialidad del validador: M. de la go

01 de May del 2012

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

### Anexo 3 Confiabilidad del instrumento

PILOTO GESTION DEL TALENTO																				
N°	3	4	1	2	5	2	2	2	4	1	5	2	4	1	1	3	5	2	3	2
1	4	5	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	5	5	2	4	5	1	4	3
2	5	4	5	5	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5
3	1	3	5	5	5	2	1	3	1	4	2	4	5	5	3	2	5	3	2	4
4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
5	5	4	1	4	5	1	4	1	2	5	2	3	1	3	3	1	4	1	4	1
7	4	4	3	3	3	3	5	1	5	2	1	1	4	3	1	4	3	2	4	2
8	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3
9	2	3	2	1	3	5	3	4	3	3	1	3	2	1	5	4	2	1	4	1
10	5	5	2	3	3	5	3	3	1	4	5	4	1	1	5	2	1	3	1	5
11	3	1	3	4	4	1	2	2	1	2	5	1	2	3	2	2	1	1	2	2
12	4	4	5	5	2	5	1	2	4	3	2	2	4	5	2	2	1	2	2	3
13	5	3	4	4	2	1	2	2	5	4	5	2	5	2	5	1	2	5	3	4
14	2	4	5	5	1	5	1	3	4	2	4	4	2	1	3	1	4	4	1	3
15	4	5	1	2	2	3	5	2	4	4	1	3	1	5	5	4	5	3	4	4

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

PILOTO SATISFACCION LABORAL																				
N°	2	2	2	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	1	4	1	5	2	1	1
1	1	3	5	3	2	4	3	4	2	4	5	5	5	4	3	2	4	5	2	4
2	3	1	3	1	2	1	3	3	4	4	5	3	5	4	5	3	2	3	5	3
3	2	3	4	4	2	5	1	4	5	4	5	2	3	2	2	1	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	1	1	2	5	1	5	5	4	2	2	4	4	3	2	4
5	4	2	5	4	1	5	5	4	2	4	1	1	3	1	3	1	3	4	4	1
6	1	3	3	4	2	5	5	2	4	4	4	4	2	5	3	5	1	1	5	4
7	5	1	3	3	1	5	2	3	5	3	2	3	3	3	4	1	5	3	4	1
8	1	4	5	1	2	5	2	4	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	1	3
9	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5
10	5	2	5	1	3	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	2
11	5	2	3	5	4	2	4	3	4	5	2	5	5	2	5	3	5	4	2	1
12	4	5	2	3	5	5	5	4	3	4	4	5	1	3	2	2	3	2	2	2
13	3	4	2	5	1	3	2	3	4	4	3	2	2	1	2	4	3	5	3	5
14	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5
15	2	1	5	2	5	4	4	1	5	1	1	5	5	5	5	5	4	1	4	4

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,579	20

Anexo 4 base de datos

GESTION DE TALENTO

	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	Total
1	3	1	5	5	3	17	5	3	1	1	4	14	3	1	3	1	4	12	1	3	3	5	1	13	56
2	2	4	4	4	5	19	1	2	2	4	3	12	1	1	5	2	1	10	2	1	2	1	3	9	50
3	3	4	5	4	3	19	5	5	4	5	4	23	4	5	3	4	3	19	4	5	4	4	5	22	83
4	5	5	2	5	1	18	2	3	3	4	3	15	5	2	5	1	5	18	5	4	1	3	1	14	65
5	1	4	3	1	3	12	3	4	2	4	5	18	4	5	1	2	2	14	2	5	5	5	5	22	66
6	1	2	2	2	5	12	4	2	1	2	4	13	1	3	3	1	1	9	3	2	1	3	2	11	45
7	3	3	3	5	4	18	3	5	2	4	4	18	3	2	1	1	2	9	1	2	5	3	3	14	59
8	4	1	3	1	4	13	4	2	4	1	3	14	5	2	5	3	5	20	3	4	2	2	1	12	59
9	4	2	4	2	3	15	3	2	1	1	1	8	5	4	5	4	3	21	2	1	4	4	2	13	57
10	1	2	1	3	1	8	2	1	3	2	4	12	1	2	3	2	1	9	2	2	1	3	2	10	39
11	5	4	4	3	3	19	5	5	4	4	5	23	3	4	4	3	4	18	3	2	5	4	4	18	78
12	3	4	1	2	5	15	2	2	2	4	1	11	5	2	4	1	1	13	3	5	2	3	2	15	54
13	4	5	2	2	4	17	2	4	4	4	2	16	3	2	5	5	2	17	4	5	1	4	3	17	67
14	5	4	5	5	2	21	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	3	17	4	4	4	5	5	22	78
15	1	3	5	5	5	19	2	1	3	1	4	11	2	4	5	5	3	19	2	5	3	2	4	16	65
16	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	1	6	28
17	2	3	1	3	2	11	2	2	2	3	3	12	3	3	2	5	4	17	1	4	3	4	4	16	56
18	2	2	3	4	2	13	3	3	2	2	4	14	2	2	1	2	1	8	1	2	3	2	2	10	45
19	1	3	5	3	3	15	5	5	5	2	2	19	3	3	1	3	1	11	2	3	1	4	2	12	57
20	5	4	1	4	5	19	1	4	1	2	5	13	2	3	1	3	3	12	1	4	1	4	1	11	55
21	4	4	3	3	3	17	3	5	1	5	2	16	1	1	4	3	1	10	4	3	2	4	2	15	58
22	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	2	1	2	2	2	9	1	1	2	2	3	9	32

