



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La gestión de talento humano en la satisfacción Laboral en Essalud I -  
Cono Sur, Nuevo Chimbote -2018**

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

**AUTORES:**

Gabriela Milagritos Vera Vilchez

Jean Kelvin Gabriel Chullus Jara

**ASESOR:**

Mgtr. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de las organizaciones

Chimbote – Perú

2018

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)  
..... Vera Vilchez Gabriela Milagritos .....

cuyo título es:  
..... La Gestión de Talento Humano en la Satisfacción  
Laboral en Essalud I - Cono Sur, Nuevo Chimbote-2018 .....

.....  
.....  
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 16 ..... (Número).....  
..... DIECISEIS ..... (Letras).

Chimbote...<sup>04</sup> de...<sup>12</sup>... Del 20...<sup>18</sup>..

  
.....  
PRESIDENTE

  
.....  
SECRETARIO

  
.....  
VOCAL

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)  
 ..... Chullus Jara Jean Kelvin Gabriel .....

cuyo título es:  
La Gestión de Talento Humano en la Satisfacción  
Laboral en Essalud I- Cono Sur, Nuevo Chimbote, 2018  
 .....  
 .....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 16 ..... (Número).....  
 ..... DIECISEIS ..... (Letras).

Chimbote 04 de 12 Del 20 18.

  
 .....  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 SECRETARIO

  
 .....  
 VOCAL

## Dedicatoria

A Dios, nuestro creador

Por la vida y por la salud y por permitirnos contar con el amor de nuestras familias y por ser el motor para ser mejores personas.

A nuestros Padres

Por su infinito amor, por su esfuerzo y dedicación, por su apoyo y aliento constante para conseguir nuestros sueños de convertirnos en profesionales.

A nuestros asesores y docentes

Por compartir sus enseñanzas y experiencias para ser mejores estudiantes y por contribuir con el logro de nuestros objetivos académicos y profesionales.

## **Agradecimiento**

A Dios no solamente merece nuestra dedicatoria sino nuestro eterno agradecimiento por ser el Principio y la vida, la Oportunidad de ser parte de este Universo maravilloso

A nuestros padres porque junto a Dios, nos dieron la oportunidad de SER, de vivir, de aceptarme con mis errores y virtudes. Por nunca perder la fe en él y apoyarnos a lo largo de nuestros estudios.

A nuestros profesores, que, a lo largo de mi vida estudiantil fueron en diversos momentos y etapas, nuestros segundos padres, que mostraron paciencia y dejaron grabada la huella de su enseñanza.

A nuestro Profesor Mgtr. Randall Manolo Gutiérrez Chilca, Docente del curso que ha puesto a nuestra disposición su experiencia y sabiduría ¡Gracias, profesor!

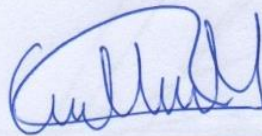
A todos ellos y a los que de diversas maneras nos apoyaron, Muchas gracias.

## Declaratoria de autenticidad

Yo Gabriela Milagritos Vera Vilchez con DNI 70890382 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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



---

Gabriela Milagritos Vera Vilchez

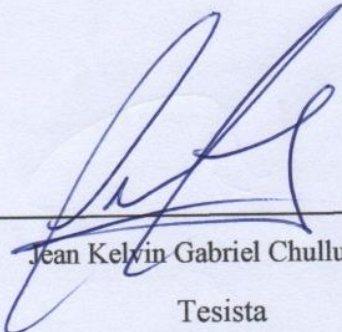
Tesista

## Declaratoria de autenticidad

Yo Jean Kelvin Gabriel Chullus Jara con DNI 70143132 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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



---

Jean Kelvin Gabriel Chullus Jara  
Tesista

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “La Gestión del Talento Humano en la Satisfacción laboral de Essalud I- Cono Sur, 2018” con la finalidad de determinar la relación entre la gestión de talento humano en la satisfacción laboral en ESSALUD I cono sur – Nuevo Chimbote 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.



## Índice

Acta de sustentación de tesis .....	ii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Presentación.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Realidad problemática .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Trabajos previos .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema.....</b>	<b>23</b>
<b>1.4. Formulación de problema .....</b>	<b>43</b>
<b>1.5. Justificación .....</b>	<b>43</b>
<b>1.6. Hipótesis.....</b>	<b>44</b>
<b>1.7. Objetivos .....</b>	<b>45</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>46</b>
<b>2.1. Diseño.....</b>	<b>46</b>
<b>2.2. Variables, Operacionalización:.....</b>	<b>46</b>
<b>2.3. Población y muestra .....</b>	<b>49</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....</b>	<b>49</b>
<b>2.5. Métodos de análisis de datos .....</b>	<b>50</b>
<b>2.6. Aspectos éticos .....</b>	<b>51</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
<b>IV. DISCUSION .....</b>	<b>67</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>71</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>82</b>

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I Cono Sur – Nuevo Chimbote 2018, para ello se consideró un diseño no experimental, transversal y descriptivo – correlacional, con una muestra conformada por 30 personas del Área de recursos humanos del año 2018, utilizando el cuestionario para recopilar los datos, que fueron analizados descriptivamente mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos. Los resultados obtenidos indican una relación significativa entre ambas variables según el método estadístico de chi cuadrado de 15.028 que fue mayor al valor tabular de 9.49, según el 43% del personal del área recursos humanos señalaron la gestión del talento humano es deficiente, para el 50% el análisis de puesto es deficiente, para el 40% el diseño de puesto es deficiente, para el 50% de los trabajadores de la capacitación es deficiente; respecto a la satisfacción laboral con el 40% es deficiente, el 47% la retribución deficiente, el 57% los beneficios laborales es deficiente, el 47% las relaciones interpersonales, el 50% las condiciones físicas. Se concluye que la gestión la gestión del talento humano es deficiente debido a que no hay un adecuado análisis de puestos, diseño de puesto y menos una eficiente capacitación y por otro lado la satisfacción laboral fue pésima con respecto a la retribución, beneficio, no hay una adecuado trabajo en equipo y por ultimo una pésima infraestructura junto a los equipos y maquinarias muy antiguas y esto se ve reflejada en la insatisfacción de los trabajadores.

Palabras clave: gestión del talento humano – análisis de puestos – diseño de puesto – capacitación – satisfacción laboral – retribución - beneficios laborales – relaciones interpersonales – condiciones físicas.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent in job satisfaction in ESSALUD I Cono Sur - Nuevo Chimbote 2018, a non - experimental, transversal and descriptive - correlational design is used, with a sample made up of 30 people from the Human Resources Area of 2018, using the questionnaire to collect the data, which were analyzed descriptively by means of tables of frequency distribution and graphics. The results indicate a relationship between the variables according to the chi-square statistical method of 15,028 that was greater than the tabular value of 9.49, according to 43% of the personnel in the area of human resources. The analysis of a position is deficient, for 40%. The design of a position is deficient; 40% is deficient, 47% is deficient, 57% Labor benefits are deficient, 47% interpersonal relationships, 50% Physical conditions. What is not in the sense of what has been said, there is not an adequate work in the team and in the last place an infrastructure together with the equipment and machinery very old and this is reflected in the dissatisfaction of the workers.

Keywords: human talent management - job analysis - job design - training - job satisfaction - retribution - work benefits - interpersonal relationships - physical conditions.

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En los últimos años, se ha evidenciado que el estudio del Talento Humano es de interés de las diversas entidades sobre todo en el sector salud, ya que mucho depende de la selección de personas debido a que la mayoría de ellos no cuentan con la experiencia necesaria, no son capacitados, no están en el lugar que les corresponde y por ese motivo los trabajadores no se encuentran satisfechos.

Los funcionarios responsables del área de gestión de Recursos Humanos, tienen la obligación de realizar una efectiva rendición de cuentas de las actividades en su área, a sus superiores, Constituyéndose en un problema para los funcionarios que les genera una mayor demanda de información sobre los diversos aspectos que involucra su gestión.

Villanueva (2107) señala que en las entidades multinacionales la gestión del talento humano se orienta a la consecución de los objetivos empresariales para generar desarrollo y crecimiento. Sin embargo, en ciertas ocasiones, estas multinacionales cometen el error de no apostar por brindar a sus trabajadores una preparación ni condiciones adecuadas para laborar.

A pesar de la modernidad, aún se observa en cierto número de empresas que con respecto al talento humano no pasa por una selección adecuada en la admisión de postulantes a un puesto de trabajo, contratando a personas improductivas que no compiten para desarrollarse a sí mismas. Esto a veces es favorable para los altos ejecutivos, pues les facilita el trabajo de la organización de los recursos humanos, diseñando un improductivo modelo de puesto con funciones imprecisas. Este hecho dará como resultado que el trabajador se halle totalmente incómodo con sus labores asignadas.

Este panorama ha ido cambiando y ya son muchas las organizaciones comerciales tanto de Estados Unidos, Europa y recientemente en América

Latina que han implantado la gestión de Recursos Humanos inspirada en la competencia laboral como un método para mejorar la productividad y mantener un clima positivo en las relaciones con sus empleados. Se justifica este nuevo esquema pues corresponde al deseo de mejorar los niveles de productividad y competitividad mediante la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprender de la organización. Observamos, en conclusión, que se regresa a la valoración del aporte humano a la competitividad organizacional.

Para Marin (2014) el talento humano conforma un requerimiento básico en los establecimientos de salud, por ello, su debida administración es importante para la gestión de un adecuado rendimiento en el trabajo y el éxito de los logros de estas organizaciones, contribuirá a la obtención de resultados favorables en cuanto a la satisfacción de los trabajadores del centro de salud. La Reunión Panamericana de Ministros de Salud, hecha en Toronto, Canadá en el 2015, se centró en los recursos humanos en salud. Allí se afirmó la iniciativa titulada “Llamado a la acción de Toronto para un periodo de recursos humanos en salud”, en la cual se define: “los recursos humanos son la base del régimen. El reconocimiento del rol de los trabajadores en el sector salud es un factor primordial de la mejoría de la calidad de vida; porque son los colaboradores los protagonistas de su desarrollo”.

En este contexto, el talento humano es fundamental para las empresas siempre y cuando estén bien dirigidas, es por aquello la trascendencia de su administración para alcanzar sus objetivos.

Barreto (2013) señala que para todas las instituciones innovadoras que se implican en el progreso o crecimiento del capital humano, designado de tal manera por expertos simultáneos, se concierne que este es elemento primordial de la producción y el comienzo del ascenso económico. Asimismo en el patrimonio común, que nace de la manufactura y competitividad establecidas dentro de la información, el valor de las personas se determina por la autonomía, la irregularidad, una mayor multiplicidad en cada zona y su sucesión de partes excluyentes. La satisfacción laboral es el resultado de

elementos internos como externos de la organización, como la motivación, el crecimiento profesional del usuario, la identificación y capital en la empresa, por aquello es trascendente custodiar la satisfacción del empleado.

Santamaría (2017) señala que en las entidades de salud de la red de Lambayeque, no hay un desarrollo en la gestión del talento humano y cómo esta podría optimizar la capacidad de los usuarios, este espacio hace que se desenvuelvan habilidades para perfeccionar la gestión de la institución, examinando un buen ambiente laboral entre los empleadores de los servicios de salud y el bienestar de ellos mismos, evadiendo empleados desanimados, desocupados, con ineficaz uso de la capital y como resultado una mala disposición en la atención, que a largo plazo genera discrepancia y disgusto en los pacientes.

Gestopolis (2014) señala que son limitaciones de la gestión de recursos humanos en Essalud, la difícil distribución de relaciones laborales y de dependencia lo cual genera dificultades en la atención, retribución, ocupación y gestión en habitual de este trascendente medio institucional. Por lo tanto las entidades prestadoras de servicios de salud, ya sean públicas o privadas, han tenido conciencia de lo importante que es emplear estrategias de motivación y que los usuarios estén satisfechos es primordial, tiene un valor exclusivo que corresponde tanto al usuario como a la organización porque admiten la prestación de servicios de calidad a los pacientes.

Essalud en esta área tiene el compromiso de gestionar los recursos humanos de manera adecuada a la ley con el objetivo de alcanzar sus metas y objetivos para los cuales se les convocó. Lamentablemente no se viene ejecutando debido a la mediación política, carencia de diversos aspectos circunstanciales, lo que trae consigo diversas consecuencias psicológicas en la autorrealización, autoestima y competitividad de su personal.

Guzman (2017) señala que en el Perú nos cuestionamos qué pasa en el sector salud después de que el gobierno se manifestase implacable en dispararse a

los pies con respecto con lo que tienes que ver con los asesores, administrativos cuestionados y consultores ad honórem para el Seguro Integral de Salud (SIS), asimismo de la vuelta al trabajo del doctor Carlos Moreno y el notificado posterior para “deponerlo de sus labores”, presentan unos fallos constituyentes que son complicados de entender para los que sabemos o entendemos algo sobre el tema. Verificamos tres de las decisiones publicadas. Pues se trata del carácter responsable de sugerir y generar actitudes en componente de recursos humanos en salud. Si bien En Essalud nunca tuvo los medios convenientes para extender en abundancia su labor, y requería una valoración de su modelo de educación, simbolizaba un empeño del área para mejorar la formación de sus profesionales en salud pública como opción frente a los altos costos que sustituyen las maestrías en este campo en las universidades privadas. Algo que conoce la ministra Patricia García al haber sido rectora de la Facultad de Salud Pública de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Esta situación pone en evidencia una mala administración del gobierno en lo que consta al sector salud no conlleva a un buen desempeño a los empleadores y por lo tanto tampoco a una mejor satisfacción laboral.

En Essalud del cono sur de la ciudad de Nuevo Chimbote se evidencia inconvenientes en la falta del personal en las distintas áreas, ya que cuenta con una gran cantidad de pacientes por especialidad, medicamentos, etc., razón por la cual, los trabajadores tienen mucha carga de presión por la sobre carga de trabajo que tiene a diario ya que en los hospitales todos los días existe una gran cantidad de usuarios que requieren ser atendidos, ya sea para el cuerpo médico como en el área administrativa.. Esta situación genera que los trabajadores se estresen y no puedan cumplir una buena labor y atención hacia el usuario ya que todos requieren ser atendidos con un buen trato ese mismo día y eso es lo que causa la insatisfacción del personal de trabajo del hospital Essalud Cono Sur, aparte que el hospital no cuenta con una buena infraestructura ya que es muy pequeña y no cuenta con los recursos suficientes para poder cumplir las expectativas del usuario y el personal administrativo y el cuerpo médico y falta la implementación de elementos tecnológicos más avanzados para que el

personal pueda hacer su labor con más facilidad, más rapidez y eficacia así ya no acaben tan cansados después de haber acabo su horario de trabajo.

## **1.2.Trabajos previos**

### **Internacionales**

Mercado (2013) en su tesis titulada “Caracterización del Área de gestión del talento humano en la E.S.E. hospital universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C”. Para este trabajo, se utilizó su diseño de investigación del tipo descriptivo con una muestra de 39 concluyó:

En la E. S. E. Hospital Universitario del Caribe los empleados consideran la gestión del talento humano como una herramienta indispensable para la institución que contribuye a un mejor desempeño laboral. Los trabajadores mayormente se consideran trascendentes en su trabajo y que sus características y habilidades son apreciadas, no obstante, Essalud requiere mayores elementos de motivación, ya que los trabajadores no sienten que este elemento este presente todos los días y que solo es importante algunos acontecimientos.

La mayoría del personal que trabaja en sus áreas de trabajo, se siente capacitado para cumplir los requerimientos de la institución, esto señala que para los trabajadores los empleados se desempeñan con los requisitos académicos y son competentes para hacerse cargo de un paciente, con una buena atención. En lo referente al programa para el mejoramiento continuo se demostró no estar aptos, tan solo una pequeña parte de los empleados tiene conocimiento de aquello. Para el hospital los niveles de los sueldos no son completamente gustosos y esto se ve en el producto general del trabajo, ya que es un elemento de gran valor para el empleador.

Maldonado (2013) en su tesis titulada “Análisis y determinación de los índices de satisfacción laboral del talento humano de la empresa eléctrica Regional del Sur S.A. (Eerssa) de la ciudad de Loja”. La presente investigación se utilizó su diseño de investigación del tipo descriptivo con una muestra de 245 trabajadores concluyó:



El Clima organizacional es muy importante para poder alcanzar una mejor eficiencia en las instituciones, ya que establece la manera que un sujeto (empleador) distingue su ambiente laboral, su interés, su rendimiento y como resultado su satisfacción.

El autor hace mención al clima organizacional como un factor importante en las instituciones, ya que influye en tanto en el desempeño laboral, en su rendimiento y la satisfacción del trabajador.

El lograr las metas de trabajo y el clima laboral son los elementos más significativos, ya que la disposición hace que un trabajador se sienta cómodo en su puesto de trabajo, lo cual contribuye al mejoramiento de la organización. En cuanto a la imagen de la organización se puede analizar una fortaleza ya que muestra porcentajes altos en los sectores de satisfacción, no obstante no se deja de tomar en cuenta la relación con las oportunidades de mejorar para

Galeas y Vásquez (2015) en su obra “La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del Personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital Iess de la ciudad de Milagro, Provincia del Guayas”. Para esta investigación se empleó un diseño de investigación del tipo descriptiva – correlacionales con una muestra de 16 trabajadores concluyó:

Que, de acuerdo al criterio del personal médico encuestados existe una alta satisfacción sobre la Dirección del Departamento de Talento Humano, pero a pesar que el criterio negativo es poco, es importante comprobar cuáles son las deficiencias del departamento para evitar riesgos laborales en el personal de enfermería.

Ruiz (2013) en su tesis titulada “nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán”. El tipo de investigación fue cuantitativa, descriptiva y no experimental, con un cuestionario de 35 items para la satisfacción laboral items, aplicado a 200 personas de 8 empresas públicas y privadas de la misma ciudad. Llegando a la conclusión:

Las personas que componen el sector público muestran un mayor nivel de satisfacción (71%) que las que componen el sector privado (67%)

Del total de encuestados (200 personas), la mayor parte se concentra en un nivel ALTO de satisfacción con un 69%.

Destaca que las mujeres del sector público sean el grupo más satisfecho con su trabajo (Tabla N°5), concentrando en esta opción al 74% de las encuestadas.

### **Nacionales**

Castillo (2016) en su tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”. Para este trabajo se usó un diseño de investigación del tipo descriptiva – correlacional con una muestra de 80 trabajadores; concluye:

“Se llegó a determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en este caso fue moderada porque la relación entre los trabajadores es regular. Sin embargo se concluyó que si los empleados se llegaran a conocer mejor tendrían un mejor desempeño.”

No se acepta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Como conclusión tenemos que, en un trazo del 5% y un 95% de confiabilidad, el progreso de individuos de la Gestión del Talento Humano se relaciona efectivamente con el clima laboral de los empleados del área de Sistema del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación - Lima, 2015.

Godoy (2017) en “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016”. La muestra comprende 93 enfermeras del Hospital Nacional Cayetano Heredia que es un Hospital del MINSA, 2016; concluyó que:

La Gestión del Talento Humano en el hospital nacional Cayetano Heredia se encuentra en un nivel regular en un 45%. Por otro lado se determinó que existe relación significativa entre variables de Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de su personal de enfermería (correlación de Spearman = 0.271\*\*), que señala una correlación positiva y significativa al nivel de 0,01 (bilateral), con un  $\rho = 0.009$  ( $\rho < 0.05$ ).

Quinto (2015) en "Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Priale de Huancayo - 2015". Para este trabajo se utilizó un diseño de investigación del tipo descriptiva – correlacional con una muestra de 110 trabajadores; concluye:

Los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, respecto a las relaciones interpersonales muestran una satisfacción moderada porque el 43% de encuestados se siente satisfechos con sus jefes, el 44% están satisfechos con el apoyo de sus jefes. Además respecto a sus compañeros, el 49% de los trabajadores se siente satisfechos con el apoyo, el 47% con la confianza y el 35% se siente satisfechos con el trato cordial entre compañeros, Además, la satisfacción de los trabajadores administrativos, en relación al ambiente físico es moderada, dado a que, el 70% de encuestados están muy satisfechos con la iluminación de sus oficinas, el 73% se siente muy satisfechos con la higiene, el 66% está muy satisfechos porque consideran que tienen equipos óptimos y 68% se siente muy satisfecho con la cantidad y calidad de los materiales. Por otro lado, el 56% de trabajadores se muestran insatisfechos con el espacio de las oficinas ya que manifiesta que es difícil la circulación del personal dentro del área ya que las oficinas son muy estrechas y por último la satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, respecto a las políticas de recompensa es moderada, puesto que, el 48% están muy satisfechos ya que su jefe valora sus esfuerzos, el 48% de encuestados se siente muy satisfechos porque la institución reconoce y felicita su trabajo mediante oficios, cartas de felicitación, etc. Y el 58% de trabajadores administrativos se siente muy satisfecho debido a que existen incentivos económicos por lograr metas.