23	2	3	2	1	3	11	5	3	4	3	3	18	1	3	2	1	5	12	4	2	1	4	1	12	53
24	5	5	2	3	3	18	5	3	3	1	4	16	5	4	1	1	5	16	2	1	3	1	5	12	62
25	3	1	3	4	4	15	1	2	2	1	2	8	5	1	2	3	2	13	2	1	1	2	2	8	44
26	4	4	5	5	2	20	5	1	2	4	3	15	2	2	4	5	2	15	2	1	2	2	3	10	60
27	4	3	2	2	3	14	5	1	5	5	5	21	4	5	1	1	5	16	5	1	1	2	3	12	63
28	3	5	5	2	4	19	5	2	1	4	5	17	4	5	2	5	2	18	5	3	4	5	3	20	74
29	2	2	5	5	5	19	5	2	5	3	4	19	2	5	2	1	1	11	3	4	4	3	3	17	66
30	2	5	5	4	2	18	2	3	4	2	1	12	5	2	3	3	1	14	1	3	2	2	5	13	57
31	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	4	18	1	1	4	4	1	11	5	2	1	5	2	15	64
32	2	2	3	2	2	11	3	1	2	2	2	10	1	3	1	3	1	9	2	1	3	1	3	10	40
33	1	2	5	3	2	13	3	3	2	2	2	12	3	4	3	4	4	18	3	1	2	2	2	10	53
34	5	4	4	2	5	20	2	5	1	5	1	14	1	4	3	2	4	14	2	4	2	1	3	12	60
35	1	4	4	1	3	13	5	5	3	2	5	20	1	5	5	2	1	14	4	3	3	2	1	13	60
36	5	3	4	4	2	18	1	2	2	5	4	14	5	2	5	2	5	19	1	2	5	3	4	15	66
37	2	4	5	5	1	17	5	1	3	4	2	15	4	4	2	1	3	14	1	4	4	1	3	13	59
38	4	5	1	2	2	14	3	5	2	4	4	18	1	3	1	5	5	15	4	5	3	4	4	20	67
39	2	3	5	2	1	13	1	2	2	2	2	9	5	2	5	3	3	18	4	2	2	3	1	12	52
40	1	5	4	4	1	15	5	5	2	3	1	16	1	5	4	3	5	18	3	3	2	5	2	15	64
41	4	4	1	3	5	17	1	3	5	3	5	17	1	4	5	4	4	18	5	5	2	2	4	18	70
42	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	18	5	3	5	3	5	21	3	4	5	5	3	20	76
43	3	5	4	4	5	21	4	2	1	5	1	13	4	1	2	4	5	16	1	2	2	3	5	13	63
44	1	4	4	1	5	15	4	5	4	3	3	19	4	3	3	5	5	20	4	2	4	4	5	19	73
45	5	2	2	3	2	14	5	3	1	3	5	17	1	4	4	4	1	14	5	1	1	2	4	13	58
46	3	1	5	1	5	15	5	3	2	3	2	15	1	5	2	3	4	15	4	4	3	4	1	16	61
47	5	4	5	5	4	23	5	4	4	3	5	21	4	4	3	4	5	20	4	5	4	5	5	23	87
48	3	5	4	5	2	19	5	5	2	1	2	15	5	2	4	4	3	18	4	1	4	3	1	13	65
49	1	4	2	2	4	13	3	4	1	5	3	16	5	3	1	3	5	17	1	4	5	2	4	16	62
50	5	3	4	1	5	18	2	2	1	4	4	13	5	2	2	4	2	15	1	5	1	2	3	12	58