Saavedra (2015) en su trabajo titulado “Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016”. Con un diseño de investigación descriptiva- correlacional, con un muestreo de 88 trabajadores; concluyó:

Los empleados están satisfechos por la labor que cumplen, pues el 84% se encuentran conformes, porque su empleo consiste en ampliar sus habilidades y el 91% se encuentra satisfecho ya que ayudan a los usuarios que los necesitan.

No obstante, hay descontento porque no hay buena remuneración económica pues el 89% está descontento con el salario que recibe, el 97% no se siente conforme con lo que gana y el 95% mostró estar descontento porque su salario no les alcanza a cubrir sus perspectivas económicas.

Millan y Montero (2017) en “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016” concluye:

La Satisfacción laboral y el clima organizacional son dos elementos primordiales para el buen clima institucional.

La variable clima organizacional sus dimensiones mayores estimadas fueron; involucramiento laboral con 4,049% y comunicación con 3,966% y las bajas apreciadas fueron; Autorrealización con 3,851% y Supervisión con 3,891%.

De esta manera en la variable de satisfacción laboral, las dimensiones más apreciadas fueron: Significación de la Tarea con 4,317% y condiciones de trabajo con 4,207% y las de bajo valor para los contribuyentes valoraron beneficios económicos con 4,042% y reconocimiento personal y/o social con 4,129%.

Ruiz (2013), en su tesis “Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán”. La presente investigación se utilizó un diseño de investigación del tipo descriptiva con una muestra de 30 empresas concluyó que:

Las mujeres de ambos sectores tienden a sentirse satisfechas con sus labores en el centro de trabajo, dado que la mayor proporción de encuestadas se ubica en un nivel alto de satisfacción, asimismo, ninguna de ellas como fue mencionado se encuentra en un nivel bajo de satisfacción.

### **Locales**

Sánchez (2015) en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chiclayo”. La presente investigación se utilizó su diseño de investigación del tipo descriptiva -correlacional con una muestra de 120 trabajadores; concluyó:

En la relación entre satisfacción laboral y la motivación se demuestra que hay una correlación de 0.901, además el p-valor, 0.01, menor a 0.05 revela que esta relación es sumamente reveladora.

Según este estudio que se obtuvo de la variable satisfacción laboral, nos indicaron que hay factores que ayudarán a mejorar el ambiente donde se realizan las labores como la motivación que es importante para el trabajador.

Morillo (2014) en “Análisis de la gestión del talento humano en la empresa JKMB generales S.R.L de Nuevo Chimbote en el año 2014”. Se utilizó su diseño de investigación del tipo descriptiva -correlacional con una muestra de 15 trabajadores llegando a la conclusión:

En la investigación se han descrito los pasos sobre el reclutamiento y la selección del personal donde un 44% de los empleados indicó que este proceso de no se realiza adecuadamente, pues la empresa no cuenta con política de reclutamiento del personal; cuando se requiere de un nuevo trabajador, la empresa solo convoca externamente las vacantes de un puesto de trabajo, sin embargo no reclama interiormente la posibilidad de desarrollo y/o traspaso e puestos; la organización tampoco cuenta con medidas o razonamientos de informe para la elección de personal; además la organización no ejecuta entrevista, prueba de conocimiento, de capacidades psicológicas o personalidad para la selección del personal.

En la investigación se ha descrito el proceso de inducción del personal donde el 68% de los empleados indicó que este proceso no se realiza adecuadamente, pues la empresa no realiza charlas, no asigna compañeros guías y/o mentores, tampoco entrega videos, folletos, trípticos o un manual de inducción al nuevo colaborador; la empresa tampoco comunica al nuevo colaborador el sentimiento de satisfacción por tenerlo en la empresa; una vez integrado el nuevo colaborador, la empresa no le hace comprender los objetivos de la empresa tampoco cumple actividades de unificación y social para los nuevo trabajadores; finalmente, no hay un proceso de inducción conocer la cultura de la organización y todo lo coherente con el adiestramiento de sus funciones.

De la investigación se ha descrito el proceso de evaluación del personal donde el 60% de los empleados indicó que este proceso no se realiza correctamente, pues

la empresa carece de parámetros para valorar el desempeño de los trabajadores en sus puesto de trabajo si es evaluado por sus jefes inmediatos; el gerente, jefe de recursos humanos o jefe inmediato no sugiere ni orienta a sus subordinados después de conseguir los resultados de su evaluación de desempeño; y los resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores no les permite saber cuáles son sus fortalezas y debilidades en el trabajo que realizan.

En la investigación se ha descrito el proceso de capacitación del personal donde el 49% de los empleados indicó que este proceso no se realiza, pues la Entidad no adopta anualmente un plan de formación y capacitación para sus trabajadores; si existe iniciativa por parte de la empresa para fomentar el aprendizaje entre sus colaboradores, sin embargo, la empresa no promueve la necesidad de la actualización de conocimiento; la empresa tampoco invierte en la capacitación de sus trabajadores para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.

Según Antinori (2012) en su tesis “Gestión del talento humano en el proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de seguros la Positiva en la ciudad de Chimbote 2012” tiene un tipo de estudio descriptivo correlacional con una muestra de 25 trabajadores concluyó:

Se ha llegado a describir que en el proceso de capacitación que desarrolla la gestión del talento humano, se busca reforzar las competencias de liderazgo de los directivos, con temas como la pro actividad, dinamismo, negociación, así como también programas de coaching para reforzar las habilidades de los trabajadores; los trabajadores respondieron que para que ellos puedan responder de manera adecuada a los requerimientos necesitan estar bien capacitados (40)% para poder desarrollar sus habilidades en su desempeño diario en las labores que realiza; así mismo el (36%) considera que los temas que se emplean en las charlas de capacitación se ajustan a las necesidades del mercado.

Finalmente se puede decir que existe relación entre ambas variables, la hipótesis Nula, toda vez que a la luz de los resultados obtenidos, se ha logrado determinar que si existe relación entre la capacitación y el desempeño de los trabajadores de seguros Positiva, fundamentándose dicha relación, el desempeño de los trabajadores, que a raíz de capacitaciones mensuales mejoran de manera muy productiva sus labores dentro de la empresa. El resultado  $p_1$  es de 0.06, por lo

tanto el  $p1 \geq p$  significa que la relación es significativa; y por lo tanto se acepta la hipótesis general de investigación.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión del talento humano**

##### **1.3.1.1. Definición:**

Para Chiavenato (2003) la gestión del talento humano es una tendencia susceptible al clima organizacional existente en una determinada empresa, ya que depende de ciertos factores internos de la organización como el organigrama de la empresa, la cultura organizacional, el contexto ambiental en el cual se desempeña la empresa o el rubro del negocio, etc. (p. 202).

Para Vásquez (2008) la gestión del talento humano es un proceso que independientemente de las líneas de mando del sistema jerárquico establecido en una entidad, acata en gran régimen de la relación que se encarga de establecer la empresa con sus trabajadores con la finalidad de instaurar un compromiso del trabajador con los objetivos organizacionales; tomando en cuenta siempre la productividad generada por cada uno de ellos, evaluando las metas alcanzadas y los recursos y tiempo utilizado para alcanzar dichos objetivos, garantizando siempre el desarrollo del recurso humano de la empresa (p. 65).

Para Mora (2012) la gestión del talento humano es un instrumento clave que una organización necesita para hacer frente a diversos factores externos que están surgiendo en la sociedad como parte del desarrollo y la globalización. Está ampliamente relacionado con el incremento del desempeño de los empleados, promoviendo el desarrollo de las capacidades individuales en base a los requerimientos de la empresa, prevaleciendo siempre el valor del capital humano (p. 24).

Para Chiavenato(2003), la gestión del talento humano es una tendencia susceptible del clima organizacional existente en una determinada empresa, ya que depende de ciertos factores internos de la organización como el

organigrama de la empresa, la cultura organizacional, el contexto ambiental en el cual de desempeña la empresa o el rubro del negocio, etc. (p. 202).

En conclusion la gestión del talento humano es una parte fundamental de la organización y es un instrumento clave como parte de su desarrollo.

### **1.3.1.2. Objetivos de la Gestión del Talento Humano**

Según Sherman (2007), los objetivos se enfocan principalmente en la efectividad empresarial, están conformados por dos objetivos el primero que es contribuir con el cumplimiento de los objetivos y el planeamiento estratégico de una empresa (misión y visión) y el segundo que es impulsar la competitividad empresarial mediante el apoyo de las capacidades del capital humano para optimizar el nivel de productividad proporcionando beneficios para todos los entes que forman parte de la cadena de valor (empleados, socios, clientes) (p.205). En esta oportunidad solo trataremos de a planeación por ser de interés para esta investigación.

Se concluye que si una persona lleva en lo interior un talento espiritual como sus habilidades, aptitudes y conocimientos se convierten hoy más que nunca en motor de las nuevas organizaciones en la industria, se necesita realizar planes estratégicos y objetivos es por ello una empresa se puede beneficiar en su ámbito productivo.

#### **1.3.1.2.1. Planeación del personal**

Para Chiavenato (2003) la planeación de personal es un método que permite a las empresas tomar decisiones respecto a la cantidad de personal necesario para cumplir con las metas organizacionales trazadas en un determinado lapso (p. 204). La planificación en gestión de personal es fundamental ya que proporciona a la empresa la estimación probable de capital humano necesario en los siguientes años. Se concluye de la planeación del personal que gracias a este método se puede determinar cuántos trabajadores son necesarios dentro de la organización (p. 205).

En conclusión es muy importante este punto ya que permite elaborar nuevos metas o visiones y estrategias para desarrollarse, es donde se puede



realizar mejor análisis sobre un proyecto con tiempo, con la finalidad de desarrollarse muy efectivamente en la productividad positiva para la empresa.

### **1.3.1.3. Análisis de puestos**

Para Wether (2001), los críticos investigan todo lo relacionado a la empresa empezando por su clima o cultura organizacional, su plan estratégico, el personal, los materiales y los bienes o servicios que brindan a la sociedad, además de considerar dentro de su análisis a factores externos del entorno de la empresa y provistos de una visión general de la organización (p. 345). Para ello se ha de tener en cuenta.

#### **1.3.1.3.1. Identificación de puestos.**

Es una actividad fácil de llevar a cabo en una empresa pequeña, sin embargo en una empresa grande resulta todo lo contrario ya que es indispensable contar con el soporte de todos los trabajadores empezando de empleados hasta jefes y directores muy aparte de contar con el registro de empleados de recursos humanos. Se concluye que la Identificación de Puestos en las empresas grandes es muy difícil de llevarse a cabo ya que es muy grande la población de trabajadores y por lo tanto los mandan a los puestos en los que son necesarios, no en los que ellos se desempeñan.

#### **1.3.1.3.2. Descripción de puestos:**

Para Wether (2001), es una descripción de las obligaciones y compromisos de cada zona de trabajo, siguiendo ciertos parámetros o patrones establecidos propios de un formato con el fin de establecer uniformidad en los datos. Se concluye que la descripción del puesto hace referencia a los requisitos que cada puesto de trabajo tiene (p. 346).

En conclusión es una herramienta utilizada en el área de capital humano que consiste en enlistar y definir las funciones y responsabilidades de los trabajadores en la empresa o también la misión y el objetivo que cumplen de acuerdo a la estrategia de la compañía.

### **1.3.1.3.3. Conocimientos y Habilidades**

**Conocimiento:** Para Krogh (2000) el conocimiento en las instituciones ha sido respetado por varios, determinado por pocos, comprendido por casi nadie, y formalmente valorado por prácticamente nadie. Comprende el conjunto de saberes utilizados por los trabajadores para cumplir con su responsabilidad y compromiso laboral.

**Habilidades:** Para Álvarez, (2002) define a las habilidades como la dimensión del trabajador que señala el comportamiento del ser humano su talento o la aptitud para realizar el trabajo y la capacidad de definir un problema o para desarrollar alguna tarea y solucionar problemas.

En diferentes puestos ya sean jefes, subjefes, dirección, gerencia, etc., el término jerarquía es extensamente amplio, con la que se aplica en el área de la institución para elegir un líder que conozca a todo el personal que trabaja o elabora dentro de las áreas, determina alianzas con sus jefes y sus trabajadores de la entidad. Se concluye que la noción de jerarquía está basada en una escala como de respeto, responsabilidades, funciones, conforme a su capacidad de liderar.

**Características especiales:** Clasificación de pagos por horas adicionales, si existen horarios rotativos, posibilidades de tramitar permisos, etc.

En conclusión es donde el empleado público tiene el derecho de recibir sus beneficios conforme la constitución en los días especiales o favorables.

**Condiciones de trabajo:** lugar de desempeño del trabajo oficina o también en campo, responsabilidades que se incurre por decisiones en el cargo, reconocimientos de viáticos en salida de comisión de servicio.

Se concluye a la necesidad del trabajador en distintos lugares, se le brinda los beneficios según las situaciones de la naturaleza laboral como distancia, nivel social, con la finalidad de realizar los planes de una empresa.

**Especificaciones del puesto:** Referido a los conocimientos y en donde la administración de recursos humanos, realiza una previa evaluación de sus capacidades conforme su rendición, será puesto donde pertenece y ejercer su función o por lo contrario no desarrollará su trabajo al 100% eficaz.

Habilidades necesarias con las que debe contar el empleado para poder desempeñar el puesto, como manejo de determinados sistemas (ejemplo el SIAF, SEACE, SAP 2000, etc.).

#### **1.3.1.3.4. Remuneración.**

Para Osorio (2003), la remuneración es el pago recibido por concepto de actividades o funciones desempeñadas en un puesto de trabajo.

El trabajo viene a ser la realización de una actividad a cambio de una remuneración, para lo cual es necesario hacer uso de habilidades y competencias del recurso humano, el cual resulta ser una actividad productiva que genera un salario o sueldo.

Concluyendo todo el empleado debe ser competitivo y productivo en su ámbito laboral demostrando el avance de la organización donde ejerce lealmente y será recompensando por la institución donde labora.

#### **Comisión:**

Para Osorio (2003) es la cantidad de dinero recibido por haber proporcionado un tipo de servicio a un cliente. Este es un porcentaje del monto total del dinero cobrado por concepto de un determinado bien o servicio, generalmente se suele hablar de comisión en el área de ventas ya que este concepto es una condición impuesta en su mayoría a vendedores como incentivo para lograr las metas y propósitos.

En conclusión este punto es muy importante para que una empresa, ya que este es como una base dentro del objetivo de un negocio, con el fin de que el cliente puede desarrollarse sin ningún problema en la situación social.

#### **1.3.1.4. Concepto del diseño del puesto**

Para Osorio (2003) plantear un cargo quiere decir determinar tres puntos específicos:

Actividades y funciones que debe realizar un trabajador en una organización (contenido de un puesto)

Manual de operaciones y funciones establecidas para llevar a cabo las actividades y funciones previstas de un puesto (métodos y procedimientos de trabajo)

Establecimiento del orden jerárquico de los cargos para supervisar a los trabajadores o informar actividades a los jefes inmediatos. (Autoridad)

Por lo tanto, el diseño de puesto contempla las diferentes actividades y funciones establecidas que un trabajador debe realizar en una organización, asimismo está ligado a los procedimientos que este debe realizar para llevar a cabo dichas funciones y sobre todo al tipo de relaciones establecidas entre los jefes y subordinados. En conclusión el diseño de puestos es un medio mediante el cual los administradores organizan una empresa en direcciones y áreas. Se basa en distintas apreciaciones, cualidades y grados de habilidad, y que se requiere una planeación efectiva de recursos humanos dentro de una empresa.

##### **1.3.1.4.1. Elementos organizativos del diseño de puestos:**

Para Osorio (2003), los puestos muy bien diseñados permiten alcanzar un adecuado estímulo al trabajador para llevarlo al logro de objetivos de manera eficiente. Comprende:

**Las prácticas laborales** que son las experiencias adquiridas en puestos de trabajo anteriores, los cuales se adquieren en base a costumbres pasadas con el desempeño dirigido por jefes de las organizaciones.

Se concluye que es la parte fundamental donde el personal de laboral ejerce todo sus conocimientos (principios y valores) con el fin de desarrollar una actividad asignada para el desarrollo de una industria.

**El perfil del puesto** que son las características que definen un determinado puesto de trabajo como la profesión o estudios, la experiencias y las habilidades necesarias para llevar a cabo las funciones de un determinado cargo, muy aparte de ciertas exigencias poco comunes como disponibilidad para viajar o idiomas según el puesto (p. 162).

En conclusión, los elementos organizativos del diseño de puestos permiten conocer las aptitudes, cualidades y capacidades que conforme a su descripción, son prioritarios para la ocupación y desempeño del cargo.

#### **1.3.1.4.2. Programas de capacitación para los trabajadores**

Para Guerrero (2015) es un método o herramienta al cual recurren las organizaciones con el fin de brindar datos, información y conocimientos a sus empleados para garantizar el óptimo desempeño en sus puestos de trabajo.

Para Chiavenato (2003) es un proceso claramente organizado con secuencias definidas y ordenadas, utilizado como un medio para facilitar la adquisición de habilidades, aptitudes y conocimientos por parte de los trabajadores, pero siguiendo objetivos ya establecidos. Existen modalidades de capacitación las continuas que se pueden dar regularmente siguiendo un cronograma y las esporádicas que se dan solo en algunas oportunidades (p. 418).

En conclusión esta es la parte fundamental para que una empresa se desarrolle cada día, que los empleados sean capaces en el tiempo específico, ya que la ciencia avanza, se descubren nuevos conocimientos, métodos, etc. Se debe tener en cuenta que cuando el personal esté capacitado la empresa ascenderá a otro nivel en el desarrollo.

#### **1.3.1.4.3. Aspectos que contiene un programa de capacitación**

Guerrero (2015) da a conocer los pilares principales que tiene un programa de capacitación:

Primer punto, se debe identificar la necesidad de capacitación que existe en la organización, para después realizar las investigaciones necesarias y determinar cuál es en sí la debilidad que se presenta, esto va permitir finalmente identificar el cuello de botella que hay dentro de la empresa y en qué área o unidad se encuentra. Otra razón muy peculiar que puede ser motivo de capacitación es la falta de eficiencia por parte del capital humano en el desempeño de ciertas actividades o tareas en la organización, lo cual también se puede tratar a fondo.

Segundo punto lo que se debe considerar la programación de la capacitación, definiendo claramente el objetivo de dicha capacitación, los temas a tratar, seleccionar las técnicas o herramientas a utilizar, además de los equipos (data, multimedia, laptops) y recursos (materiales de apoyo y personal experto en el tema) que se necesitaran para la realización del programa y sobre todo tomar en cuenta donde se desarrollará la capacitación y cada cuanto tiempo se va llevar a cabo.

En tercer lugar se ejecutará una valoración para establecer el nivel de recepción de la información en los participantes y observar si ponen en práctica las estrategias, herramientas y conocimientos proporcionados durante la capacitación para después realizar una retroalimentación dependiendo de los resultados obtenidos.

En este punto se concluyó que se debe realizar un estudio al personal de sus necesidades en su capacidad y así realizar talleres de capacitación, los métodos más específicos y emplear las logísticas necesarias; al termino se realizara una inspección, con el fin de descubrir si realmente están empleando el conocimiento que les brindó.

#### **1.3.1.4.4. Tipos de programas**

Para Guerrero (2015), los tipos de programas son los siguientes:

**Empatía:** Es el aporte emocional que tiene una persona, la cual le permite ponerse en la situación sentimental o emocional de la otra persona.

Se concluyó que esta parte es bueno tener un carácter emocional muy efectivo, para poder ayudar a un empleado ya que puede estar en momentos difíciles y esto no permite desarrollar su labor efectivamente, se le puede además brindarle que realice el tratamiento con un especializado (psicólogo).

#### **Motivación:**

Puede ser definido como un sentimiento de impulso que tiene un ser humano para realizar una determinada actividad, o impulso que le genera algún acontecimiento que esté orientado a cumplir un sueño o meta o quizá simplemente satisfacer una necesidad, lo cual hace que se lleve a cabo dicha actividad o función.

En conclusión la motivación es muy importante en un empleado ya que podrá desarrollarse muy bien en su deber (estas emociones se pueden generar con un incentivo, por su buen logro o en sus momentos especiales).

#### **1.3.1.4.5. Diagnóstico**

Brenes (2006) la valoración diagnóstica es la herramienta que permite identificar los aspectos críticos que deben ser mejorados en una organización (p. 27).

Santos (1995) señala que por medio de la evaluación diagnóstica se logra saber cuál es el estado cognoscitivo y actitudinal de los estudiantes. Admite concertar la acción a las tipologías de los educandos (p. 166). Es una radiografía que hace que el aprendizaje significativo y relevante sea más fácil ya que inicia del conocimiento de situación previa y de las expectativas de los estudiantes.

En conclusión el diagnóstico es importante ya que permite conocer si el empleado efectivamente está apto (físicamente o psicológicamente) para su desempeño eficaz.

#### **1.3.1.4.6. Seguimiento**

El término seguimiento, es la observación, sistemática de los resultados obtenidos de la evaluación sobre la capacitación obtenida, logrando y cumpliendo toda las expectativas alcanzadas , así como la eficacia y eficiencia para poder determinar cumpliendo con todas funciones.

En conclusión la observación, vigilancia y seguimiento (OVISE) es muy importante, ya que se puede obtener datos de información sobre las capacidades que los empleados han desarrollado durante el proceso de preparación o en las charlas de capacitación.

#### **Órgano de gestión de personal**

Para de la Cruz (2006). El órgano de gestión de personal generalmente está presente en las organizaciones conservadoras que aún siguen con modelos administrativos conservadores también, sin embargo está dejándose de lado ya que son percibidos como muy burocráticos, y en estas empresas este órgano principalmente se orienta a evaluar el desempeño de sus miembros (p. 361).

Se concluye que el órgano de gestión de personal es el encargado de realizar el proceso administrativo aplicado a incrementar y preservar el esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, del empleado en una empresa.

#### **Comité de evaluación**

Para de la Cruz (2006) es un proceso mediante el cual un comité que está conformado por los trabajadores permanentes o de planta de la institución realiza la evaluación del desempeño de los demás empleados en grupos. Quienes conforman el comité son miembros estables ya sea el presidente de la empresa, el director de gestión de personal y el experto en evaluación del desempeño intervienen en todo los procedimientos y su función fundamental es conservar la armonía en dichos procesos (p. 361).

En conclusión para este fin se debe nombrar al personal especializado para cumplir esta función de dar el cumplimiento de capacitar a los



empleados o liderar en un grupo de acción sobre el desarrollo de una empresa.

### **1.3.2 Satisfacción laboral**

#### **1.3.2.1 Definición**

Maslow (1943) señaló que el estudio de las necesidades de los trabajadores se pueden clasificar en inferiores o primarias: fisiológicas (beneficios laborales), de seguridad (condiciones físicas), sociales (relaciones interpersonales) y autoestima (retribución económica) son primordiales y por lo tanto más prestigiosas y transcendentales que las insuficiencias superiores o secundarias (autorrealización; trascendencia).

Concluyendo, el análisis de la satisfacción identifica las carencias del empleado y las condiciones que han de mejorarse en la organización para que el trabajador se sienta satisfecho con su trabajo y todo el entorno de él.

Para Hunt y Osborn (2005) la satisfacción laboral es “la etapa en el cual las personas experimentan emociones positivas o negativas de su labor”. Dos componentes cabe predominar en esta conceptualización: la determinación de la satisfacción como una sensación de manera positiva o negativa (insatisfacción), y el estado de que esta sensación obtiene diferentes etapas de rigor de uno u otra manera.

Se concluye que la satisfacción laboral identifica el impacto del trabajador en su entorno laboral, la cual puede ser de manera positiva o negativa.

Desde otro Angulo, Davis y Newstrom (2003) consideran que la satisfacción laboral es “el acervo de emociones e impresiones prósperas o perjudiciales con lo que los trabajadores analizan su labor”. Esta determinación es más adecuada que la inicial, ya que añade los sentimientos, y al semejante que la antepuesta tiene en cuenta que logran ser convenientes (satisfacción adecuadamente dicha) o inconvenientes (insatisfacción) (p. 246).

Se concluye que la satisfacción es el cúmulo de emociones que pueden ser buenas o malas desde la perspectiva del trabajador dentro de su área de trabajo.

### **Importancia de la satisfacción laboral en el ámbito organizacional**

Para Dormann y Zapf (2001) la satisfacción laboral es pensada como un constructo muy considerable en la psicología organizacional y del empleo por el papel intermediario que juega frente a las situaciones del ambiente profesional y las conclusiones para el incremento organizacional.

En conclusión la satisfacción laboral es fundamental en el trabajo ya que interviene mucho para la consecución de un clima laboral positivo y así el personal se sienta más satisfecho en su área de trabajo.

### **Características determinantes de satisfacción laboral**

Para Clark y Oswald (2000) las características individuales que tienen dominio sobre la satisfacción laboral son:

**Edad:** Los empleados que ya son de edad más avanzada se sienten más orgullosos con sus labores ya que a saberes tales como, mínimas posibilidades, una superior adaptación a su entorno laboral.

Concluyendo los trabajadores de mayor edad ya que tienen más experiencia laboral tienen un grado superior a los trabajadores que recién empiezan a laborar.

**Género:** Asimismo de tener cuidado a la edad en el instante de instruirse de la satisfacción laboral, incluso el género desde la integración de la dama a la lapso laboral ha sido estimado una inconstante de observación por unos indagadores como conforme los mismos investigadores, incontables investigaciones corresponden en que hay distinción de la dama en el comercio del trabajo, lo que figura que coexiste para las mujeres una mínima remuneración, escasez de congruencias y ascendentes tasas de relevo. No obstante estos mismos estudios demuestran que el sexo femenino aparenta un alto nivel de satisfacción que los hombres, consiguiendo manifestar esto, ya que las damas al instante de laborar no esperan muchos de sus labores y se forman menores perspectivas del trabajo.

En conclusión, en el género femenino en el ámbito laboral se presenta un nivel más alto de satisfacción que los hombres.

**Nivel educacional** es comprobando como una expectativa de alcanzar un superior acoplamiento profesional, dado que un individuo que disfrute de una mejor calidad tendrá, la probabilidad de alcanzar extraordinarias circunstancias de trabajo. Es en este ámbito que las indagaciones acerca del resultado de la formación de los logros profesionales proyectan que los que disfrutan de un alto nivel formativo tienen mejores resultados en el trabajo, son promovidos con velocidad, tienen más oportunidades, y en general obtienen superiores puestos de trabajo.

Se concluye que las personas que hayan tenido mayores logros en su nivel formación tienen mayores beneficios, como conseguir mejores cargos, tienen mayores oportunidades y obtienen un mejor puesto de trabajo a comparación del trabajador que se siente satisfecho con lo poco que ha logrado profesionalmente.

**Antigüedad** Se aguarda una correlación eficaz entre experiencia y satisfacción profesional, en otros términos, mientras se intensifica la experiencia la faena podría ser más amena y puede contribuir al cumplimiento de obligaciones de los trabajadores.

En conclusión, si el trabajador tiene mayor experiencia laboral y sabe todo sobre su puesto de trabajo, habrá menos satisfacción laboral.

**Factores:**

Para Fernández (2007) a continuación se definen los factores:

**Retribución económica:** Es la indemnización que los empleados reciben por sus ocupaciones, las cuales son utilizadas para cubrir sus necesidades básicas personales y familiares.

Para Maslow (1943) en su teoría de necesidades de autoestima. Congrega estas insuficiencias en dos tipos: las que hablan del amor hacia uno mismo, al auto respeto, al cariño propio y la autoevaluación; y las que hablan de los otros, las necesidades de realce, posición, notoriedad, influencia, prestigio y amor del resto, sobresalir dentro de su grupo social, declaración por sus asemejes entre

diversas que hacen que el hombre se sienta más trascendente que la corporación y con esto su autoestima se eleve.

Alcaide (2010) señala que la misión de la remuneración constituye uno de las partes primordiales dentro las estrategias de recursos humanos de las organizaciones, no solo como componente de captación y retención de trabajadores, sino como parte fundamental de la cultura (p. 95).

En conclusión la remuneración puede ser monetaria o no monetaria y se le asigna trabajador por haber realizado su trabajo dentro de la organización donde labora.

### **La compensación**

La terminación compensación es usada para “destinar lo que el empleador obtiene a cambio de labor” como trabajadores de una organización. De todo lo que está constituida la compensación una de las partes más importantes es el salario, los estímulos cuando es necesario. Otro esencial de la compensación incumbe a la satisfacción el trabajador adquiere, de forma inmediata, con el cumplimiento de su labor y de los contextos en que se ejecuta (Juárez, 2000, p.120).

En conclusión la compensación es lo que es trabajador recibe por sus horas de trabajo en la organización.

### **Incentivos laborales**

Krajewski y Ritzman (2003) describen que son incentivos que otorga un empleador, con el propósito que sus empleados, personalmente o como en conjunto, realcen su progreso en el rendimiento en la organización u optimicen los patrones de desempeño laboral.

Caso (2003) dogmatiza que es una gratitud que se hace por haber hecho una buena labor y tener un buen desempeño laboral. Esta derivación obligatoria se debería conseguir a mera de cambio de un sueldo fijo; es compromiso de la organización que sea de esta manera.

En conclusión los incentivos laborales son como un agradecimiento que se les da a los trabajadores por hacer una buena labor dentro de la institución; el objetivo es que los trabajadores se sientan motivados para hacer un mejor trabajo para el beneficio de la institución.

### **Beneficios laborales**

Para Maslow (1943 citado en universia.net 2017) en las necesidades fisiología de origen anatómico: el adjetivo 'fisiológicas' va de acuerdo al hecho de que estas insuficiencias tienen un comienzo físico, señaló que hay una plataforma anatómica restringida específicamente en diversas partes del cuerpo humano, cosa que no sucede en distintos asuntos como la insuficiencia de descanso, de sueño.

Para el MEF (2017) son las retribuciones de los trabajadores intuyen todos los prototipos de beneficios que la organización brinda a los empleados por su labor dentro de la empresa.

La retribuciones a los trabajadores a un corto plazo son los beneficios cuya paga debe ser al finalizar el año siguiente al culminar el ciclo donde los trabajadores han brindado sus servicios.

Los beneficios que la organización le da al empleado después de haber culminado su ciclo en la empresa son retribuciones, que se la organización le da mientras el empleado busca otro trabajo. En conclusión los beneficios laborales son lo que la empresa le da a los trabajadores cesantes que estuvieron brindando sus servicios por un tiempo en la institución, como también a cada año cumplido de un trabajador se le da un pequeño tiempo de descanso.

### **Descanso vacacional anual (vacaciones)**

Todo empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones o descanso gratificado, por un año completo de haber laborado.

Requerimientos para disfrutar de vacaciones para que un empleado tenga sus 30 días de descanso vacacional por un año de servicios.

Jornada ordinaria mínima Tiene derecho a descanso vacacional el empleador que efectuó una faena habitual mínima de cuatro (4) horas.

### **Tener un año continuo de labor**

El empleador tiene que desempeñar un año de labor. El año de servicios obligatorio se contara desde la fecha en que el empleador se integró al servicio del trabajador o desde la fecha en el que el empleador establezca.

### **Seguro**

Para Saucedo (2010) es un instrumento económico que finalidad es disminuir las necesidades económicas de un individuo al realizarse un hecho fortuito que afecta su salud o su vida.

### **Relaciones interpersonales:**

Según Maslow, (1943 citado en universia.net 2017) Necesidades de Seguridad. De igual manera llamadas de amor, pertenencia o cariño, están concernidas con las relaciones interpersonales o de interacción social, prosiguen luego de que se satisfacen las insuficiencias fisiológicas y de seguridad, las insuficiencias sociales se convierten en los motivadores activos de la conducta, las cuales son; tener buenas relaciones con las personas, tener una pareja, recibir y dar cariño, ser parte y ser admitido dentro de un grupo social, las insuficiencias de tener un buen núcleo familiar, es decir un hogar, vivir en un buen vecindario y compartir con los vecinos, participar en actividades grupales, etc.

Para Gómez (2004) se llama correlación a aquella relación o enlace que se tiene una persona o cosa con otra cosa o con otra persona.

En tanto, los vínculos generales son aquellas interrelaciones sociales que se haya reglamentadas por reglas sociales entre dos o más individuos, mostrando cada una de ellas un enfoque social y extendiendo un papel social. Los vínculos sociales, interpersonales, en cierto modo, instauran las normas de la cultura de organización y su transmisión por medio del transcurso de socialización, impulsando la captación, la estimulación, el instrucción y las opiniones. Interiormente de este equipo designado relaciones sociales. Dentro de las relaciones interpersonales tenemos:

### **Trabajo en equipo**

La faena en conjunto es una característica de modular las labores de un equipo de personas hacia las metas y logros que se quieren llegar a cumplir. El empleo involucra una dependencia entre las personas que están trabajando en equipo que participan y colaboran una misión en el trabajo. La labor en conjunto aprecia la ayuda mutua que tienen los miembros del equipo conforme al trabajo al solucionar un problema o cumplir una meta y como se enfrentan a los conflictos que se puedan encontrar, otros tipos de labores solo le dan importancia al logro personal del trabajador, por eso el rango y la capacidad del empleo en las labores pequeñas, desmotivan a los trabajadores y a veces no se ha logrado. (UNESCO, 2000).

Se concluye que trabajo en equipo es como trabajan los empleados entre ellos mismos en la institución, si se apoyan para entre sí para lograr o cumplir una meta de la institución y hacer que la institución se desarrolle mejor.

### **Clima laboral**

Chiavenato (2009) señala que el clima laboral hace referencia al contexto entre los trabajadores de la entidad y se concierne con el nivel de motivación de los que los constituyen. La expresión clima laboral quiere decir de forma en particular a los dominios motivacionales del ambiente laboral; esto se refiere, a los semblantes de la entidad que cargan a la motivación de diversos ejemplos de estimulaciones en sus miembros (p.240). Asimismo el ambiente laboral es próspero cuando cumple las carencias individuales de los miembros e incrementa la moral y es perjudicial cuando fallan esas carencias.

En conclusión el clima laboral es cuan motiva está el personal de trabajo a la hora de hacer sus tareas en la institución.

### **Condición Física:**

Según Maslow, (1943 citado en universia.net 2017) por las necesidades de seguridad el individuo anhela estar, en la disposición de lo permisible, privilegiado frente al peligro o la privación, disimulado de los problemas futuros; sugiere sentir seguridad en el futuro, estar libre de riesgos y vivir en un

ambiente donde nos sentamos cómodos, en sustento del orden para él y para su familia.

Para Gómez (2004) una de las descripciones de condición está asociada con la circunstancia o el estado en el que se encuentra un individuo algo. La condición física, por otro lado, puede vincularse con la naturaleza del cuerpo o con el aspecto exterior de un ser humano.

La noción física, por consiguiente, hace observación al estado corporal de la persona. Quien tiene una adecuada noción física está preparado para efectuar diferentes labores con efectividad y ánimo, teniendo cuidado con las lesiones y con un desgaste de energía limitado. Los individuos que tienen mala noción física, en cambio, sienten agotamiento al poco tiempo de haber comenzado sus labores, comprobando un desarrollado desgaste de su disposición y de su efectividad. Dentro de las condiciones físicas tenemos:

### **Infraestructura**

Para Marx (2013) la infraestructura es el soporte material en la que está fundamentada la humanidad, que contiene, en conclusión, a la economía: los impulsos y las vinculaciones de fabricación. Desde allí se mantiene la organización social, y más arriba la superestructura, que penden igualmente de la infraestructura y donde se acertaría.

Se concluye que la infraestructura es la base o soporte que sostiene a la organización para el desarrollo de ciertas actividades.

### **Equipo**

Según García (2012) es aquel bien que la empresa ha adquirido para poder efectuar todas sus actividades; bajo este concepto forma del activo fijo de la empresa.

### **Maquinaria**



Según Krajewski & Ritzman (2000) son utensilios programados para ocasionar partidas pequeñas o medianas de partes complicadas, son la forma más frecuente de automatización flexible.

### **Seguridad en el Trabajo**

Seguridad en el trabajo “es el cumulo métodos, formativas, médicas y morales manejadas para notificar sucesos, descartar las circunstancias inestables del entorno, enseñando o persuadido a los individuos sobre la carencia de establecer experiencias defensoras” (Chiavenato, 2003, p. 397). En conclusión la seguridad en el trabajo son los implementos que hay en la institución en caso de que ocurra un accidente o desastre, o si el lugar donde se labora es muy peligro y riesgoso en caso de que ocurra un desastre.

### **Fuentes de satisfacción en el puesto**

Para Luthans (2008) afirma que: Existen varios elementos que intervienen en la satisfacción laboral. Como muestra, un estudio hayo que si las propiedades de especialidad de aprendices universitarios correspondan con sus trabajos, dicha equivalencia pronostica la satisfacción laboral subsiguiente. No obstante, los dominios y principales se resumen junto con las diez magnitudes (p. 143).

### **El pago**

Para Luthans (2008) se registra que las remuneraciones son un elemento explicativo, aunque relativamente complicado, y multidimensional de la satisfacción laboral. El efectivo no solo apoya a los individuos a complacer sus carencias primordiales sino a la par es para complacer necesidades de nivel superior. Con regularidad los trabajadores reflexionan que el desembolso es un reflejo de como la gestión ve su aportación a la empresa (p. 143).

### **Oportunidades de promoción.**

Para Luthans (2008) las oportunidades de promoción aparentan tener un producto variante en la satisfacción laboral. Esto es porque las promociones alcanzan diferentes maneras y tienen abundantes remuneraciones complementarias. Un área de trabajo eficiente y las coincidencias. Para crecer

intelectualmente e incrementar la base de aptitudes se han vuelto para muchos más considerables que las oportunidades de ascenso (p. 143).

### **Supervisión.**

Para Luthans (2008) la supervisión es otro principio moderado e indispensable de la satisfacción laboral. Sin embargo, se puede decir, por ahora existen dos magnitudes de estilo de supervisión que predominan en la satisfacción laboral. Una se concentra en los trabajadores y se valora según el nivel con el que un supervisor obtiene un interés individual y se interesa por el trabajador (p. 144).

### **Grupo de trabajo.**

Para Luthans (2008) la naturaleza del grupo de trabajo o conjunto tiene un producto en la satisfacción laboral. Los compañeros o miembros de trabajo, amigables y colaboradores, son una fuente moderada de satisfacción para trabajadores individuales. La exploración señala que las corporaciones que necesitan mucha reciprocidad entre los miembros para llevar a cabo el empleo con mayor satisfacción (p. 144).

### **Condiciones favorables de trabajo.**

Para Luthans (2008) señala que al desarrollar diferentes tareas, es indispensable cuidar en todo momento la moralidad física y mental del empleado y tener mucha atención de peligros de salud, adjuntos a la actividad que se ejecute y el sector físico donde se realice. El área de empleo está definido por los requisitos ambientales (ruido, temperatura, luminosidad); los contextos de lapso (horas de empleo, horas extras, tiempos de reposo, entre otros) y por los contextos sociales (organización informal, estatus).

Los trabajadores se preocupan en su área de trabajo tanto para la comodidad individual como para favorecer en desarrollar una buena labor. Las investigaciones manifiestan que los trabajadores seleccionan contextos físicos que no sean arriesgados o fastidiosos. La temperatura, la luminosidad, el ruido y otros elementos ambientales no deberían tampoco estar en el extremo- como muestra, tener excesivo calor, muy poca iluminación etc. Además la gran parte

de los trabajadores seleccionan laborar parcialmente cerca de su hogar, en buenos establecimientos, renovados y con equipamiento oportuno (p. 144).

#### **Satisfacción con el salario.**

Para Luthans (2008) las remuneraciones o sueldos, estímulos y retribuciones son la indemnización que los trabajadores obtienen a cambio de su trabajo. La gestión del área de personal a través de esta tarea básica certifica el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez apoya a la empresa a alcanzar, atesorar y conservar una fuerza de labor fructífera (p. 144).

#### **Consecuencias de la satisfacción laboral.**

Luthans (2008) señala que la satisfacción con la labor tiene una diversidad de resultados para el sujeto, puede dañar las disposiciones ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y la distancia de su vida. Puede estar vinculada (indirectamente) con la salud mental, y tiene un papel fundamental en el ausentismo y la revolución, bajo ciertas circunstancias, puede estropear a otras conductas de trabajo la empresa (p. 145).

### **1.3. Formulación de problema**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I cono sur – 2018?

### **1.4. Justificación**

Este actual proyecto de investigación fue muy propio realizarlo, porque tiene como objetivo de investigación un sector de gran relevancia, como es el sector de salud, es un sector que implica a todos como seres humanos y estudiar la gestión del talento humano y la satisfacción laboral que presenta actualmente Essalud nos daremos cuenta de la problemática que existe en el área de recursos humanos, lo cual se ve reflejado en la insatisfacción de los trabajadores y debido a que no se cumple los requisitos necesarios de selección de personal, porque no se elige a las personas correctas; lo que se desea al ejecutar este proyecto de investigación es ayudar al progreso de la gestión, desde el punto de la problemática.

El estudio tuvo importancia social porque los primordiales favorecidos con la presente investigación serán los trabajadores junto con la población de Nuevo Chimbote que cuenta con el servicio del hospital priorizando su desempeño laboral dentro de la entidad que brinda en dicha localidad para los usuarios del servicio del hospital.