51	3	1	2	2	3	11	1	2	3	1	3	10	1	2	1	3	1	8	1	3	1	2	2	9	38
52	4	1	1	4	2	12	1	5	1	1	3	11	4	2	3	2	4	15	5	4	3	2	3	17	55
53	2	1	4	2	3	12	5	1	3	3	1	13	4	3	1	1	4	13	5	4	1	1	3	14	52
54	5	5	4	3	5	22	3	4	5	4	5	21	3	3	3	5	2	16	5	3	3	4	4	19	78
55	2	3	1	1	3	10	1	2	1	2	4	10	3	2	1	1	2	9	3	2	1	3	2	11	40
56	5	5	3	1	1	15	1	5	3	3	4	16	4	1	3	3	5	16	4	1	5	1	2	13	60
57	2	3	2	1	5	13	2	4	1	4	1	12	5	4	4	1	5	19	3	1	4	3	1	12	56
58	4	4	3	5	5	21	4	5	5	3	5	22	4	4	3	2	4	17	4	3	4	5	4	20	80
59	2	2	1	3	2	10	3	5	5	2	2	17	1	4	3	4	4	16	1	3	2	5	3	14	57
60	2	3	2	4	2	13	3	2	5	4	4	18	2	2	5	5	4	18	2	5	1	3	3	14	63
61	3	2	5	2	3	15	1	3	4	1	5	14	1	3	5	3	5	17	3	3	3	3	5	17	63
62	4	4	3	3	5	19	4	3	5	3	4	19	5	4	3	4	2	18	5	4	5	4	5	23	79
63	5	4	4	3	1	17	2	3	5	1	1	12	2	3	3	1	1	10	3	5	1	2	1	12	51
64	1	2	2	1	3	9	1	1	2	3	2	9	2	1	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7	33
65	2	5	1	1	2	11	2	5	3	5	4	19	4	1	1	2	1	9	2	1	1	1	5	10	49
66	5	3	4	3	5	20	5	2	4	5	4	20	1	5	5	5	4	20	3	1	1	5	4	14	74
67	1	1	1	3	4	10	3	2	4	3	1	13	2	5	4	5	4	20	1	3	1	4	1	10	53
68	4	2	4	3	5	18	3	2	2	2	4	13	1	3	3	5	4	16	2	1	3	4	3	13	60
69	1	1	2	3	2	9	1	1	2	2	1	7	1	3	1	2	1	8	2	2	1	2	1	8	32
70	2	5	1	2	2	12	4	3	5	3	4	19	5	5	3	2	2	17	4	5	2	2	4	17	65
71	4	5	2	1	4	16	1	4	5	5	5	20	1	3	2	3	2	11	5	4	1	4	1	15	62
72	1	1	2	2	1	7	1	3	1	2	1	8	1	2	1	3	1	8	1	2	1	2	3	9	32
73	2	1	4	3	3	13	3	5	1	5	2	16	4	3	4	3	3	17	1	1	5	2	5	14	60
74	4	3	3	4	5	19	4	3	3	5	4	19	5	3	3	3	4	18	3	4	5	4	3	19	75
75	3	3	4	1	2	13	5	4	1	1	2	13	2	1	4	5	1	13	2	2	2	5	2	13	52
76	2	3	2	1	3	11	1	4	2	2	1	10	2	1	1	3	2	9	3	3	4	3	1	14	44
77	1	1	2	3	1	8	1	2	3	1	2	9	2	3	3	2	3	13	1	2	3	1	2	9	39
78	2	5	5	1	1	14	5	4	3	2	3	17	2	5	2	2	5	16	4	1	3	5	1	14	61