En el valor técnico esta investigación se justificó porque teniendo los conceptos de gestión del talento humano, satisfacción laboral se pueden hacer interpretaciones significativas a las etapas de análisis de puesto, su diseño y las capacitaciones con sus ventajas y desventajas, sus factores que influyeron en la satisfacción laboral, esta investigación implica apoyar con innovadores conocimientos teóricos aprobando o desechando modelos extranjeros a nuestro ambiente nacional, por otro lado las deducciones de esta investigación accederán una base teórica que apoyara las disposiciones de la gerencia de Essalud en su gestión del talento humano con respecto a su satisfacción laboral de los usuarios.

Las implicancias prácticas de esta investigación es la que permitirá tomar las decisiones más oportunas para la búsqueda de soluciones a las dificultades que concurre dentro de Essalud, como mejorar en el área de recursos humanos, que influyo en la satisfacción laboral de los trabajadores, es decir se consideró nuevas opciones de selección de personal de acuerdo a los resultados logrados, que cederán implantar capacitaciones.

En el marco metodológico, las deducciones de la actual investigación se sustentaron en la aplicación de técnicas y métodos determinados para la investigación, se utilizó una encuesta relacionado para saber si existe una adecuada gestión del talento humano y si influirá en el desempeño laboral.

### **1.5. Hipótesis**

**H<sub>i</sub>:** existe la relación entre la gestión de talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I cono sur – 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe la relación entre la gestión de talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I cono sur – 2018.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de talento humano en la satisfacción laboral en ESSALUD I cono sur – Nuevo Chimbote 2018.

### **Objetivos específicos**

Analizar la gestión de talento humano en Essalud I cono sur – Nuevo Chimbote, 2018.

Identificar la satisfacción laboral en Essalud I cono sur –Nuevo Chimbote 2018.

Analizar la relación entre la gestión de talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I cono sur – Nuevo Chimbote, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño

#### 2.1.1. Diseño de estudio: No experimental

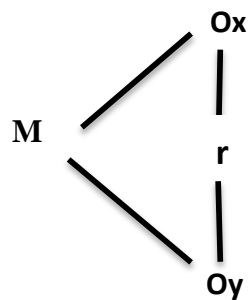
Es no experimental cuando se va a efectuar sin maniobrar ninguna de las variables, esto quiere decir, es una investigación que es maniobrada de forma intencional las variables independientes, también observar fenómenos, tal y como se dan en su argumento natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista 2017, p.123).

#### 2.1.2. Tipo de estudio: Transversal

Recopilar fundamentos en un tiempo determinado. El propósito es detallar las variables y examinar su acontecimiento e interrelación en un tiempo dado (Hernández, et al., 2014, p. 123).

#### 2.1.3. Nivel de estudio: Descriptivo- correlacional:

Refieren relaciones de dos o más condiciones, definiciones o variables en un determinado tiempo, ya sea en métodos correlacionales. (Hernández, et al., 2017, p. 158)



**donde:**

**M:** Muestra

**Ox:** Gestión de talento humano

**r:** Correlación de las variables

**Oy:** Satisfacción laboral

### 2.2. Variables, Operacionalización:

#### 2.2.1. Variables:

Hernández, et al. (2014) afirman que “Las variables son la propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observable” (p. 124).

Las variables de investigación son:

Variable N°1: Gestión de del talento humano

Variable N°2: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Gestión de talento humano	Chiavenato (2003,) lo define como una tendencia susceptible al clima organizacional existente en una determinada empresa, ya que depende de ciertos factores internos de la organización como el organigrama de la empresa, la cultura organizacional, el contexto ambiental en el cual de desempeña la empresa o el rubro del negocio (p. 202).	La gestión del talento humano es como administrar mejorar al personal, en donde se sienta más cómodo y así contribuya con los objetivos trazados por la entidad. Mediante el cual se midió con el análisis por cada puesto de trabajo, su diseño y por último en su capacitación.	Análisis de puesto	Conocimientos y Habilidades	Ordinal
				Jerarquía	
			Diseño de puesto	Prácticas laborales	Ordinal
				Perfiles	
			Capacitación	Diagnóstico	Ordinal
				Seguimiento	
Satisfacción laboral	Para Maslow (1943) es el estudio de las necesidades de los trabajadores, como la definición de jerarquía, para así darle dictamen a las insuficiencias a nivel del cuerpo corporal, sociológico y psíquico. Estas insuficiencias se hallan constituidas estructuralmente: fisiológicas (Beneficios laborales), de	La satisfacción laboral es la conducta del trabajador dentro del área de trabajo, el cual se midió con la retribución económica, beneficios laborales, relaciones interpersonales y las condiciones físicas de cada trabajador.	Retribución económica	Compensación	Ordinal
				Incentivos Laborales	
			Beneficios laborales	Vacaciones	Ordinal
				Seguro	

	<p>seguridad (Condiciones físicas), sociales (Relaciones interpersonales) y autoestima (retribución económica) son prioritarias y por lo tanto más prestigiosas y trascendentales que las insuficiencias superiores o secundarias (autorrealización; trascendencia).</p>		Relaciones interpersonales	Trabaja en Equipo	Ordinal
				Clima laboral	
			Condiciones físicas	Infraestructura	Ordinal
				Equipo y maquinaria	
				Seguridad	

Elaboración propia



### **2.3. Población y muestra**

**Población muestral:** Según Tamayo (2012) es una población pequeña que el investigador desea llevar a cabo su estudio, que ostentan algunas tipologías comunes observables en una zona, de manera específica, contando con los recursos necesarios.

Por lo tanto fueron 30 trabajadores del área de recursos humanos del Essalud I-Cono Sur, 2018 la población censal.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **2.4.1. Técnica:**

**Encuesta:** Naresh (2009) señala que las encuestas son audiencias con una gran parte de personas manipulando un cuestionario diseñado. De acuerdo al autor mencionado, la técnica de encuesta contiene un cuestionario constituido que se da a los encuestados y que está diseñado para adquirir indagación determinada. Se realizara una encuesta a los usuarios del área de recursos humano de Essalud I- Cono Sur, 2018.

#### **2.4.2. Instrumento:**

**Cuestionario:** Galán (2009) El cuestionario es un conjunto de encuestas prediseñadas para organizar la información necesaria para lograr los objetivos planteados del proyecto de investigación.

#### **2.4.3. La Validez**

Se realizó mediante un juicio de expertos, que es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos calificados y que pueden dar información, evidencias, juicios y valoraciones” (Ruiz, 2015).

#### **2.4.4. Confiabilidad (Alfa de Cronbach):**

Para su confiabilidad la presente investigación se manejó el Alfa de Cronbach por ser un coeficiente que ayudará en la correlación ya que mide la igualdad

entre las variables (los ítems) que constituyan parte del nivel intercediendo su semejanza. El valor de Confiabilidad será aprobada mientras más se acerque a 1. partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se deduce así:

$$\alpha = (K/(K-1)) \cdot (1 - (\sum S_i^2) / (S_{\text{sum}}^2))$$

donde:

: Es la varianza del ítem i.

: Es la varianza de los valores totales observados.

: Es el número de preguntas o ítems.

El procesamiento de los datos se realiza empleando el programa estadístico SPSS vs 19 y Microsoft Excel 2010.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

**Chi Cuadrado:** se utiliza como una prueba de significación cuando se tienen datos que se expresan en frecuencias o que están en términos de porcentajes o proporciones, y que pueden reducirse a frecuencias.

Para utilizar el valor estadístico chi cuadrado, los datos deben ser independientes, esto es, ninguna respuesta se relaciona con cualquiera otra. Así mismo, las categorías en las que se colocan los datos deben ser mutuamente excluyentes, es decir, una frecuencia debe ser colocada en una y sólo una categoría. Por último, deben utilizarse todos los datos. Todos los datos observados deben ser empleados en un problema de ji cuadrada.

La fórmula básica del chi cuadrado es:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

O = frecuencia de casilla (celda) observada

E = frecuencia esperada o teórica

Nuestro análisis de datos se basó en dos aspectos las cuales son las siguientes

- **Estadística Descriptiva**, que permitió obtener los resultados de cada variable con sus indicadores, representadas en tablas y figuras con su porcentaje

correspondiente, a la vez para cada uno se desarrolló una interpretación de manera que todo esto se realizó con el apoyo del programa de estadística SPSS v.22.

- **Método Analítico Descriptivo**, este método nos ayudó a tener una orden en las tabulaciones en base a las respuestas de los clientes que se les realizó mediante la encuesta para poder así tener resultados excelentes y reales, de manera que se desarrolló con el programa de estadística SPSS.

## **2.6. Aspectos éticos**

Esta indagación prevalece la práctica de los valores de originalidad y veracidad. Los datos obtenidos fue únicamente tomada de las personas que fueron encuestadas y en ninguna circunstancia se manipularon los resultados obtenidos al final para perjudicar o beneficiar a la institución. Las personas fueron encuestadas de manera anónima y su participación no se vio comprometida. En dicha investigación no se apropia de ideas de otros autores, sino que las expone verazmente y se apoya en ellas para ejecutar este estudio.

### III. RESULTADOS

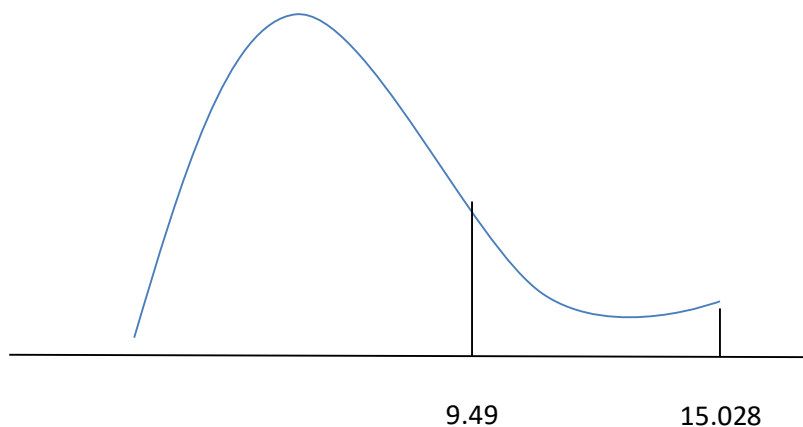
**Objetivo general:** determinar la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de Essalud I- Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.

Tabla 1.

*Correlación de la variable gestión del talento humano y la satisfacción laboral de Essalud I- Cono Sur*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,028 <sup>a</sup>	4	,005
N de casos válidos	30		

**Figura N° 1**



**Interpretación:**

Como 15.028 (valor del estadístico) > 9.49 (valor tabular), entonces podemos rechazar nuestra  $H_0$ , es decir, podemos confirmar que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores. Además podemos identificar en la tabla n° 1 que la significancia es 0.005, que al ser menor de 0.05, que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

**Objetivo específico1: Analizar la gestión del talento humano de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.**

Tabla 2

*Opinión de los Trabajadores sobre el nivel de la gestión del talento humano en el área de recursos humanos de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajador encuestado	
	Nº	%
Bueno	6	20%
Regular	11	37%
Deficiente	13	43%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote 2018.

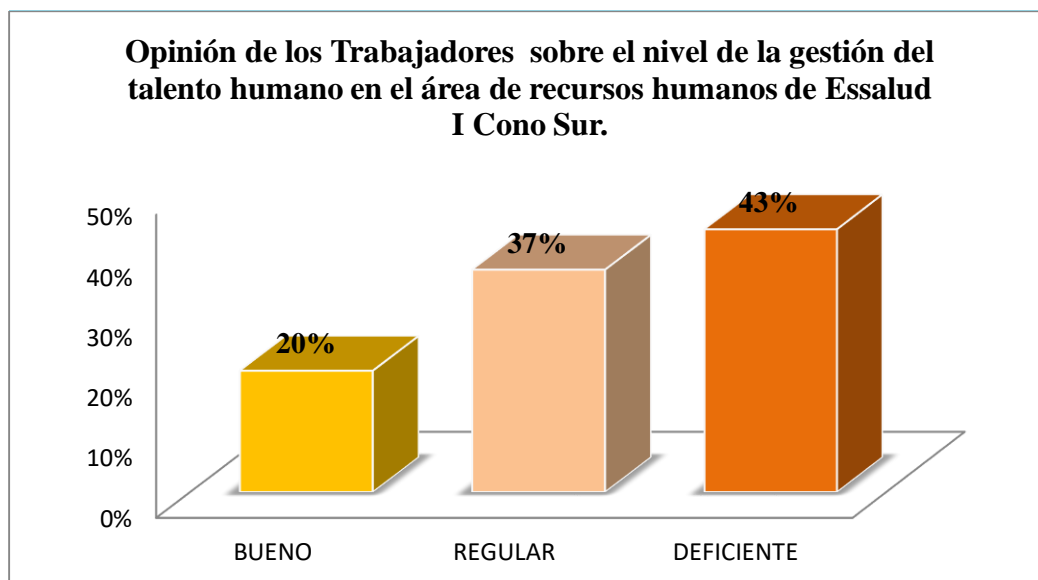


Figura 2. *Opinión de los Trabajadores sobre el nivel de la gestión del talento humano en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2, según los trabajadores encuestados, la gestión del talento humano está en un nivel deficiente con un 43%, regular con 37% y bueno con un 20%.

Tabla 3

*Opinión de los Trabajadores sobre el nivel de la dimensión del análisis de puesto en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	2	7%
Regular	13	43%
Deficiente	15	50%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

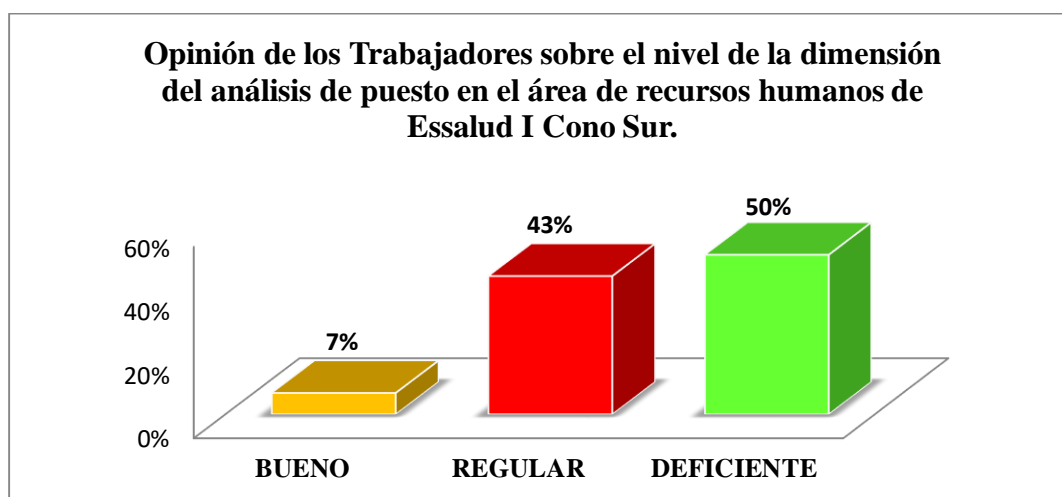


Figura 3. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión análisis de puesto en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 3

Interpretación:

En la tabla 3, según los trabajadores encuestados, la dimensión análisis de puesto presenta un nivel deficiente con 50%, regular 43% y bueno con 7%.

Tabla 4

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de conocimientos y habilidades en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote-2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	4	13%
Regular	5	17%
Deficiente	21	70%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

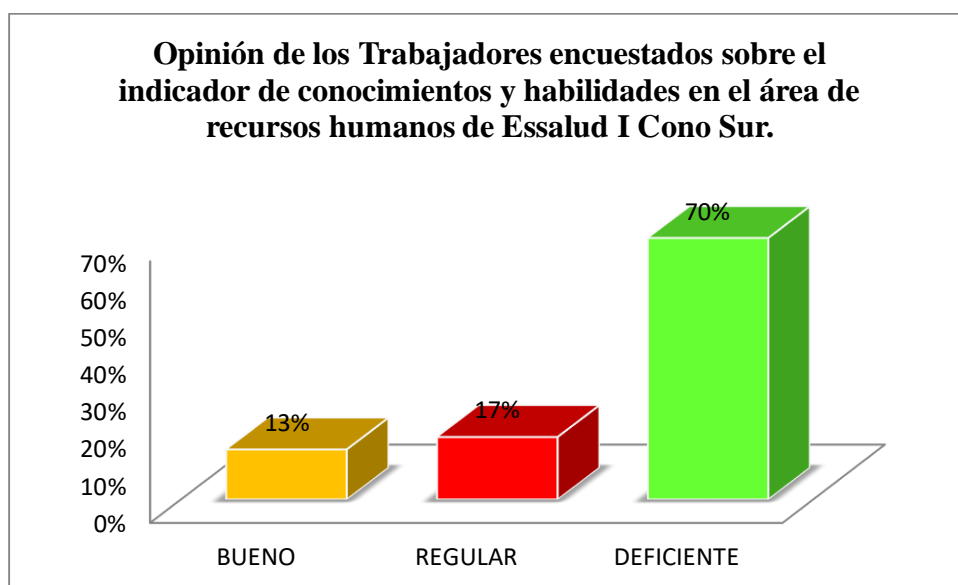


Figura 4. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de conocimientos y habilidades en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 4

**Interpretación:**

En la tabla 4, según los trabajadores encuestados, el indicador conocimientos y habilidades presenta un nivel deficiente con 70%, regular con 17% y bueno con 13%

Tabla 5

*Opinión de los Trabajadores sobre el nivel de la dimensión de diseño de puesto en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	6	20%
Regular	12	40%
Deficiente	12	40%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

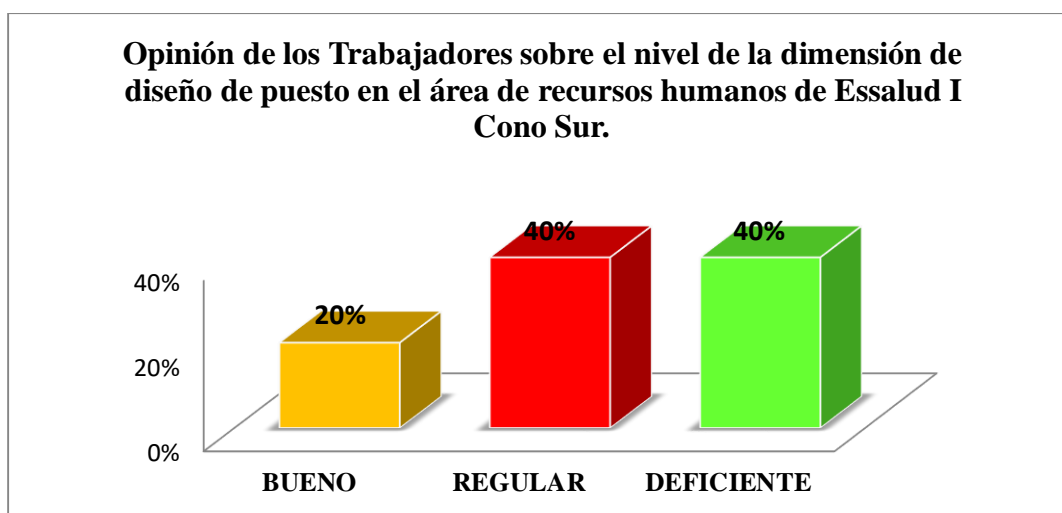


Figura 5: *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de diseño de puesto en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 5

Interpretación:

En la tabla 5, según los trabajadores encuestados, la dimensión de diseño de puesto presenta un nivel deficiente con 40%, regular con 40% y bueno con 20%.



Tabla 6

*Opinión de los Trabajadores sobre el nivel de la dimensión de capacitación en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	3	10%
Regular	12	40%
Deficiente	15	50%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

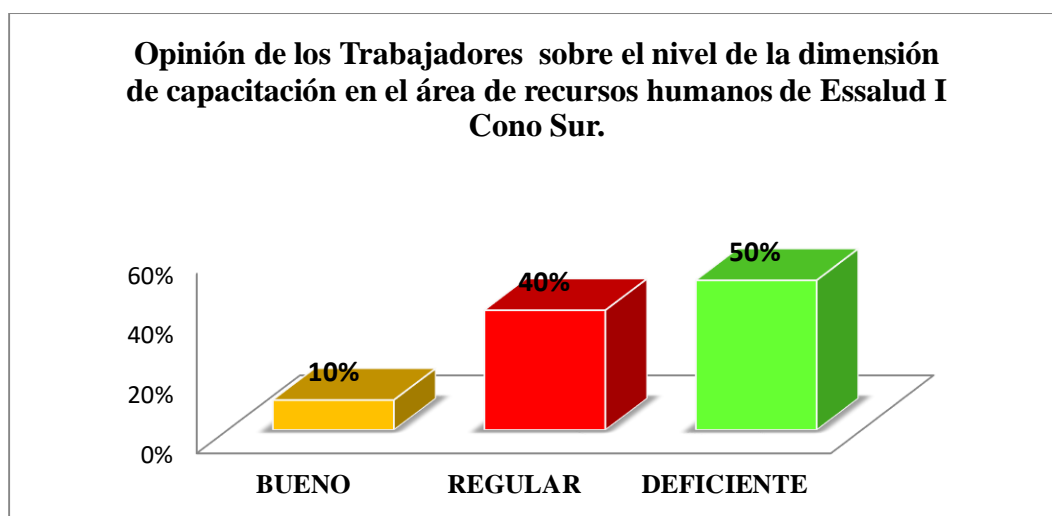


Figura 6: *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de capacitación en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 6

Interpretación:

En la tabla 9, según los trabajadores encuestados, la dimensión de capacitación presenta un nivel deficiente con 50%, regular con 40% y bueno con 10%.