79	1	1	2	2	1	7	1	2	1	2	2	8	1	3	1	2	2	9	3	1	1	2	1	8	32
80	3	5	4	3	3	18	4	2	5	3	3	17	2	2	2	1	5	12	5	4	2	2	4	17	64

### SATISFACCION LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	Total
1	3	3	3	2	1	12	1	2	3	2	4	12	1	4	3	2	2	12	3	3	3	1	5	15	51
2	1	1	2	5	4	13	3	5	1	1	3	13	4	2	5	3	1	15	4	4	4	3	1	16	57
3	3	3	4	3	4	17	3	3	4	5	4	19	3	4	4	5	4	20	3	4	5	4	3	19	75
4	4	1	4	1	4	14	5	5	4	5	2	21	4	2	5	2	3	16	1	3	3	3	5	15	66
5	3	1	1	5	4	14	4	4	4	2	1	15	2	5	3	4	5	19	4	3	2	1	5	15	63
6	3	1	2	2	1	9	1	2	1	2	2	8	1	3	1	2	2	9	3	1	1	2	1	8	34
7	1	5	2	5	3	16	5	2	5	2	5	19	4	3	3	5	2	17	1	5	1	4	2	13	65
8	4	3	5	2	4	18	3	5	3	5	4	20	4	1	4	1	1	11	3	1	2	5	5	16	65
9	2	2	1	2	5	12	5	1	2	2	2	12	1	4	4	3	2	14	1	3	1	3	4	12	50
10	1	2	3	1	3	10	2	3	2	1	3	11	1	2	2	1	2	8	3	2	1	2	3	11	40
11	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	22	4	5	3	5	4	21	4	5	5	4	5	23	88
12	4	1	2	3	1	11	3	3	3	3	4	16	3	2	1	1	2	9	3	4	5	4	1	17	53
13	2	2	4	1	2	11	5	5	1	4	2	17	1	2	5	2	3	13	1	5	2	3	4	15	56
14	4	4	3	3	5	19	4	4	5	3	4	20	5	4	3	4	3	19	5	4	5	4	5	23	81
15	5	1	3	3	3	15	2	2	4	4	1	13	2	5	1	4	4	16	3	5	5	3	1	17	61
16	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	2	1	2	2	2	9	1	1	2	2	3	9	32
17	2	3	1	2	3	11	3	1	1	2	4	11	5	4	5	2	3	19	2	2	4	1	4	13	54
18	1	2	1	2	1	7	1	2	2	3	2	10	1	2	2	2	1	8	3	4	1	1	2	11	36
19	4	1	3	3	5	16	1	2	4	2	1	10	5	4	1	4	2	16	1	3	1	5	3	13	55
20	4	3	4	3	2	16	3	1	3	2	1	10	3	5	2	3	2	15	2	3	1	3	3	12	53

21	4	2	2	2	1	11	3	5	1	4	4	17	4	4	2	4	4	18	1	1	3	4	4	13	59
22	2	1	2	4	3	12	1	3	2	2	3	11	1	3	2	3	2	11	1	3	2	1	3	10	44
23	2	2	2	5	4	15	5	5	4	5	4	23	2	4	4	1	4	15	1	5	2	1	1	10	63
24	1	3	5	3	2	14	4	3	4	2	4	17	5	5	5	4	3	22	2	4	5	2	4	17	70
25	3	1	3	1	2	10	1	3	3	4	4	15	5	3	5	4	5	22	3	2	3	5	3	16	63
26	2	3	4	4	2	15	5	1	4	5	4	19	5	2	3	2	2	14	1	4	5	4	3	17	65
27	4	4	4	4	4	20	1	1	2	5	1	10	5	5	4	2	2	18	4	4	3	2	4	17	65
28	4	2	5	4	1	16	5	5	4	2	4	20	1	1	3	1	3	9	1	3	4	4	1	13	58
29	1	3	3	4	2	13	5	5	2	4	4	20	4	4	2	5	3	18	5	1	1	5	4	16	67
30	5	1	3	3	1	13	5	2	3	5	3	18	2	3	3	3	4	15	1	5	3	4	1	14	60
31	1	4	5	1	2	13	5	2	4	4	4	19	5	5	2	2	5	19	5	5	5	1	3	19	70
32	1	2	2	1	2	8	3	1	1	2	1	8	2	1	3	1	2	9	2	1	2	1	1	7	32
33	1	5	2	2	3	13	5	4	4	3	2	18	4	1	5	1	3	14	4	1	2	2	2	11	56
34	3	1	4	3	1	12	3	3	4	2	2	14	3	3	3	3	4	16	3	4	5	1	4	17	59
35	2	3	3	5	2	15	2	5	5	3	3	18	2	4	1	4	3	14	3	4	3	3	4	17	64
36	5	5	1	4	1	16	2	4	4	5	3	18	1	4	3	4	4	16	4	4	4	3	5	20	70
37	4	1	1	4	5	15	4	1	4	3	3	15	1	4	3	4	2	14	3	1	2	3	5	14	58
38	2	4	4	5	5	20	1	2	5	2	3	13	3	4	4	1	5	17	2	2	4	2	1	11	61
39	3	2	2	4	4	15	4	5	3	3	2	17	5	1	2	1	4	13	5	4	2	2	5	18	63
40	5	1	4	4	2	16	1	1	4	5	2	13	1	3	2	4	5	15	5	4	1	5	1	16	60
41	2	4	3	2	4	15	4	2	1	1	3	11	5	2	4	1	5	17	1	5	2	3	1	12	55
42	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	3	5	5	4	5	22	90
43	5	2	5	1	3	16	5	2	1	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	5	4	4	2	18	61
44	5	2	3	5	4	19	2	4	3	4	5	18	2	5	5	2	5	19	3	5	4	2	1	15	71
45	4	5	2	3	5	19	5	5	4	3	4	21	4	5	1	3	2	15	2	3	2	2	2	11	66
46	3	4	2	5	1	15	3	2	3	4	4	16	3	2	2	1	2	10	4	3	5	3	5	20	61
47	5	4	5	5	4	23	5	4	4	3	5	21	4	5	3	4	5	21	4	5	4	5	5	23	88
48	2	1	5	2	5	15	4	4	1	5	1	15	1	5	5	5	5	21	5	4	1	4	4	18	69

49	5	3	3	5	4	20	4	2	4	1	2	13	5	4	1	1	2	13	3	1	2	4	2	12	58
50	3	1	5	1	3	13	1	3	4	4	2	14	5	4	2	4	5	20	3	3	1	5	1	13	60
51	2	2	1	1	2	8	3	2	2	1	1	9	2	2	2	3	2	11	1	3	1	2	1	8	36
52	4	1	3	1	2	11	3	4	5	1	3	16	4	2	3	3	3	15	5	2	2	1	1	11	53
53	4	2	5	1	3	15	2	1	5	5	1	14	1	2	5	4	3	15	4	4	4	5	5	22	66
54	3	5	4	5	4	21	5	3	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23	87
55	2	3	3	2	3	13	2	1	3	2	3	11	2	3	2	2	3	12	1	3	1	2	3	10	46
56	2	5	1	2	5	15	1	1	4	2	5	13	1	3	5	4	1	14	2	1	5	2	3	13	55
57	4	5	5	5	2	21	3	3	5	4	5	20	1	3	1	4	5	14	3	4	5	2	2	16	71
58	4	5	3	5	4	21	5	5	4	3	5	22	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	4	23	89
59	2	1	4	4	3	14	1	3	2	5	5	16	5	5	5	2	2	19	3	5	2	2	5	17	66
60	5	1	2	5	5	18	4	2	5	1	2	14	4	3	4	5	4	20	4	3	3	1	4	15	67
61	1	3	5	3	3	15	4	2	5	3	2	16	1	5	2	5	3	16	1	1	4	5	1	12	59
62	5	4	3	5	4	21	5	4	4	3	5	21	4	3	3	4	5	19	4	5	4	3	5	21	82
63	1	5	2	2	5	15	3	2	5	5	2	17	5	2	1	2	1	11	3	4	2	2	1	12	55
64	3	1	2	1	3	10	1	2	3	1	3	10	1	2	1	2	1	7	1	3	1	2	2	9	36
65	4	1	5	4	4	18	4	2	4	2	2	14	1	2	5	2	2	12	3	1	1	1	2	8	52
66	3	5	2	1	2	13	2	5	4	2	3	16	5	3	5	4	3	20	1	1	1	1	5	9	58
67	4	1	2	4	3	14	5	4	3	3	4	19	5	1	1	3	1	11	2	3	3	1	2	11	55
68	3	4	2	4	4	17	5	3	5	4	3	20	4	2	1	1	1	9	4	5	2	1	1	13	59
69	1	1	2	3	1	8	3	2	3	1	2	11	3	3	3	2	3	14	1	2	3	1	2	9	42
70	3	5	4	3	1	16	2	4	3	1	3	13	1	5	4	2	3	15	3	1	4	2	5	15	59
71	5	5	1	3	4	18	2	5	3	3	2	15	4	2	1	3	2	12	3	3	3	2	5	16	61
72	3	2	1	2	1	9	3	1	3	2	3	12	1	2	5	3	2	13	3	2	2	1	3	11	45
73	1	2	4	3	1	11	3	2	3	1	2	11	4	2	2	3	3	14	4	2	3	1	3	13	49
74	5	4	3	4	4	20	5	3	4	5	4	21	4	3	4	3	5	19	5	5	3	4	5	22	82
75	4	2	4	4	5	19	4	4	5	2	2	17	3	3	5	5	4	20	1	1	4	4	2	12	68
76	2	1	3	1	2	9	3	1	3	2	1	10	3	3	2	2	3	13	3	2	3	1	2	11	43