Tabla 7

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de seguimiento a los trabajadores en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote-2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	4	13%
Regular	12	40%
Deficiente	14	47%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

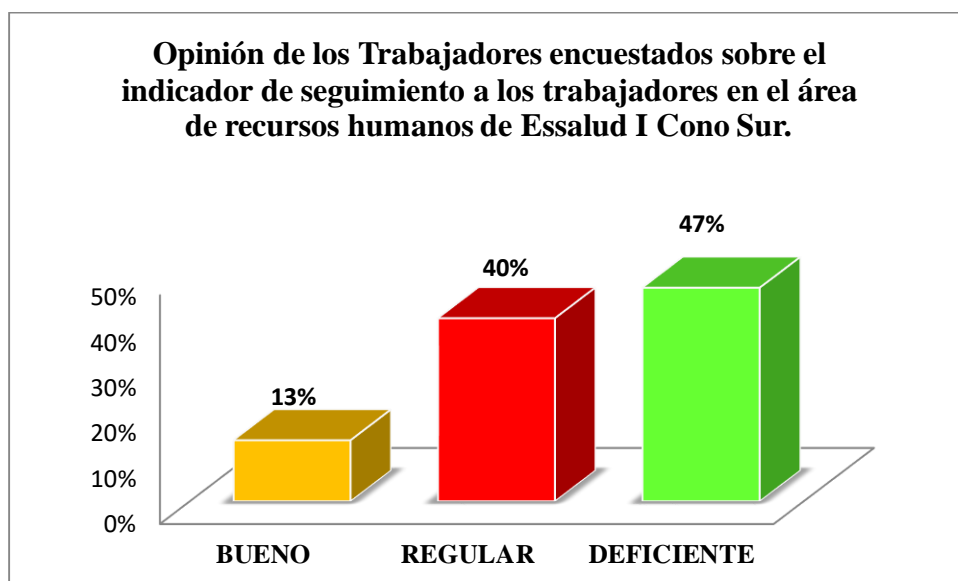


Figura 7. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre sobre el indicador de seguimiento en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 7

**Interpretación:**

En la tabla 7, según los trabajadores encuestados, el indicador seguimiento presenta un nivel deficiente con 47%, regular con 40% y bueno con 13%.

**Objetivo específico 2: Identificar la satisfacción laboral de los trabajadores de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.**

Tabla 8

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la satisfacción laboral en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	8	27%
Regular	10	33%
Deficiente	12	40%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de ESSALUD I – cono sur 2018.

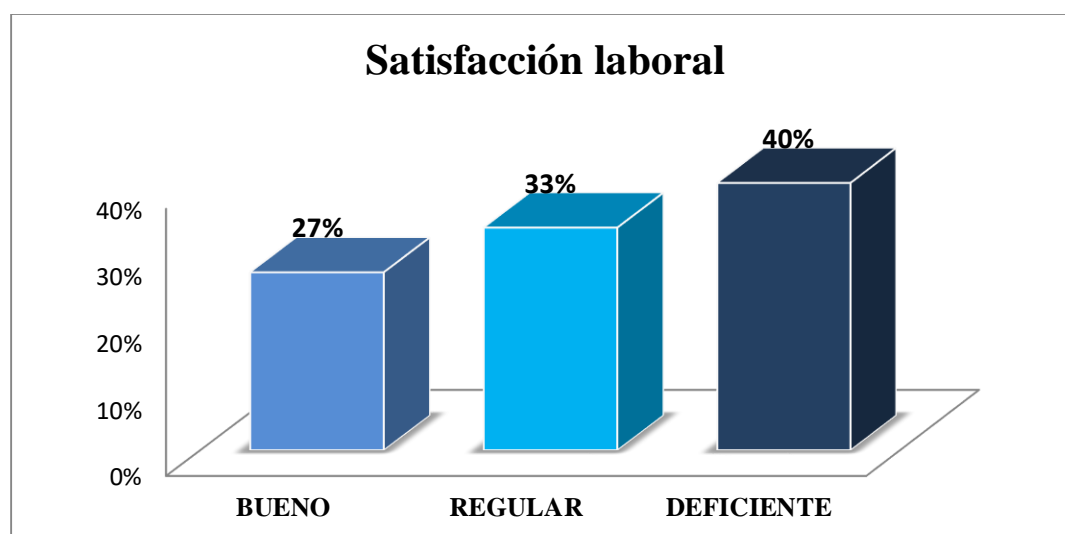


Figura 8: *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la satisfacción laboral en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 8

Interpretación:

En la tabla 8, según los trabajadores encuestados, la satisfacción laboral presenta un nivel deficiente con un 40%. A diferencia el 40% manifestaron que la satisfacción laboral está en un nivel deficiente.

Tabla 9

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de retribución económica en el área de recursos humanos de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	6	20%
Regular	10	33%
Deficiente	14	47%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

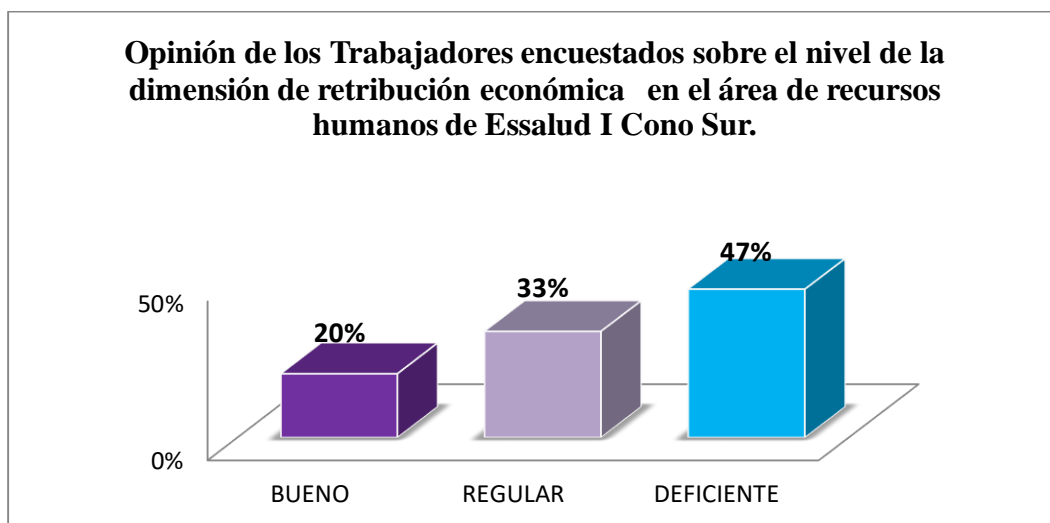


Figura 9: *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de retribución económica en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 9

Interpretación:

En la tabla 9, según los trabajadores encuestados, la dimensión diseño de puesto presenta un nivel deficiente con 47%, regular con 33% y bueno con 20%.

Tabla 10

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de beneficios laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote-2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	2	7%
Regular	11	37%
Deficiente	17	57%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

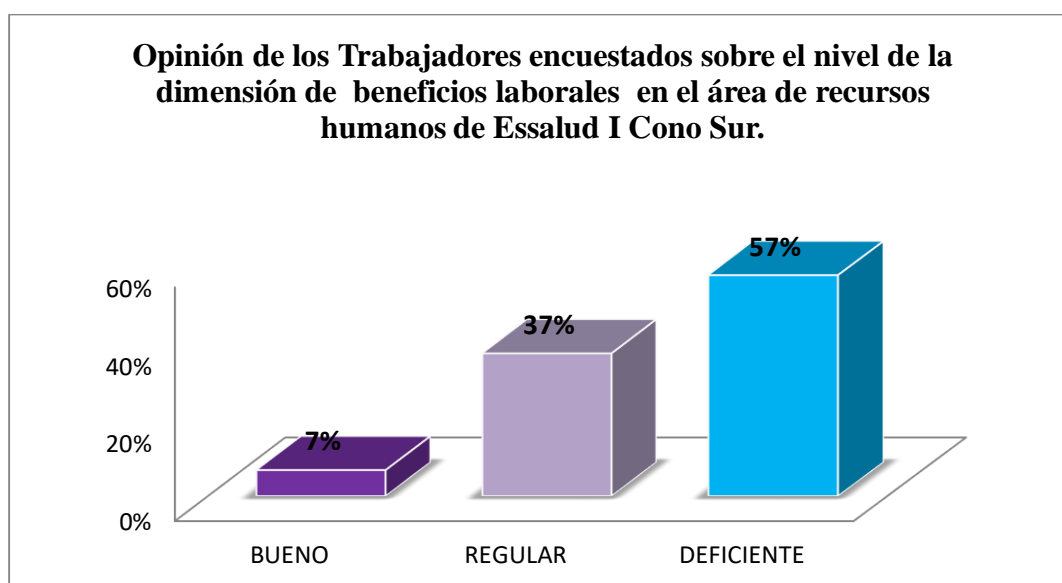


Figura 10: *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de beneficios laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 10

Interpretación:

En la tabla 10, según los trabajadores encuestados, la dimensión beneficios laborales presenta un nivel deficiente con 57%, regular con 37% y bueno con 7%.

Tabla 11

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de relaciones Interpersonales en el área de recursos humanos de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	3	10%
Regular	13	43%
Deficiente	14	47%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

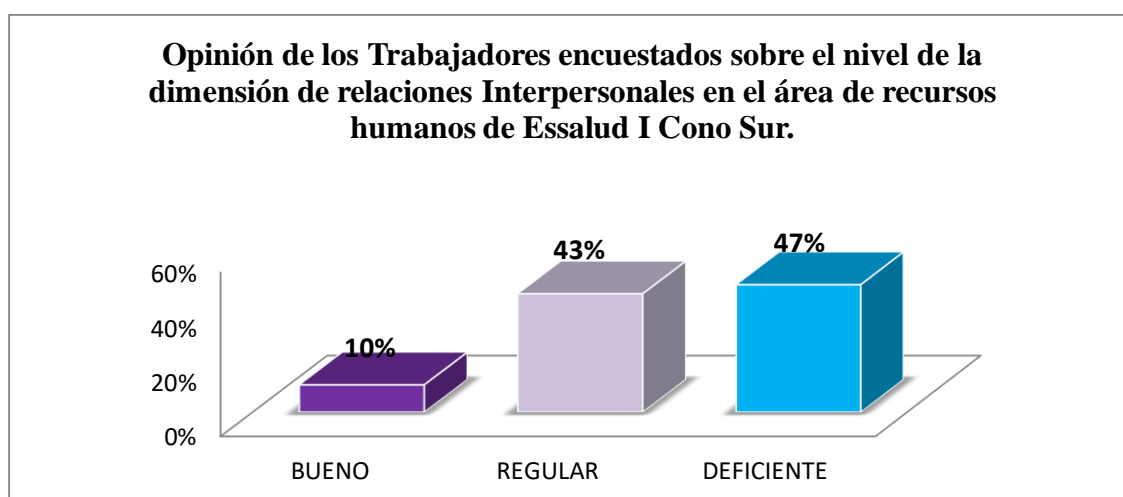


Figura 11. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de relaciones Interpersonales en el área de recursos humanos de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 11

Interpretación:

En la tabla 11, según los trabajadores encuestados, la dimensión relaciones interpersonales presenta un nivel deficiente con 47%, regular con 43% y bueno con 10%.

Tabla 12

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de clima laboral en el área de recursos humanos de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	2	7%
Regular	12	40%
Deficiente	16	53%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

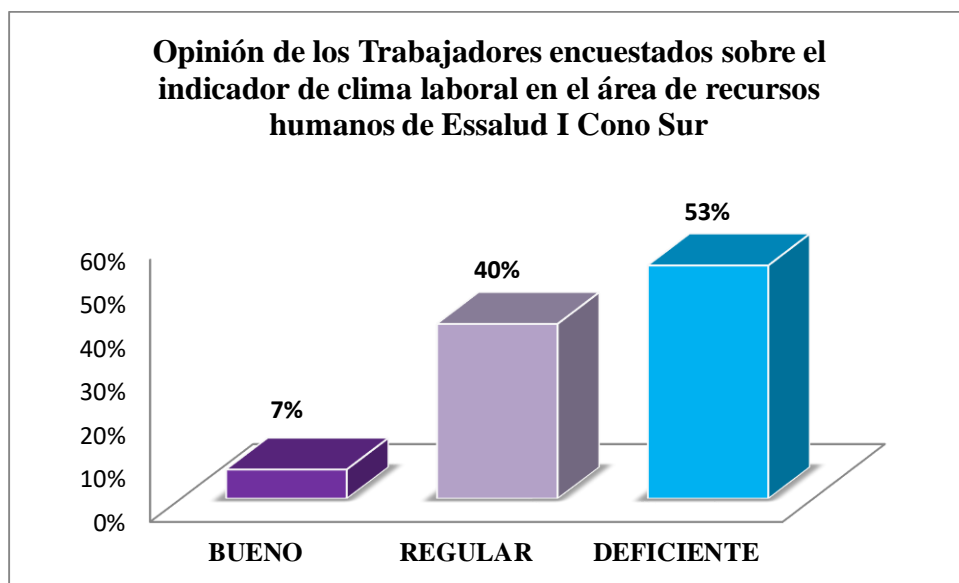


Figura 12: *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de clima laboral en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 12

Interpretación:

En la tabla 12, según los trabajadores encuestados, el indicador clima laboral presenta un nivel deficiente con 53%, regular con 40% y bueno con 7%.

Tabla 13

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de condiciones físicas en el área de recursos humanos de ESSALUD I Cono Sur, Nuevo Chimbote-2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	6	20%
Regular	9	30%
Deficiente	15	50%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote 2018

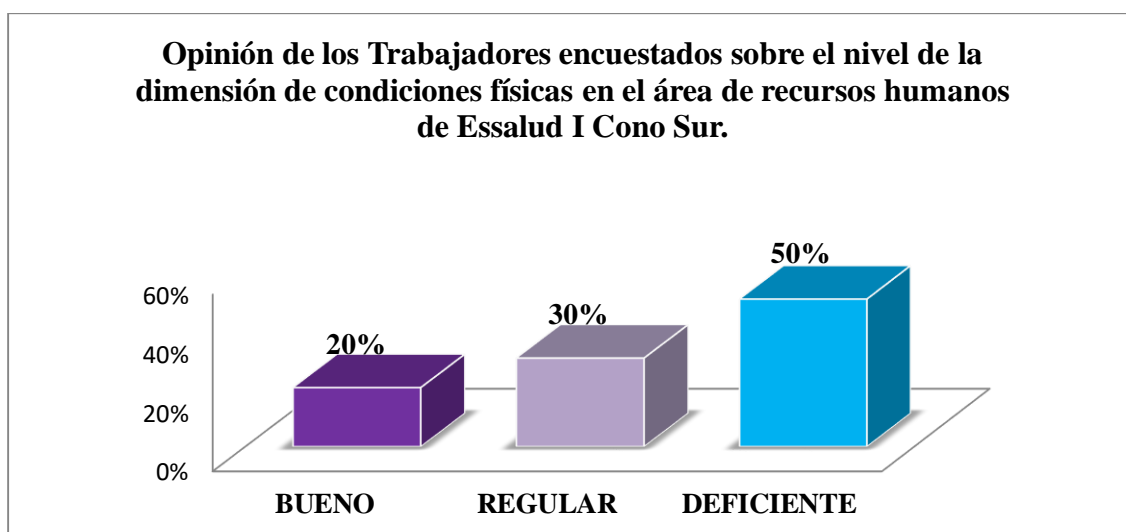


Figura 13: *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión de condiciones físicas en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla 13

**Interpretación:**

En la tabla 13, según los trabajadores encuestados, la dimensión condiciones físicas presenta un nivel deficiente con 50%, regular con 30% y bueno con 20%.



Tabla 14

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de equipo y maquinaria en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bueno	3	10%
Regular	5	17%
Deficiente	22	73%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote 2018.

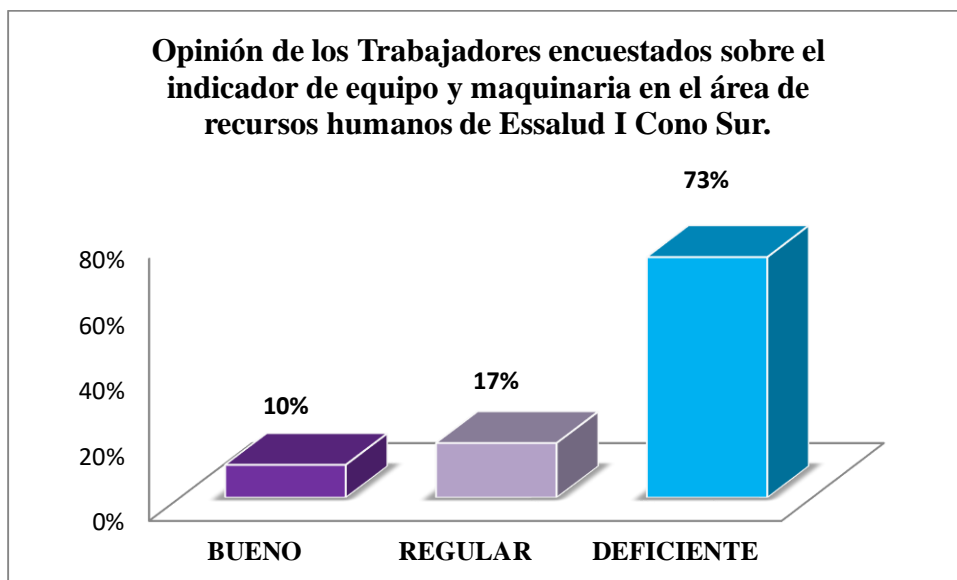


Figura 14. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de equipo y maquinaria en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote- 2018.*

Fuente: tabla14

**Interpretación:**

En la tabla 14, según los trabajadores encuestados, el indicador equipo y maquinaria presenta un nivel deficiente con 73%, regular con 17% y bueno con 10%.

Tabla 15

Objetivo específico3: Analizar la relación de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de Essalud I Cono Sur, *Nuevo Chimbote- 2018*.

			Satisfacción laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Gestión del talento humano	Bueno	Recuento	5	0	1	6
		% dentro de GESTION	56%	0%	10%	20,0%
		% dentro de SATISFACCION	83%	0%	17%	100,0%
	Regular	Recuento	4	3	4	11
		% dentro de GESTION	44%	27%	40%	36,7%
		% dentro de SATISFACCION	36%	27%	37%	100,0%
	Deficiente	Recuento	0	8	5	13
		% dentro de GESTION	0%	73%	50%	43,0%
		% dentro de SATISFACCION	0%	62%	38%	100,0%
Total	Recuento	9	11	10	30	
	% dentro de GESTION	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% dentro de SATISFACCION	30,0%	37,0%	33,0%	100,0%	

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote-2018.*

**Interpretación:**

En los resultados de la tabla 15, se muestra que el 43% de los trabajadores del área de RR.HH de Essalud I Cono Sur Nuevo Chimbote opinan que la Gestión del Talento humano es Mala, el 36,7% de ellos opina que tiene un nivel Regular y solo un 20% de los encuestados opina que es Buena. Transversalmente el 37% de los trabajadores del área de RR.HH de Essalud I Cono Sur Nuevo Chimbote opinan que la Satisfacción Laboral es Regular y un 33% considero que la Satisfacción Laboral es Buena, por lo tanto se concluye que la Satisfacción tiene una percepción parcialmente favorable, que es lo opuesto en la Gestión del Talento Humano.

#### IV. DISCUSION

Godoy (2017) en su tesis:

“Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016”; concluyó que existe relación significativa entre variables gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, 2016, ( $\rho$  Spearman= 0.271\*\*), que indica una correlación positiva y significativa al nivel de 0,01 (bilateral), con un  $\rho = 0.009$  ( $\rho < 0.05$ ). La Gestión del Talento Humano en el hospital nacional Cayetano Heredia se encuentra en un nivel regular en un 45%.