77	3	1	2	2	3	11	1	2	3	1	3	10	1	2	1	3	1	8	1	3	1	2	2	9	38
78	5	2	3	1	3	14	3	2	3	1	5	14	1	4	4	2	3	14	3	2	4	4	3	16	58
79	2	3	1	3	2	11	1	2	3	2	3	11	2	3	3	1	2	11	1	2	1	2	1	7	40
80	4	2	4	5	2	17	3	4	2	1	1	11	1	4	5	3	3	16	2	1	2	4	1	10	54



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Acta de aprobación de Originalidad de Tesis**

Yo, **Abner CHAVEZ LEANDRO**, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante **María Angelita MARTINEZ VARGAS** titulado **“La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”** Constató que la misma tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 17 de julio de 2018

---

Abner Chávez Leandro

DNI: 22469265



# ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el  
Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LASALUD

AUTORA:

Br. María Angelita Martínez Vargas

ASESORA:

Dra. Tamara Pando

Resumen de coincidencias

22 %

1	es.scribd.com	Fuente de Internet	6 %
2	issuu.com	Fuente de Internet	4 %
3	biblio3.uri.edu.gt	Fuente de Internet	2 %
4	es.scribd.com	Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.usil.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uigv.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unh.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
8	franjeeconomicas.com...	Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.unjfec.edu.pe	Fuente de Internet	1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MARTINEZ VARGAS MARIA ANGELICA

D.N.I. : 25 65 535 63

Domicilio : URBANIZACION SAN MARTIN DE PORRES N.º E LT. 38, CALLAO

Teléfono : Fijo : 420 11 65 Móvil : 980 235 837

E-mail : Angelita\_4160@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

[ ] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención : GESTION DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MARTINEZ VARGAS Maria Angelica

Título de la tesis:

LA GESTION DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCION LABORAL EN EL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION, CALLAO, 2016

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 06/03/2018

1951-17



# ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FORMATO DE SOLICITUD



SOLICITA: **VISTO BUENO PARA EMPASTADO**

Dr. Abner Choisy

ESCUELA DE POSGRADO

MARIA ANGELICA MARTINEZ VARGAS con DNI N° 256553563  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en URB. SAN MARTIN DE PORRES M<sup>2</sup> E LT. 38 CALLAO  
(Calle / Lots / M<sup>2</sup> / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: ..... del programa: GESTION DE  
(Promoción) (Nombre del programa)  
LOS SERVICIOS DE SALUD identificado con el código de matrícula N° .....  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

VISTO BUENO PARA EMPASTADO

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 18 de Julio de 2018

[Firma]  
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. N.D. N° 2667-2017-UCV-L.E.PG.
  - b. TESIS ANILLADA CORREGIDA
  - c. Forma Dispositiva Sustentación de Tesis
  - d. Copia de Acta de amparación de originalidad de Tesis y portafolio Turubica

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: .....  
Email: .....

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
CAMPUS LIMA NORTE  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN  
**19 JUL. 2018**  
**RECIBIDO**  
Hora: [Firma] Firma: [Firma]