Lo cual se puede confirmar con la figura 1 en la que mediante la aplicación de la prueba de chi cuadrado se obtuvo 15.028 (valor del estadístico)  $> 9.49$  (valor tabular), entonces podemos rechazar nuestra  $H_0$ , es decir, la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores. En la cual es confirmado en la tabla 1 donde se obtuvo una significancia de 0.005, que al ser menor de 0.05, se dice que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Estos resultados difieren a los obtenidos en la tabla 2, donde, según los trabajadores encuestados, es decir que la gestión del talento humano está en un nivel deficiente con un 43%.

Mercado (2013) en su tesis:

“Caracterización del Área de Gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C” concluyó: En la E. S. E. Hospital Universitario del Caribe los empleados se considera la gestión del talento humano como una herramienta indispensable para la institución. Esto forma un mejor desempeño laboral. Los trabajadores mayormente se consideran trascendentes en su trabajo y que sus características y habilidades son apreciadas, eso es muy bueno, ya que es muy importante tener un buen pensamiento positivo para generar mayor rendimiento.

Con lo que discrepamos con la investigación del autor, según la tabla N° 2 de los resultados obtenidos, la mayor proporción de trabajadores encuestados señalaron que la gestión del talento humano está en un nivel deficiente.

Además también se refuta en la tabla N° 4 con los conocimientos y habilidades que muestran un nivel deficiente según la mayoría de los trabajadores.

Según Antinori (2012) en su tesis:

“Gestión del Talento Humano en el proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de seguros la Positiva en la ciudad de Chimbote 2012”concluyo que se ha llegado a describir el proceso de capacitación que desarrolla la gestión del talento humano, los trabajadores respondieron que para que ellos puedan responder de manera adecuada a los requerimientos necesitan estar bien capacitados (40)% para poder desarrollar sus habilidades en su desempeño diario en las labores que realiza; así mismo el (36%) considera que los temas que se emplean en las charlas de capacitación se ajustan a las necesidades del mercado.

Mediante el cual estamos en desacuerdo con el autor, según la tabla N° 6 de los resultados obtenidos, mostraron un nivel deficiente en un 50 % con relación a la capacitación al personal.

Ruiz (2013) en su tesis:

“Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán” concluyó que: Las mujeres de ambos sectores tienden a sentirse satisfechas con sus labores en el centro de trabajo, dado que la mayor proporción de encuestadas se ubica en un nivel alto de satisfacción, asimismo, ninguna de ellas como fue mencionado se encuentra en un nivel bajo de satisfacción.

En la cual nuestra postura es contradictoria según la tabla N ° 8 en donde indicaron que la satisfacción laboral tiene un nivel deficiente en un 40% de los trabajadores insatisfechos.

Saavedra (2015) en su tesis:

“Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016” concluyó: La satisfacción laboral en los empleados de salud en el Hospital II-I, Moyobamba, No obstante, hay descontento porque no hay buena remuneración económica ya que el 89% está insatisfecho con el salario que recibe, el 97% no se siente conforme con lo que gana y el 95% mostró estar descontento porque lo que obtiene de salario no les alcanza a cubrir sus perspectivas económicas.

Lo cual es confirmado en la tabla N°9, según los resultados obtenidos, señalaron parte de la investigación un 47 % que la retribución económica es deficiente.

Quinto (2015) en su tesis:

"Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Huancayo - 2015" concluyó que: La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale, respecto a las relaciones interpersonales es moderada porque el 43% de encuestados se siente satisfechos con sus jefes, el 44% están satisfechos con el apoyo de sus jefes y el 43% se sienten satisfechos con la confianza en sus jefes, en relación al ambiente físico es moderada, dado a que, el 70% de encuestados están muy satisfechos con la iluminación de sus oficinas, el 73% se siente muy satisfechos con la higiene, el 66% está muy satisfechos porque consideran que tienen equipos óptimos y 68% se siente muy satisfecho con la cantidad y calidad de los materiales.

Con lo cual estamos en desacuerdo con el autor, según la tabla 11 mostró resultados negativos con un nivel deficiente con respecto a las relaciones interpersonales con 47 % y por ultimo refutamos la investigación del autor en la tabla N°13, donde muestran los resultados un nivel deficiente las condiciones físicas en un 50% dentro de la institución.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** Se determinó la relación de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I, teniendo un nivel de significancia de 0.005, siendo menor a 0.05, por lo tanto si existe una relación significativa entre las variables de estudio según el estudio estadístico de Chi Cuadrado y también se calculó el valor en el SPS de 15.028 siendo mayor al valor tabular de 9.49 En conclusión la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral de los trabajadores. (Tabla 1 y Figura 1).
- 5.2.** Se analizó la gestión del talento humano en Essalud I, teniendo como resultado un nivel malo con un 43%, según la opinión de los trabajadores en donde se observó que la dimensiona de análisis de puesto es deficiente con un 50%, porque los nuevos trabajadores no cumplen con sus labores, siguiendo con la dimensión diseño de puesto es similar con un 40% obteniendo un nivel regular y malo porque no se adapta con sus compañeros de trabajo y por ultimo no cuentan con una buena capacitación. (Tabla 3, 5,6)
- 5.3.** Se identificó la satisfacción laboral en Essalud I, donde se señala que tiene un nivel malo con un 40%, teniendo en cuenta una deficiente resultado en la dimensión de retribución económica, porque los trabajadores no son abonados a su debido tiempo, mientras que en la dimensión de relaciones interpersonales no son las adecuadas con un 47%, y por último en la dimensión de condiciones físicas mostraron un nivel deficiente debido a que su área de trabajo es pequeña, además que los equipos y maquinarias son de baja tecnología. (Tabla 8, 9, 11 y 13)
- 5.4.** Se analizó la relación entre la gestión del talento humano en la satisfacción laboral, en Essalud I Cono Sur Nuevo Chimbote-2018, teniendo como resultado que la gestión del talento humano tiene un nivel deficiente y la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Por lo tanto podemos decir que se comprueba la relación de la Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral. (Tabla 15).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Se recomienda al director de Essalud I cono sur implantar un modelo de gestión del talento humano basado en competencias (reconocimientos a los trabajadores) que ayudara a mejorar el desempeño de los trabajadores y como consecuencia estarán más satisfechos. Debido a que hay un deficiente gestión dentro del hospital, por ese motivo la insatisfacción de los trabajadores en sus labores.
- 6.2. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos crear un equipo trabajo basado en mejorar la selección de personal, de acuerdo al perfil del puesto si está capacitado para ocupar la plaza a la que postula, también que el personal haga atenciones de manera eficaz a los pacientes y así evitar las largas colas. Porque no hay una evaluación adecuada por cada puesto y tampoco hay una buena capacitación.
- 6.3. Se recomienda al director de Essalud I Cono sur, elaborar un cuadro de méritos por mes para hacer reconocimiento de su trabajo a los colaboradores, además realizar talleres sobre trabajo en equipo e implementar maquinarias y equipos nuevos y de mayor tecnología para que los trabajadores tengan menor dificultad a la hora de realizar sus tareas, de igual manera señalar las zonas seguras en caso de sismos. Por el motivo de que existe una deficiente relaciones interpersonales, beneficios laborales y condiciones físicas, es decir los trabajadores no cuentan un ambiente de trabajo idóneo para realizar sus labores.
- 6.4. Se recomienda a los directivos de la institución implementar políticas de capacitación, adiestramiento y talleres para mejorar la gestión del talento humano y propiciar un adecuado ambiente laboral con la finalidad de que los trabajadores se encuentren satisfechos y contribuyan con los objetivos trazados de la institución. Debido a que la gestión del talento humano es deficiente y la satisfacción laboral es regular.





## VII. REFERENCIAS

- Alcaide, J. (2010). *Fidelización de clientes*. México ESIC Editorial.
- Antinori, D. (2012). *Gestión del talento humano en el proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de seguros la Positiva en la ciudad de Chimbote*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú.
- Álvarez, A. (2002). Consideraciones teóricas acerca de las habilidades. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/Consideraciones%20teoricas%20acerca%20de%20las%20habilidades.htm>
- Barreto, A. (2013). *La problemática de la gestión del capital humano en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la Ciudad de Buenos Aires- Argentina. VI Congreso Latinoamericano de Investigación Turística Neuquén, 25, 26 y 27 de Septiembre de 2014*. Recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-17322013000600007](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322013000600007)
- Bernuy, O (2006). Área laboral. Recuperado de <http://aempresarial.com/asesor/adjuntos/vacaciones.pdf>
- Brenes, F. (2006). *Evaluación diagnóstica, formativa y sumativa de los aprendizajes*. Costa Rica: Editorial EUNED.
- Caso, A. (2003). *Incentivos Laborales en Sistema de incentivos a la Producción*. (2ª ed.). Madrid: Fundación Confemental.
- Castillo, D. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2003). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). Brasil: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México McGraw-Hill.

Clark, A. y Oswald, A. (2000). Satisfacción y comparación. Recuperado en [https://www.researchgate.net/publication/222456727\\_Satisfaction\\_Comparison\\_Income](https://www.researchgate.net/publication/222456727_Satisfaction_Comparison_Income)

De la Cruz, M. (2006). *Gestión de Recursos Humanos*. Recuperado de [http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion\\_recursos\\_humanos.pdf](http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf)

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10ª ed.). México. McGraw-Hill Interamericana.

Dormann, M. y Zapf, L. (2001). *Importancia de la Satisfacción Laboral en el ámbito organizacional*. Recuperado de [http://www.jstor.org/stable/3649554?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/3649554?seq=1#page_scan_tab_contents)

El confidencial (2017). Problemática de salud en Europa. En Desmontando el “mejor” sistema sanitario de Europa: Holanda, en manos de aseguradoras. Recuperado en [https://www.elconfidencial.com/mundo/2017-02-10/holanda-elecciones-sistema-sanitario-wilders\\_1329023/](https://www.elconfidencial.com/mundo/2017-02-10/holanda-elecciones-sistema-sanitario-wilders_1329023/)

Fernández, C. (1 de enero de 2007). Satisfacción laboral y la satisfacción del cliente en empresas de seguros. Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de <http://www.ucab.edu.ve/>

- Galán, M. (2009). *Definición de Cuestionario de la Investigación*. Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- Galeas, E.. y Vásquez, E. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital de la ciudad de milagro, provincia del Guayas*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1127/1/T-UTB-CEPOS-MGSS-000002.pdf>
- García, J. (2012). Inmueble, equipo y maquinaria. Recuperado de [http://aempresarial.com/servicios/revista/255\\_11\\_SRKLTXSINFOTAMOLETMQGAJCBFMXNPYDIQOUJLMWRBQROFDSYPI.pdf](http://aempresarial.com/servicios/revista/255_11_SRKLTXSINFOTAMOLETMQGAJCBFMXNPYDIQOUJLMWRBQROFDSYPI.pdf)
- Gestopolis (2014). Realidad problemática de recursos humanos. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/auditoria-de-gestion-en-el-area-de-recursos-humanos-de-essalud-peru/>
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *En las organizaciones: comportamiento estructura en procesos*. (10ª ed.). Santiago McGraw Hill Interamericana.
- Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación*. (Tesis Doctoral). Mérida: Venezuela. Recuperado de <http://magfrrhh.blogspot.pe/2017/04/entrenamiento-y-desarrollo-de-personal.html>
- Godoy, C. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8643/Godoy\\_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8643/Godoy_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gómez, U. (2004). Gestión de Retribuciones: “una perspectiva estratégica”. Recuperado en <https://www.ehu.es/documents/1393006/6224470/Gestion-de-retribuciones-Una-perspectiva-estrategica.pdf>

Guzmán, A. (2017). Diario el Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/pasa-salud-alfredo-guzman-158293>

Hernández, Fernández & Baptista (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw-Hill. Sexta edición.

Hunt, J. y Osborn, R. (2005). *Organizational Behavior*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books/about/Organizational\\_Behavior.html?id=LcCljkskx08QC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Organizational_Behavior.html?id=LcCljkskx08QC&redir_esc=y)

IPE buenos aires UNESCO (2000). Equipo en programa de capacitación y formación. Recuperado en <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>

Juárez, O (2000). *Compensación. En administración de la compensación: sueldos, incentivos y prestaciones*. (p.120). Editorial: Universidad Iberoamericana.

Krajewski, L. y Larry, R. (2000) *Administración de operaciones, estrategias y análisis*. (5ª ed.). México: Pearson Educación.

Krogh (2000). Concepto tipos, dimensiones del conocimientos. Recuperado de <http://www.Dialnet-ConceptoTiposYDimensionesDelConocimiento-2274043.pdf>

Luthans (2008), *Comportamiento organizacional*. (4ª ed.). México. McGraw-Hill.

- Maldonado, G. (2013). *Análisis y determinación de los índices de satisfacción laboral del talento humano de la empresa eléctrica regional del sur s.a. (EERSSA) de la ciudad de Loja*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/117/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Maslow, A. (1943 citado en universia.net 2017). *Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow*. Recuperado de: <http://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2017/09/07/1155577/teoria-necesidades-humanas-abraham-maslow.html>
- Marx, K. (2013). En teoría marxista. Recuperado en <https://definicion.mx/infraestructura/>
- Marín, G. (2014). *Gestión del talento humano en salud pública*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>
- MEF (2017). Definición de beneficios laborales. En las Normas Internacionales de contabilidad. Recuperado en [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/NIC19\\_04.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/NIC19_04.pdf)
- Mercado, L. y Moreno, M. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. hospital universitario del caribe de la ciudad de Cartagena de Indias d. t. y .c.* (tesis de licenciatura). Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia. Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/440/1/TESIS%20LINA%20MERCADO-MAYRA%20MORENO.pdf>
- Millan, J. y Montero, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL\\_MillanLobatonJannet\\_MonteroCajusaolMarilyn.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf)

Morillo, B. (2014). *Análisis de la gestión del talento humano en la empresa JKMB generales S.R.L de nuevo Chimbote en el año 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo – Chimbote, Ancash, Perú.

Mora, V. (2012). *Gestión del talento humano*. Monterrey, México: Mc. Graw Hill, Quinta Edición.

Naresh k, (2009, p. 233). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. (4ª ed.). México: Prentice Hall.

Osorio, M. (2003). *El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5427473>

Quintero, U. (1995). *Evaluación de Proyectos. Construcción de indicadores*. Colombia: Fundación FES.

Quinto, R. (2015). *Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital ramiro Priale Priale Huancayo – 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/951/TTS\\_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/951/TTS_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saavedra, M. J. (2015). *Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/848/saavedra\\_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/848/saavedra_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, R. (2015). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo – Chimbote, Ancash, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%C3%A1nchez\\_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%C3%A1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santos, M. (1995). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. España: Ediciones Ajibe.

Salcedo, J. (2010). *Conceptos básicos de la actividad aseguradora*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/raymondseguros/definicion-y-conceptos-generales-del-seguro>

Sherman, A. (2007). *En administración de recursos humanos*. (11ª ed.). Madrid: Ediciones Paraninfo.

RAE (2018). *Definición de Seguro*. Recuperado en <http://dle.rae.es/?id=XTrgHXd>

RAE (2018). *Definiciones de equipo y maquinaria*. <http://dle.rae.es/?id=OL3YyPM>

Reddin, W. (2007). *Administración por Objetivos*. Recuperado en <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2011/02/Direccion-por-resultados4.pdf>

Ruiz, C. (2013). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. (Tesis de licenciatura). Universidad Bío Bío, Santiago, Chile. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>



- Robles, P. (2015). Definición de juicio de expertos. Recuperado de <https://www.nebrija.com/revista-linguistica/la-validacion-por-juicio-de-expertos-dos-investigaciones-cualitativas-en-linguistica-aplicada.html>
- Santamaría, M. (2017). *Realidad problemática en el sector salud de Lambayeque*. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor\\_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tamayo, M. (2012). Metodología de la investigación. Recuperado <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Trevilla, M. (2009). Teorías del incentivo: motivación intrínseca y extrínseca. En *influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento*. Recuperado en <http://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Vásquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Caracas. San Marco.
- Villanueva, A. (2017). *Realidad problemática de la gestión del talento humano y satisfacción del talento humano*. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13285/villanueva\\_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13285/villanueva_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villanueva, T. (2017). Realidad problemática en el sector salud de Perú. Diario la Republica. Recuperado de <http://larepublica.pe/politica/1001949-sector-salud-en-el-2017>
- Wether, W. (2001). *Administración de recursos humanos*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

# **ANEXOS**

## **FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS N° 1**

Nombre Original: cuestionario para analizar la gestión del talento humano de Essalud I cono sur

Autores: Vera Vilchez Gabriela Milagritos  
Chullus Jara Jean Pier Gabriel

Procedencia: Chimbote – Perú

Administración: Individual

Cantidad de ítems: 12 Preguntas

Duración: Aproximadamente 20 Minutos

Aplicación: A los trabajadores del área de recursos humanos de essalud I cono sur

Puntuación: Calificación manual

Dimensiones: - Análisis de Puestos

1. Diseño de Puesto
2. Capacitación

Usos: En La Administración y en la investigación

Materiales: Cuestionario que contiene lo ítems. Hoja de respuestas

Niveles:

- Bueno por totalmente de acuerdo.
- Regular por de acuerdo y Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- Deficiente por desacuerdo y totalmente desacuerdo.

**Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano de los trabajadores en Essalud I –**

**Cono sur, Nuevo Chimbote.**

<b>Preguntas</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Considera ud. que las evaluaciones a nuevos trabajadores es para conocer sus habilidades, destrezas y conocimientos en el puesto.					
2. La institución realiza entrevistas, pruebas de conocimientos, de capacidades, psicológicas y de personalidad para la selección de personal					
3. Estas conforme con que el director asuma toda la responsabilidad ante un problema interno dentro de la institución.					
4. Conocen el organigrama y diferentes niveles jerárquicos que ahí se muestran					
5. Está conforme con las tareas que usted realiza, dentro del puesto que ocupa.					
6. Los equipos son los adecuados para la realización de las actividades que desempeñan dentro su área.					
7. En las convocatorias que se realizan se solicitan explícitamente los requisitos, condiciones y habilidades que el postulante debe tener.					
8. La institución cuenta con parámetros o criterios de referencia para la selección de personal.					
9. Está conforme con que su jefe inmediato le pregunte a usted los temas en que quisiera ser capacitado.					
10. Cada vez que ocurre una reestructuración de tareas o la implementación de un nuevo equipo, sistema o programa, usted es capacitado en eso.					
11. El contenido del programa de capacitación que usted recibe es adecuado para desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo.					
12. Realizan un seguimiento a los trabajadores, evaluando su desempeño.					

## **FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS N° 2**

Nombre Original: Cuestionario para analizar la satisfacción laboral de Essalud I cono sur

Autores: Vera Vilchez Gabriela Milagritos

Chullus Jara Jean Pier Gabriel

Procedencia: Chimbote – Perú

Administración: Individual

Cantidad de ítems: 17 Preguntas

Duración: Aproximadamente 20 Minutos

Aplicación: A los trabajadores del área de recursos humanos de Essalud I cono sur

Puntuación: Calificación manual

Dimensiones: - Retribución Económica

13. Beneficios Laborales

14. Relaciones Interpersonales

15. Condiciones Físicas

Usos: En La Administración y en la investigación

Materiales: Cuestionario que contiene lo ítems. Hoja de respuestas

Niveles:

- Bueno por totalmente de acuerdo.
- Regular por de acuerdo y Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- Deficiente por desacuerdo y totalmente desacuerdo.

**Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral de los trabajadores en Essalud I – cono sur, Nuevo Chimbote.**

<b>Preguntas</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Considera usted que por el trabajo asignado, su remuneración económica es justa.					
2. Los beneficios que recibe de su empleo satisfacen sus necesidades básicas.					
3. Está satisfecho con los incentivos no económicos que recibe por parte de Essalud.					
4. Está satisfecho con los incentivos que recibe por parte de Essalud. (Bonos, Vales, etc.)					
5. Sus vacaciones son otorgadas de acuerdo a su contrato establecido.					
6. Está satisfecho con las prestaciones de seguridad social que recibe.					
7. Su seguro de salud cubre todas sus expectativas en caso de emergencia.					
8. Existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo.					
9. Considera Ud. consultar a sus compañeros de trabajado ante una dificultad que se les presente.					
10. Considera Ud. que en su área de trabajo el clima laboral es el adecuado.					
11. Me siento satisfecho con mi trabajo dentro de la institución.					
12. Las condiciones de iluminación, ventilación y temperatura facilitan las actividades laborales y					

generan satisfacción positiva de los trabajadores.					
13. El acceso a los lugares o ambientes de trabajo y la distribución de los espacios facilitan las actividades laborales y generan satisfacción positiva de los trabajadores.					
14. Tiene todas las herramientas que necesita para trabajar y desempeñarse en las labores asignadas.					
15. Considera que Essalud se preocupa por implementar los equipos y maquinas.					
16. Se siente que el lugar donde trabaja es seguro.					
17. Usted está de acuerdo con que Essalud necesita mejorar su señalización dentro del área de recursos humanos.					

## Alfa de conbrach de Gestión del talento humano

Nº ENCUESTADO	Considera ud. que las evaluaciones a nuevos trabajadores es para conocer sus habilidades, destrezas y conocimientos en el puesto.	La institución realiza entrevistas, pruebas de conocimientos, de capacidades, psicológicas y de personalidad para la selección de personal.	Estas conforme con que el director asuma toda la responsabilidad ante un problema interno dentro de la institución.	Conocen el organigrama y diferentes niveles jerárquicos que ahí se muestran.	Está conforme con las tareas que usted realiza, dentro del puesto que ocupa.	Los equipos son los adecuados para la realización de las actividades que desempeñan dentro su área.	En las convocatorias que se realizan se solicitan explícitamente los requisitos, condiciones y habilidades que el postulante debe tener.	La institución cuenta con parámetros o criterios de referencia para la selección de personal.	Está conforme con que su jefe inmediato le pregunte a usted los temas en que quisiera ser capacitado.	Cada vez que ocurre una restructuración de tareas o la implementación de un nuevo equipo, sistema o programa, usted es capacitado en eso.	El contenido del programa de capacitación que usted recibe es adecuado para desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo.	Realizan un seguimiento a los trabajadores, evaluando su desempeño.	
1	4	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	30
2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	27
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	32
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
6	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	31
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
9	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	33
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
	0.54444444	0.32222222	0.26666667	0.23333333	0.23333333	0.32222222	0.22222222	0.32222222	0.4	0.27777778	0.26666667	0.1	14.044444

suma de var/item	3.511111
k	12
alfa	0.818182

Según los estudios realizados a 10 trabajadores del área de recursos humanos de Essalud I, Cono Sur – 2018, teniendo como resultado de 0.81 de confiabilidad, en la gestión del talento humano.



## Alfa de conbrach de la satisfacción laboral

Nº ENCUESTADO	Considera usted que por el trabajo asignado, su remuneración económica es justa.	Los beneficios que recibe de su empleo satisfacen sus necesidades básicas	Esta satisfecho con los incentivos no economicos que recibe por parte de Essalud.	Está satisfecho con los incentivos que recibe por parte de Essalud. (Bonos, Vales, etc. )	Su vacaciones son otorgadas de acuerdo a su contrato establecido.	Está satisfecho con las prestaciones de seguridad social que recibe.	Su seguro de salud cubre todas sus expectativas en caso de emergencia.	Existe solidaridad entre tus compañeros de trabajo.	Considera Ud. consultar a sus compañeros de trabajado ante una dificultad que se les presente.	Considera Ud. que en su area de trabajo el clima laboral es el adecuado.	Me siento satisfecho con mi trabajo dentro de la institución.	Las condiciones de iluminación, ventilación y temperatura facilitan las actividades laborales y generan satisfaccion positiva de los trabajadores.	El acceso a los lugares o ambientes de trabajo y la distribución de los espacios facilitan las actividades laborales y generan satisfaccion positiva de los trabajadores.	Tiene todas las herramientas que necesita para trabajar y desempeñarse en las labores asignadas	Considera que Essalud se preocupa por implementar los equipos y maquinas.	Se siente que el lugar donde trabaja es seguro.	Usted está de acuerdo con que Essalud necesita mejorar su señalización dentro del área de recursos humanos.	
1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	45
3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	39
4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	47
5	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	43
6	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	40
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	4	35
8	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	3	37
9	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	42
10	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	45
	0.233333	0.177778	0.266667	0.266667	0.266667	0.544444	0.277778	0.455556	0.266667	0.233333	0.277778	0.266666667	0.4	0.722222	0.222222	0.544444	0.233333	14.9

suma de var/item	3.9333
K	16
Alfa	0.7851

Según los estudios realizados a 10 trabajadores del área de recursos humanos de Essalud I, Cono Sur – 2018, teniendo como resultado de 0.78 de confiabilidad en la satisfacción de los trabajadores.

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: La Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essalud Cono Sur Nuevo Chimbote, 2018.

OBJETIVO: Determinar la Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essalud Cono Sur Nuevo Chimbote, 2018.


DIRIGIDO A: Los trabajadores del área de Recursos Humanos de Essalud Cono Sur | Nuevo Chimbote, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1		2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Chavin Arenas*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

  
Dr. Edinson Miguel Cruzon *De las*  
DNI: - 25533328

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESSALUD CONO SUR – I NUEVO CHIMBOTE, 2018.

OBJETIVO: Determinar la Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en ESSALUD Cono Sur I Nuevo Chimbote, 2018.

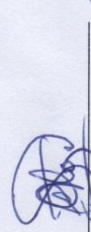
DIRIGIDO A: Los trabajadores del área de recursos Humanos de Essalud Cono Sur I Nuevo Chimbote, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1		2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Cardoza Serrano, Manuel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Educación*

  
Dr. *Manuel Cardoza Serrano*  
DNI: *02855167*

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: La Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essalud Cono Sur Nuevo Chimbote, 2018.

OBJETIVO: Determinar la Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essalud Cono I Nuevo Chimbote, 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del área de Recursos Humanos de Essalud Cono Sur I Nuevo Chimbote, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Dignitar Sánchez Sorio*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

*[Firma]*  
Dignitar Sánchez Sorio  
DNI: 32565014

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: La Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essalud Cono Sur Nuevo Chimbote, 2018.

OBJETIVO: Determinar la Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essalud Cono I Nuevo Chimbote, 2018.


DIRIGIDO A: Los trabajadores del área de Recursos Humanos de Essalud Cono Sur I Nuevo Chimbote, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1		2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

  
Dr. W. Urbano Landero Uposco  
DNI: 88091673

**1. Alfa de Cronbach de Gestión del Talento Humano:**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	de Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,781	,710	12

**1. Alfa de Cronbach de Satisfacción Laboral**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	de Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,801	,709	17

DIMENSIONES	Análisis de Puesto					Diseño de Puesto					Capacitación					TOTAL	CATEGORIZACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
N° ENCUESTADO																	
N° PREGUNTAS																	
1	4	4	4	4	1	2	1	4	4	1	1	2	4	1	1	30	1
2	4	4	4	5	1	1	2	3	2	1	1	3	4	1	1	32	1
3	4	4	4	4	2	2	1	5	1	2	2	1	4	2	2	34	1
4	4	2	5	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	1	1	33	1
5	4	2	4	4	2	5	2	5	2	2	1	1	5	2	1	34	1
6	4	2	4	4	1	4	2	4	2	5	2	2	5	2	2	37	2
7	4	3	5	2	5	5	2	2	5	1	2	2	5	2	2	38	2
8	5	2	4	4	5	2	2	2	2	2	3	1	4	1	3	35	2
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	1	1	39	2
10	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	1	2	4	1	1	34	1
11	5	2	4	4	5	2	5	3	4	4	1	1	4	1	1	38	2
12	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	1	1	4	1	1	37	2
13	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	1	1	4	1	1	39	2
14	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51	5
15	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	3	3	52	5
16	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	50	4
17	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	2	4	50	4
18	4	5	3	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	48	4
19	4	5	2	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	50	4
20	3	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	50	4
21	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	48	4
22	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	47	3
23	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	4	47	3
24	4	5	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46	3
25	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	51	5
26	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	51	5
27	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	46	3
28	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	48	4
29	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	53	5
30	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	54	5





## RESULTADOS POR INDICADORES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 16

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de jerarquía en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	JERARQUIA	
	Nº	%
Bueno	6	20%
Regular	3	10%
Malo	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote sobre el indicador Jerarquía.

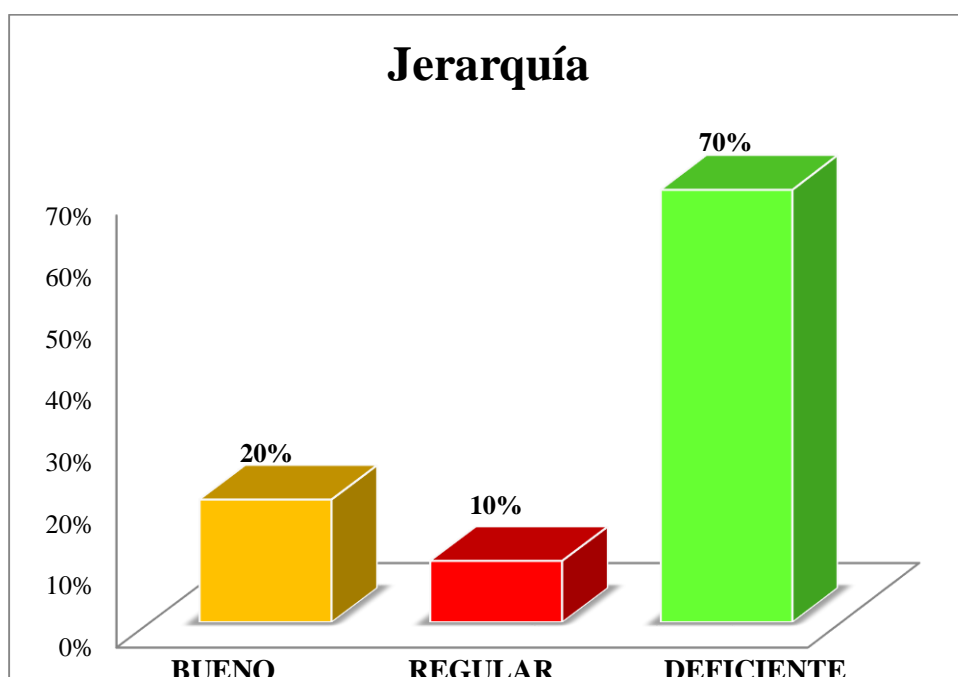


Figura 16. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador de jerarquía en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 16

### **Interpretación:**

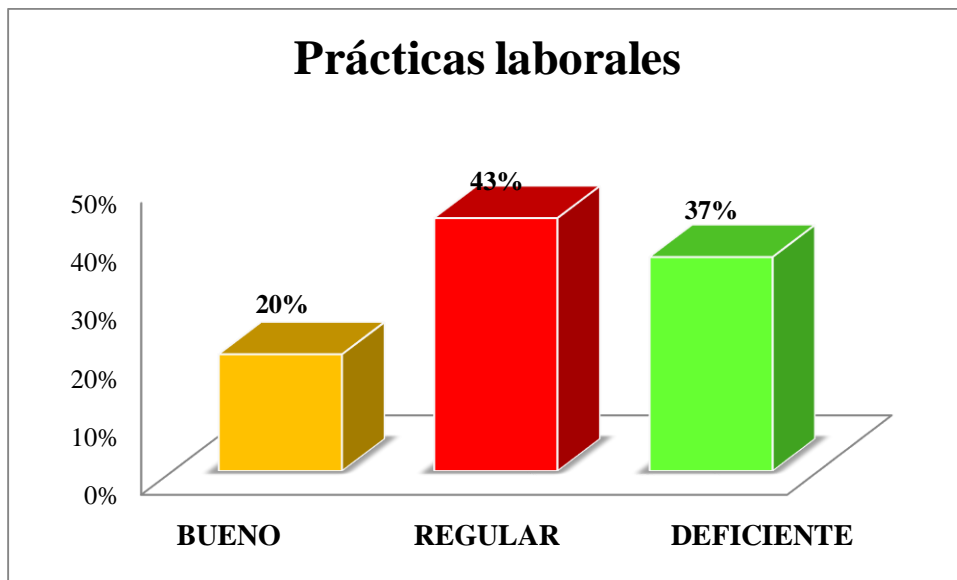
En la tabla 16, según los trabajadores encuestados, el indicador jerarquía presenta un nivel deficiente con 70%, regular con 10% y bueno con 20%.

**Tabla 17**

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Prácticas Laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	PRACTICAS LABORALES	
	Nº	%
Bueno	6	20%
Regular	13	43%
Malo	11	37%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur Nuevo Chimbote sobre el indicador Prácticas Laborales.



**Figura 7. Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Prácticas Laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.**

Fuente: tabla 17

Interpretación:

En la tabla 17, según los trabajadores encuestados, el indicador Prácticas Laborales presenta un nivel deficiente con 37%, regular con 43% y bueno con 20%.

Tabla 18

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Perfiles en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	PERFILES	
	Nº	%
Bueno	4	13%
Regular	17	57%
Malo	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Perfiles.

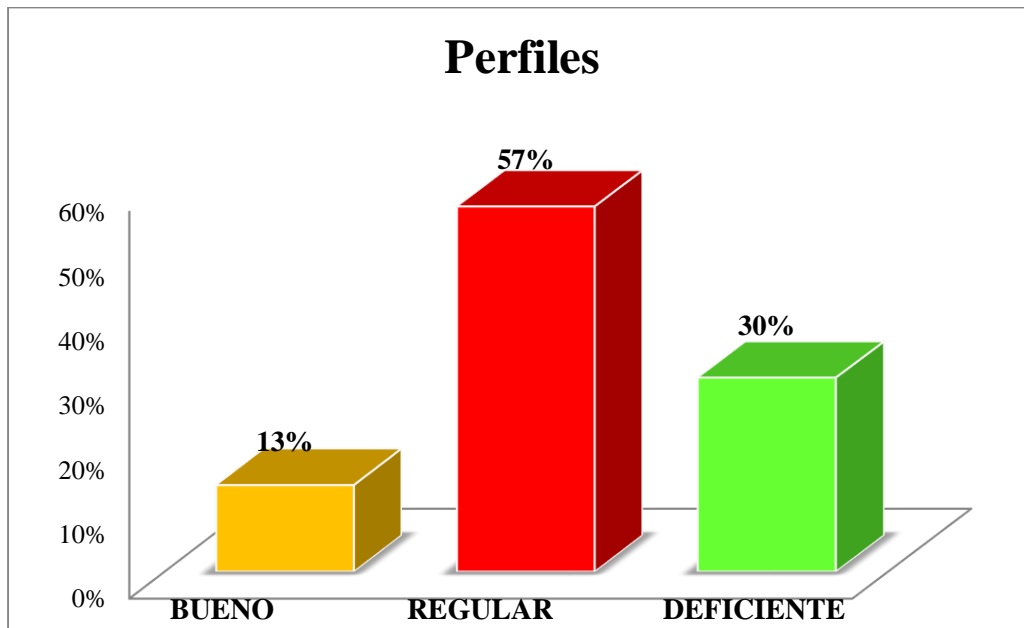


Figura 18. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Perfiles en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 18

**Interpretación:**

En la tabla 18, según los trabajadores encuestados, el indicador Perfiles presenta un nivel deficiente con 30%, regular con 57% y bueno con 13%.

Tabla 19

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Diagnostico en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	DIAGNOSTICO	
	Nº	%
Bueno	2	7%
Regular	12	40%
Malo	16	53%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Diagnostico.

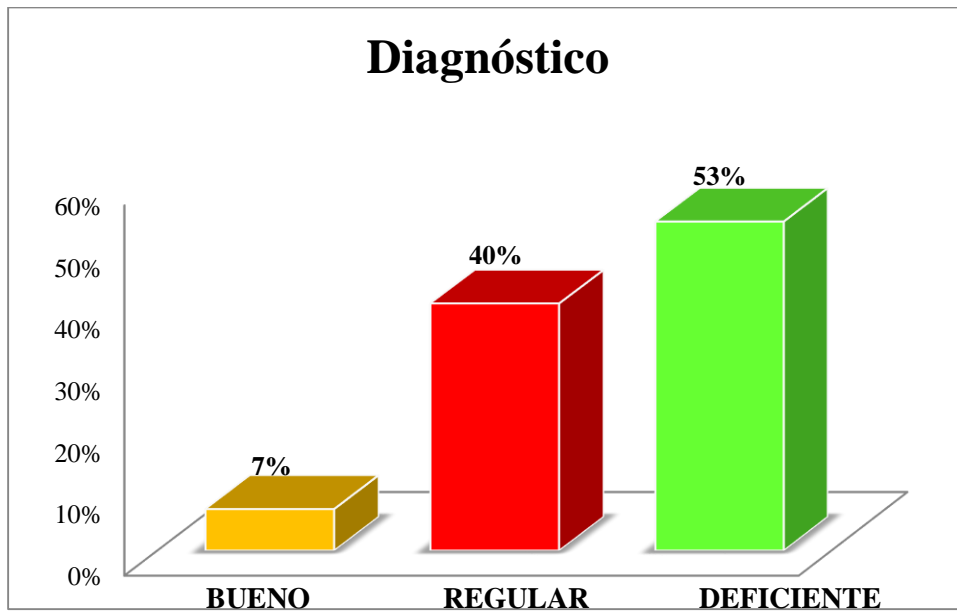


Figura 19. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Diagnostico en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 19

**Interpretación:**

En la tabla 19, según los trabajadores encuestados, el indicador Diagnostico presenta un nivel deficiente con 53%, regular con 40% y bueno con 7%.

Tabla 20

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Compensación en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	COMPENSACION	
	Nº	%
Bueno	5	17%
Regular	7	23%
Malo	18	60%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Compensación.

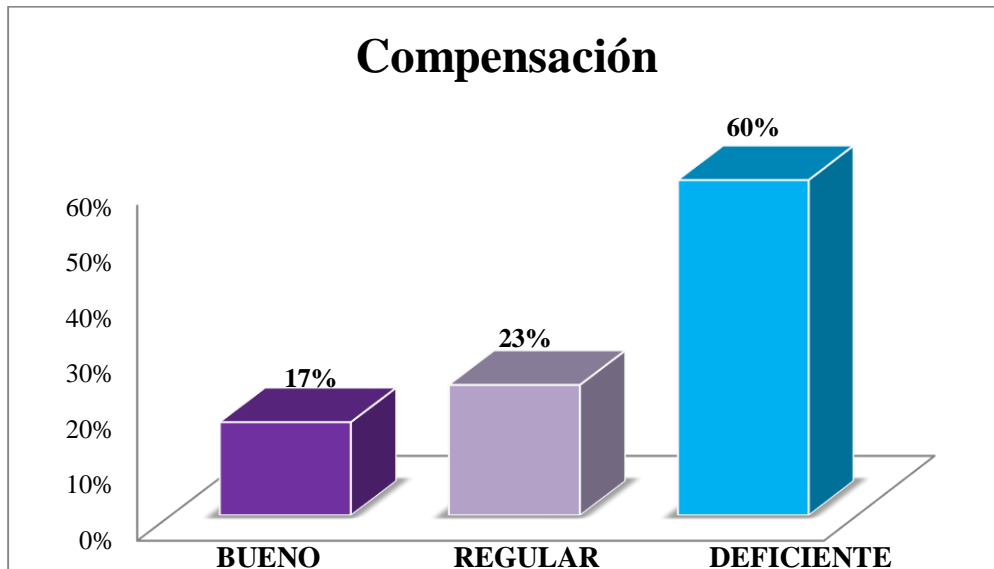


Figura 20. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Compensación en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 20

**Interpretación:**

En la tabla 20, según los trabajadores encuestados, el indicador Compensación presenta un nivel deficiente con 60%, regular con 23% y bueno con 17%.

Tabla 21

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Incentivos Laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	INCENTIVOS LABORALES	
	N°	%
Bueno	3	10%
Regular	10	33%
Malo	17	57%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Incentivos Laborales.

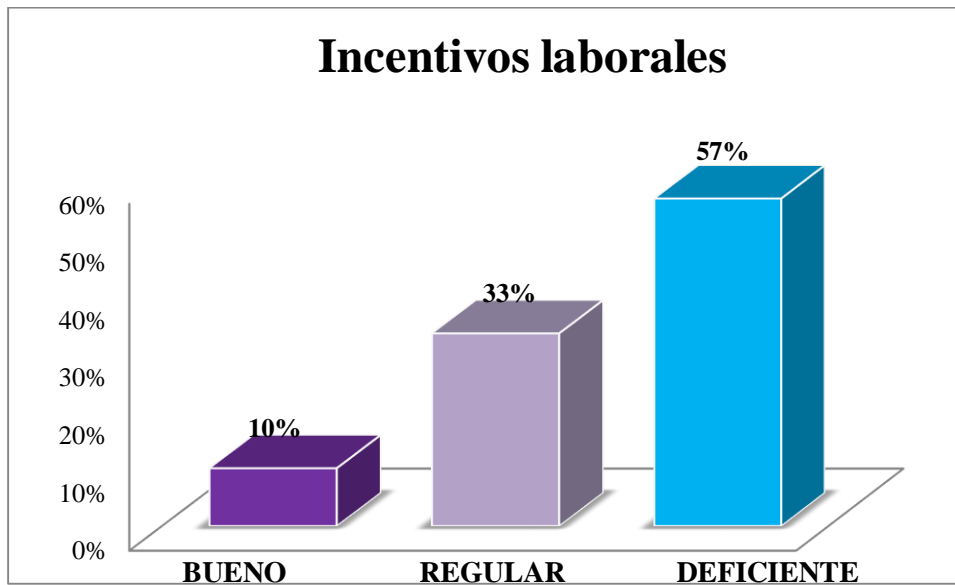


Figura 21. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Incentivos Laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 21

**Interpretación:**

En la tabla 21, según los trabajadores encuestados, el indicador Incentivos Laborales presenta un nivel deficiente con 57%, regular con 33% y bueno con 10%.

Tabla 22

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la dimensión Beneficios laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	BENEFICO LABORALES	
	Nº	%
Bueno	2	7%
Regular	11	37%
Malo	17	57%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre la dimensión Beneficios Laborales.

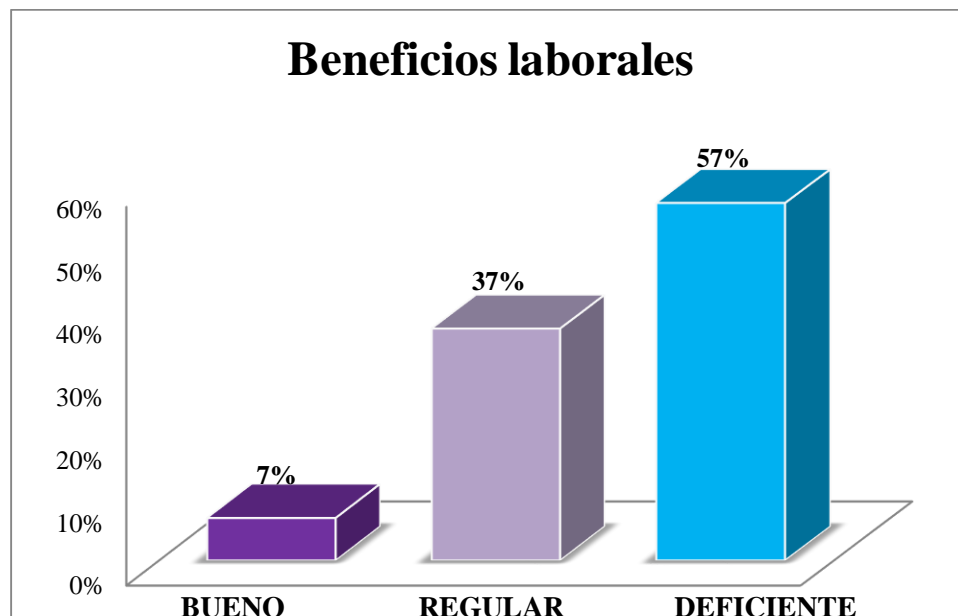


Figura 22. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la dimensión Beneficios Laborales en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 22

**Interpretación:**

En la tabla 22, según los trabajadores encuestados, la dimensión Beneficios Laborales presenta un nivel deficiente con 57%, regular con 37% y bueno con 7%.

Tabla 23

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Vacaciones en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	VACACIONES	
	Nº	%
Bueno	0	0%
Regular	11	37%
Malo	19	63%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Vacaciones.

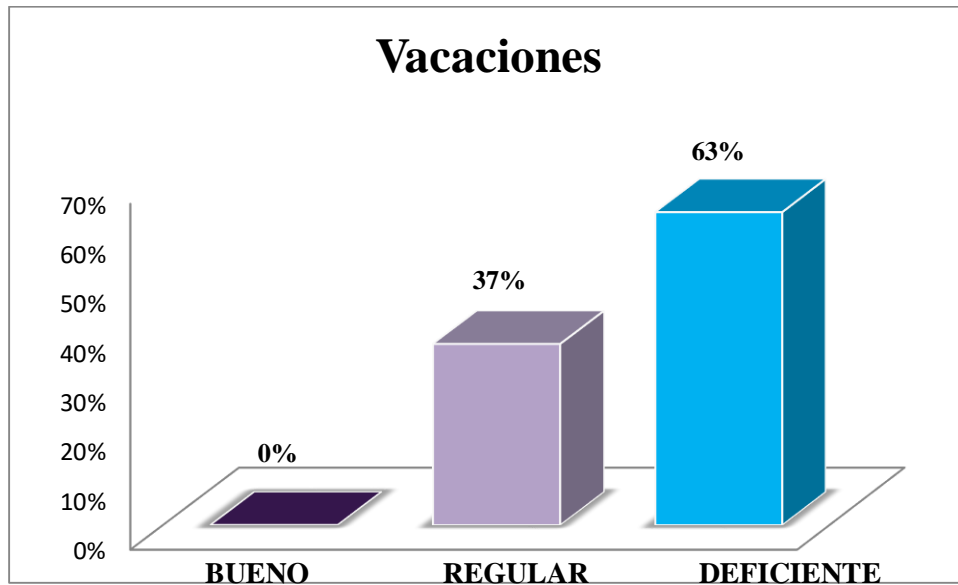


Figura 23. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Vacaciones en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 23

**Interpretación:**

En la tabla 23, según los trabajadores encuestados, el indicador Vacaciones presenta un nivel deficiente con 63%, regular con 37% y bueno con 0%.



Tabla 24  
*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Seguro en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	SEGURO	
	Nº	%
Bueno	5	17%
Regular	9	30%
Malo	16	53%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Seguro.

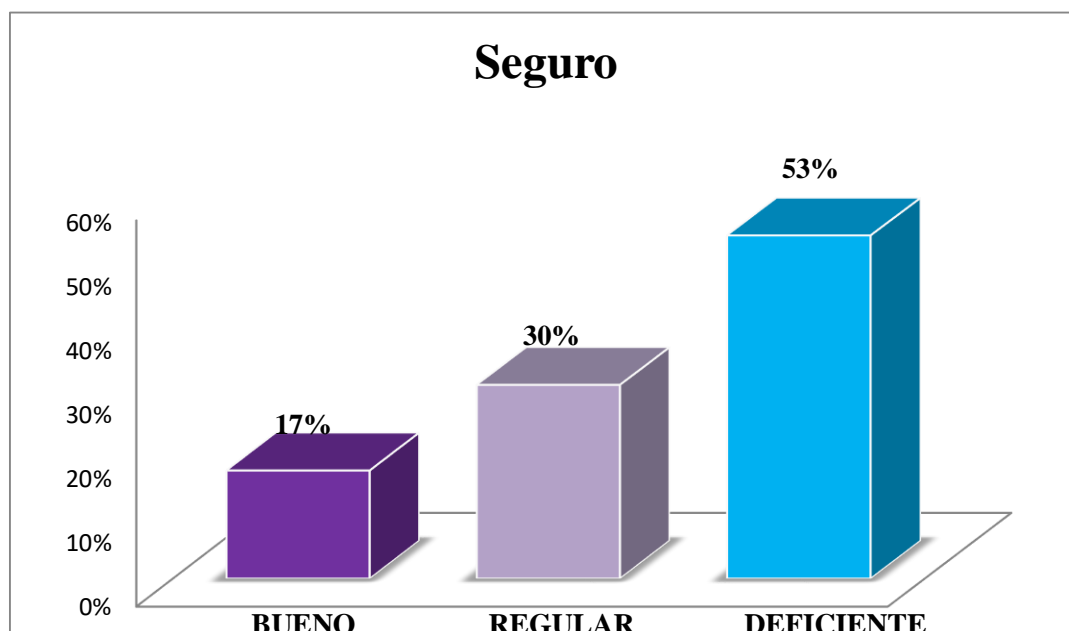


Figura 24. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Seguro en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 24

Interpretación:

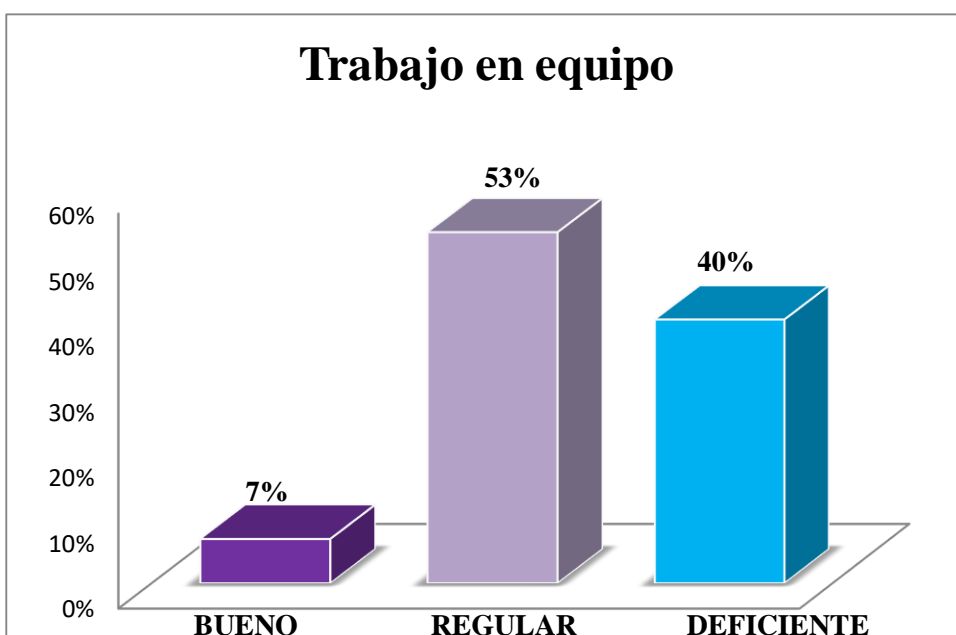
En la tabla 24, los trabajadores encuestados, el indicador Seguro presenta un nivel deficiente con 53%, regular con 30% y bueno con 17%.

**Tabla 25**

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Trabajo en Equipo en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	TRABAJO EN EQUIPO	
	Nº	%
Bueno	2	7%
Regular	16	53%
Malo	12	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Trabajo en Equipo.



**Figura 25.** *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Trabajo en Equipo en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 25

**Interpretación:**

En la tabla 25, los trabajadores encuestados, el indicador Trabajo en Equipo presenta un nivel deficiente con 40%, regular con 53% y bueno con 7%.

Tabla 26

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Clima Laboral en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	CLIMA LABORAL	
	Nº	%
Bueno	2	7%
Regular	12	40%
Malo	16	53%
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Clima Laboral.

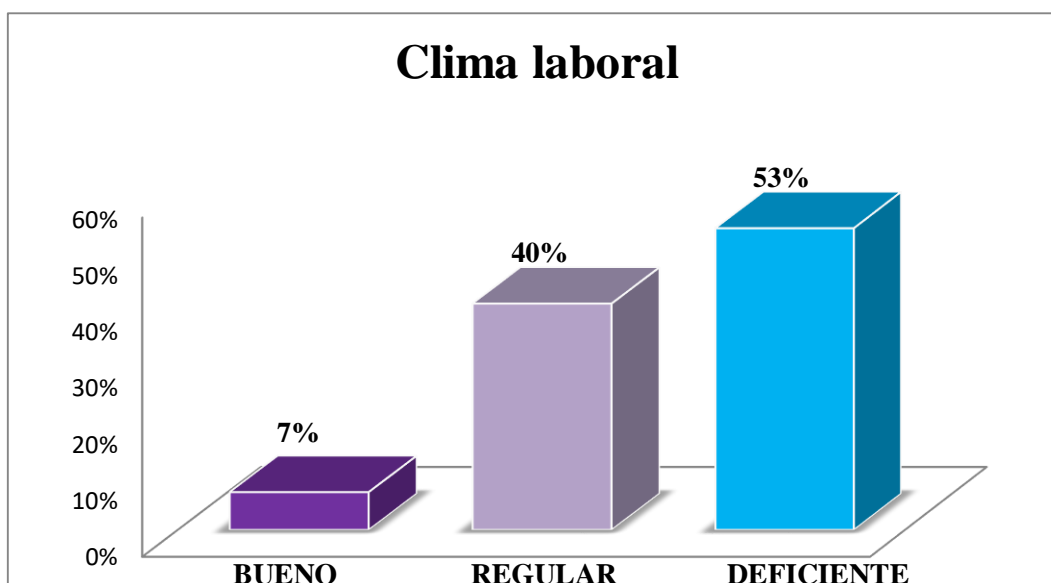


Figura 26. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Clima Laboral en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 26

Interpretación:

En la tabla 26, según los trabajadores encuestados, el indicador Clima Laboral presenta un nivel deficiente con 53%, regular con 40% y bueno con 7%.

Tabla 27

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Trabajo en Equipo en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Opinión del trabajador	INFRAESTRUCTURA	
	Nº	%
Bueno	4	13%
Regular	4	13%
Malo	22	73%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Infraestructura.

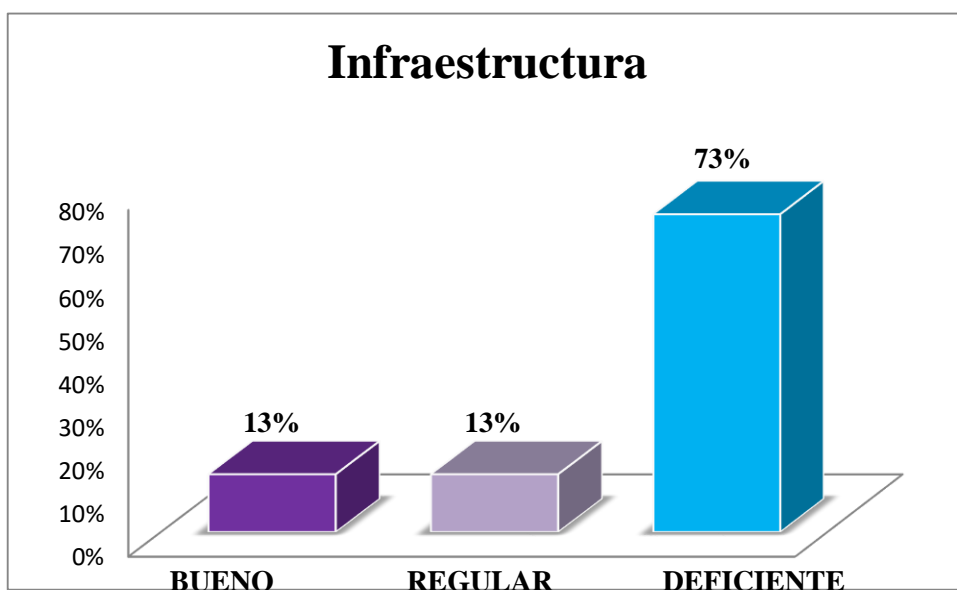


Figura 27. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Trabajo en Equipo en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

Fuente: tabla 27

Interpretación:

En la tabla 27, según los trabajadores encuestados, el indicador Infraestructura presenta un nivel deficiente con 73%, regular con 13% y bueno con 13%.

Tabla 28

*Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Trabajo en Equipo en el*

*área de recursos*

*humanos de Essalud I*

*Cono Sur.*

Opinión del trabajador	SEGURIDAD	
	Nº	%
Bueno	3	10%
Regular	14	47%
Malo	13	43%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Essalud I cono sur nuevo Chimbote sobre el indicador Seguridad.

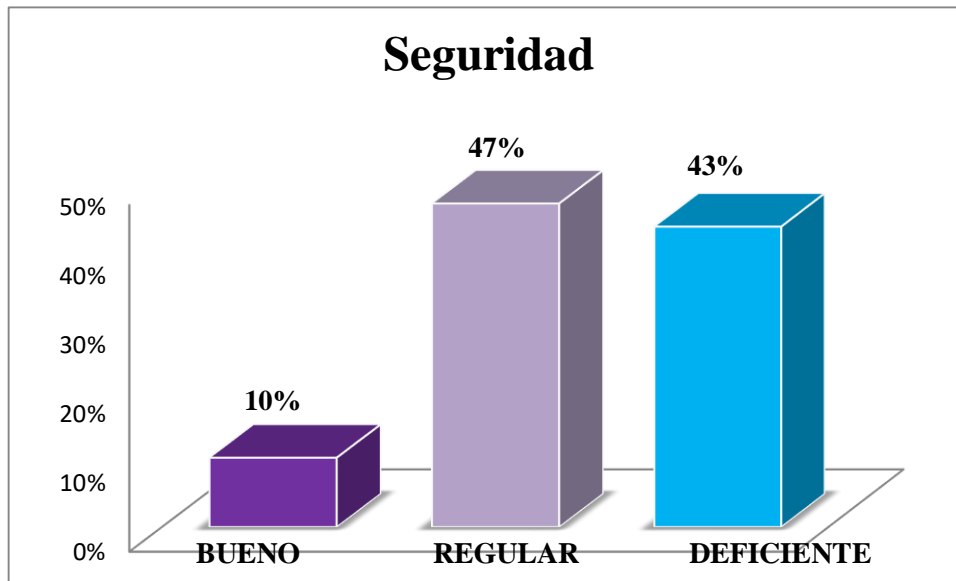


Figura 28. *Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el indicador Trabajo en Equipo en el área de recursos humanos de Essalud I Cono Sur.*

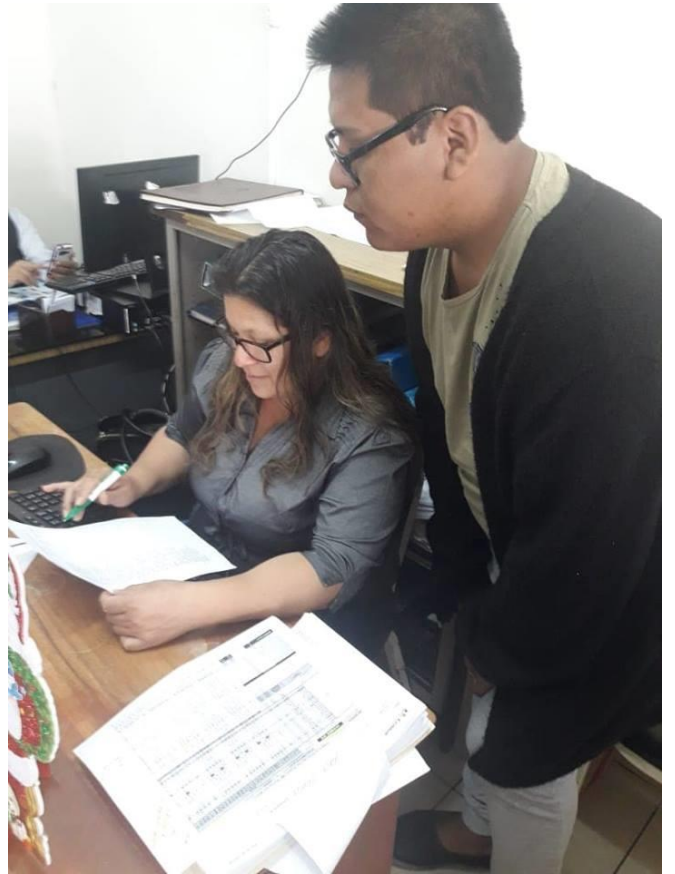
Fuente: tabla 28

**Interpretación:**


En la tabla 28, según los trabajadores encuestados, el indicador Seguridad presenta un nivel deficiente con 43%, regular con 47% y bueno con 10%.

**Anexo 1:**





## Anexo 2: Acta de originalidad de tesis


	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"La Gestión del Talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote-2018", del estudiante Gabriela Milagritos Vera Vilchez y Jean Kelvin Gabriel Chullus Jara constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018




Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904



**Anexo 3: Autorización de publicación**


	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 13-12-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Gabriel Milagros Vera Vilchez..... identificado con DNI N° 70890382.....

Egresado de la Escuela Profesional de Administración..... de la  
Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública  
de mi trabajo de investigación titulado :  
" La Gestión del Talento Humano en la Satisfacción  
Laboral en Essalud I Cono Sur, Nuevo Chimbote - 2018 "  
; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado  
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
.....  
Firma

DNI: 70890382  
FECHA: 13 de Diciembre del 2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 13-12-2018  
Página : 1 de 1

Yo Chullos Soria Juan Kelvin Bob identificado con DNI N° 70143132

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la

Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública

de mi trabajo de investigación titulado :

La Gestión del talento Humano en la Satisfacción Laboral en Essobá I como Ser, Nuevo Chimbote 2018.

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
Firma

DNI: 70143132

FECHA: 13 de Diciembre del 2018

## Anexo 4: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
VERA VILCHEZ GABRIELA MILAGRITOS

---

INFORME TÍTULADO:

“LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN  
ESSALUD I – CONO SUR, NUEVO CHIMBOTE - 2018”

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHULLUS JARA JEAN KELVIN GABRIEL

---

INFORME TÍTULADO:

“LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN  
ESSALUD I – CONO SUR, NUEVO CHIMBOTE - 2018”

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN