



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal de  
salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

**AUTORA:**

Huanca Carnero Yovana Yisel ([orcid.org/0000-0002-3206-2105](https://orcid.org/0000-0002-3206-2105))

**ASESORES:**

Mg. Sanchez Coronel Danilo Americo ([orcid.org/0000-0003-0697-7683](https://orcid.org/0000-0003-0697-7683))

Dra. Meneses la Riva Monica Elisa ([orcid.org/0000-0001-6885-9207](https://orcid.org/0000-0001-6885-9207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis hijos por ser la motivación de mi vida y orgullo de ser lo que soy. Y por haber sido la base de mi formación.

A mi madre por ser mi soporte y a mi padre que está en el cielo cuidándome y bendiciéndome.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis asesores de la universidad por guiarme en el proceso de esta investigación.

Le agradezco a mi madre por apoyarme en todo momento. Por los valores que me ha inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

## Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y Operacionalización .....	16
3.3 Población, muestra y muestreo .....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Métodos de análisis datos .....	19
3.7 Aspectos éticos .....	19
IV RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI.CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	43

## Índice de tablas

**Tabla 1.** Frecuencia de la variable Gestión de talento humano y sus dimensiones

**Tabla 2.** Frecuencia de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones

**Tabla 3.** Tabla cruzada de frecuencias de la variable Gestión de talento humano y la variable satisfacción laboral

**Tabla 4.** Tabla cruzada de frecuencias de la variable Gestión de talento humano según su dimensión selección de personal y la variable satisfacción laboral

**Tabla 5.** Tabla cruzada de frecuencias de la variable Gestión de talento humano según su dimensión capacitación del personal y la variable satisfacción laboral

**Tabla 6.** Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de talento humano y satisfacción laboral

**Tabla 7.** Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de talento humano según su dimensión selección del personal y satisfacción laboral

**Tabla 8.** Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de talento humano según su dimensión capacitación del personal y satisfacción laboral

## Índice de figuras

**Figura 1.** Barras porcentuales - Gestión de talento humano y sus dimensiones

**Figura 2.** Barras porcentuales - Satisfacción laboral y sus dimensiones

## Resumen

La investigación titulada “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023.

El diseño de investigación fue no experimental, corte transversal, enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 102 trabajadores del área de salud mental del hospital María Auxiliadora, la muestra quedó conformada por 81 trabajadores. El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, los criterios de selección establecidos fueron aquellos trabajadores que firmen el consentimiento informado. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert, ambos validados por juicio de 3 expertos y con valores de Alpha de Cronbach de 0,837 y 0,944 para cada variable.

Los resultados mostraron que, la gestión de talento humano, predominó el nivel regular con 59,3%, seguido de bueno con 27,2% y mala con 13,6%. Respecto a la satisfacción laboral, predominó un nivel ni satisfecho/ni insatisfecho con un 54,3%, seguido de satisfecho con 25,9%, muy satisfecho con 12,3%, insatisfecho con 4,9% y finalmente muy insatisfecho con 2,5%. Se halló un valor Rho Spearman 0,365 y un valor  $p=0,01$ , concluyéndose que existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023.

**Palabras clave:** gestión, talento, satisfacción, personal.

## **Abstract**

The research entitled "Human Talent Management and Job Satisfaction in the mental health staff of a national hospital in Lima, 2023" has as its general objective to determine the relationship between the management of Human Talent and Job Satisfaction in the mental health staff of a national hospital in Lima, 2023.

The research design was non-experimental, cross-sectional, quantitative approach, basic type, correlational level, and hypothetical deductive method. The population consisted of 102 workers from the mental health area of the María Auxiliadora hospital, the sample consisted of 81 workers. The type of sample was simple random probabilistic; the established selection criteria were those workers who signed informed consent. The technique used was the survey and the instruments used were Likert scale questionnaires, both validated by the judgment of 3 experts and with Cronbach's alpha values of 0.837 and 0.944 for each variable.

The results show that, in the management of human talent, I predominate at the regular level with 59.3%, followed by good with 27.2% and bad with 13.6%. Regarding job satisfaction, a level neither satisfied nor dissatisfied predominates with 54.3%, followed by satisfied with 25.9%, very satisfied with 12.3%, dissatisfied with 4.9% and finally very dissatisfied with 2.5%. A Rho Spearman value of 0.365 and a value of  $p = 0.01$  were found, concluding that there is a significant relationship between Human Talent Management and Job Satisfaction in the mental health personnel of a national hospital in Lima, 2023.

**Keywords:** management, talent, satisfaction, staff.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión del talento humano (GTH), es un cúmulo de procesos administrativos utilizado dentro de las instituciones, tanto en el campo estatal como privado, dentro del cual se establece, se ejecuta y se desarrolla políticas internas orientadas a mejorar y modernizar la capacidad del trabajador; hoy en día es importante que toda organización utilice un adecuado sistema de gestión del recurso humano, dado que esto servirá como una herramienta para alcanzar un elevados niveles de satisfacción y conformidad de los trabajadores, asegurando la medida de la capacidad de cada trabajador (Gomathy, 2022).

Para entender la definición de GTH, esto es la incorporación del conjunto de políticas y procedimientos. del personal, orientadas a la gestión de los flujos a través del cual los trabajadores se incorporan, se mueven y salen de la organización. Por otra parte, la administración del recurso humano permite la identificación y reconocimiento del aporte del servidor hacia el objetivo y meta de la organización; evidenciando las necesidades requeridas por los empleados, a fin de elevar los desempeños en sus puestos asignados y por ende de la institución (Nishad, 2013).

Actualmente las instituciones carecen generalmente de competencias establecidas para contratar personal idóneo, especialmente en las instituciones del rubro de salud; es por ello por lo que no alcanzan al éxito, el cual está influenciado en gran medida por las capacidades de emplear personas talentosas (los mejores) y poner en práctica los procesos de GTH que comprenden la identificación del talento, selección, reclutamiento, reclusión, progreso, despliegue y otros. El problema es que, a pesar de las masas de desempleados, los empleadores están experimentando escasez de talento y tienen dificultades para encontrar y reclutar empleados talentosos, especialmente para algunos puestos específicos. Además de este desajuste en medio de la demanda de talentos y su oferta también surge un problema en la planificación de la fuerza laboral: incapacidad para anticipar correctamente el talento predicho que se necesita (Ali Taha et al., 2015).

Asimismo, es necesario administrar el talento, en otras palabras, la vinculación de las habilidades del empleado y la ejecución de sus actividades. Sin embargo, la economía y el patrimonio de una organización se ve afectado cuando la emulación de su económica no se descentraliza adecuadamente al trabajo de los recursos humanos, el propósito de captar y conservar trabajadores capaces, especialmente jóvenes, se transforma en una causa decisiva para la permanencia y crecimiento de grandes y pequeñas empresas y/o organizaciones sin beneficio económico alguno (Isandarov et al., 2018).

El desarrollo de políticas concretas de recursos humanos es fundamental en las políticas de salud ya que son necesarias para plantear las inestabilidades de la fuerza operativa de salud y promover la ejecución de los acuerdos de las prestaciones de salud. La Gestión de capacidades a menudo se considera uno de los pilares de la iniciativa de fortalecimiento del sistema sanitario a fin de lograr los cambios en la prestación de servicios de salud especialmente para entornos del sector público (Bernard et al., 2021).

Existen varias investigaciones en la bibliografía internacional que respaldan el impacto positivo de la gestión de talentos humanos en el campo sanitario. Un estudio reciente, realizado en Suiza, en enfermería concluyo que la implementación de la gestión del talento mejora la atención clínica de las enfermeras, aumenta la motivación laboral del personal, mejora la calidad de los asistentes médicos especializados, y aumenta las tasas de eficiencia de la organización respecto a la calidad de atención de los pacientes (Mitosi et al., 2021).

Por otra parte, uno de los retos de la gestión del personal que trabaja en el sistema sanitario, es la implementación de los instrumentos de planeación de los mismos, para alcanzar la cobertura de la demanda de atención de salud y conceder seguridad y solidez a la masa laboral del sector salud. En tal sentido, entidades como, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacen valoraciones constantes en todos los países, las mismas que se utilizan como recurso para determinar lo que permita optimizar la gestión (Contreras et al., 2020.)

Además, La OMS y la OIT difundieron directivas sobre el planteamiento de las cuestiones relacionadas al ambiente laboral de los activistas de salud, así como la intervención y satisfacción laboral de los mismos. Además, enmarcaron el “trabajo decente” como el que fomenta un empleo justo, cumple con los estándares de trabajo, promueve la transparencia y respetabilidad de sus derechos (Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud, 2019).

En el contexto nacional, un estudio se detalló que con dificultad un 15% de los colaboradores se sentía entusiasmado por la visión futurista de su centro laboral, números que evidenciaban la falta de motivación laboral del personal. En el ámbito del territorio peruano, según un estudio de PWC, el Perú, es juzgado como uno de las naciones con mayores índices de permutación laboral en América Latina, con cifras cercanas al 20% (Escuela Superior de Administración y Negocios, 2019).

Se reconoce que el trabajo de salud mental es más estresante que el de otros campos médicos. Los proveedores de servicios sanitarios en salud mental se disponen que lidiar con pacientes difíciles, incluidos algunos con múltiples trastornos mentales y por consumo de sustancias que pueden ser más agresivos o violentos y presentar conductas suicidas, lo que requiere grandes cantidades de tiempo y energía de varios recursos. Además, los prestadores de servicios de la salud mental a menudo están expuestos a las críticas de los familiares de los pacientes con trastornos mentales mientras que, al mismo tiempo, sufren limitaciones organizativas y administrativas (Fleury et al., 2017).

Si bien las reformas de salud mental se han focalizado en mejorar la recuperación y la satisfacción entre los individuos con alteraciones mentales, también es esencial considerar el nivel de satisfacción laboral entre los profesionales de la salud mental. Existen varias definiciones de satisfacción laboral, pero generalmente se reconoce como un estado emocional positivo que tiene un trabajador sobre su trabajo o experiencia laboral. Además de este sentimiento emocional, la felicidad en el trabajo depende de cuán satisfechas están las necesidades del trabajador (Castillo & Cutipé, 2019).

En un hospital nacional del cono sur, particularmente en la estrategia de salud mental, el cual se ha ido implementando durante los últimos años, a causa de la creciente ola de casos de relacionados a la salud mental en la cantidad de habitantes, se observa que no hay políticas claras de GTH, observándose que los procesos de selección muchas veces no toman en cuenta las habilidades o destrezas que deben contar el profesional para afrontar los casos complejos vinculados a la salud mental. Sumado a ello, existen escases de recursos humanos para atender a una gran población. Por ello, se genera un descontento en los trabajadores los cuales se ven abrumados por la alta carga laboral, escasa formación e incentivos, lo cual repercute definitivamente en su satisfacción laboral.

En lo que concierne a la importancia, la masa trabajadora es el elemento vital de toda institución. Por lo cual, para alcanzar buenos resultados y estar en una categoría reconocida por los beneficiarios y disponer de una población usuaria que den el respaldo a sus servicios, se debe mantener a los empleados con una buena motivación para mejorar cada día los servicios prestados, es por esto que los procesos y estructura de la institución se focalizan en la capacidad y aptitud de los servidores, ya que su adecuada gestión se convertirá en una de las opciones que reflejará resultados eficientes en la organización.

A partir de lo expuesto previamente, se plantean los siguientes cuestionamientos: En términos generales, ¿cómo se relaciona la GTH y la satisfacción laboral en el personal de Salud Mental de un hospital nacional de Lima 2023? Asimismo, se plantean las siguientes interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y la satisfacción laboral del personal de Salud Mental en un hospital nacional de Lima 2023? ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral en el personal de Salud Mental de un hospital nacional de Lima 2023?

**A nivel teórico** Se utilizó modelos teóricos que permiten explicar el curso de las variables en la investigación. El estudio, está enmarcado en las prioridades de investigación en salud, el cual contempla a los recursos humanos como un aspecto esencial en mejorar la calidad en la atención. Así mismo, cooperará al avance de fructificación de la destreza y desarrollo del vínculo para gestionar el

talento humano y la complacencia laboral en el personal del área de salud mental de un hospital nacional.

**A nivel metodológico**, esta investigación cumplió con el proceso del método científico y está preparado para responder a las preguntas del estudio. Además, se hará uso de instrumento real y veraz en el contexto nacional. Y así, el diseño de investigación permitió establecer el nivel de correlación entre las variables.

**A nivel práctico**, el efecto ha permitido aportar y ser útil porque están profundamente vinculados al correcto y esperado rendimiento del personal de salud. Por lo tanto, influye en la organización y desempeño del área de salud mental del mencionado nosocomio. Del mismo modo, para el servicio de recursos humanos, se convirtió en una contribución que permitirá el desarrollo de estrategias factibles en la obtención de cambios efectivos en el personal de salud, y puedan cubrir de manera satisfactoria las exigencias a nivel personal y profesional.

El propósito principal del estudio consistió en determinar la relación entre GTH y satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima 2023. Los objetivos específicos fueron: Determinar la manera en que se relaciona la selección de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima 2023. Determinar la relación entre la capacitación de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima 2023. En adición a la información obtenida y un análisis a lo antes mencionado, se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital de lima, 2023 y también se plantearon las premisas puntuales: Existe una relación entre la selección de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima, 2023. Existe relación entre capacitación de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes del estudio, fueron revisadas investigaciones con características similares al estudio, respecto al enfoque, diseño de investigación y las variables.

Angulo (2022), se propuso en Lima la tarea de examinar "el impacto de la administración de la salud y el recurso humano en la satisfacción del personal de un hospital nacional". Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y de correlación, y se incluyó a un total de 201 empleados. Para recopilar los datos, se aplicaron tres métodos diferentes. (03) cuestionarios para la recolección de la data, lo mismos que fueron validados y aprobados en su nivel de confiabilidad. Finalmente, con los hallazgos demostró que el 43% de los participantes indicaron que la gestión en salud es regular, para la variable GTH el 41% considera que dicha gestión de regular y el 45,3% tiene una satisfacción laboral media; de modo las variables se correlacionan entre sí.

Castillo A. (2022), en Huacho; planteó como finalidad "analizar e vínculo entre GTH y satisfacción del personal del centro quirúrgico de un nosocomio provincial". Bajo un método cuantitativo, tipo correlacional, en la muestra censal incluyo a 50 empleados que se encuestó y entrevistó, aplicando un cuestionario con validez aceptable y confiable. Los hallazgos mostraron que el enfoque principal de la administración del talento humano que fue predominante. fue regular en el 66 %, mientras que el nivel de satisfacción en el trabajo que predomino fue Satisfecho (32%) y Promedio (32%), de tal manera que hay una relación (positiva y significativa) entre las variables, con una significancia de ( $p=,005<0,05$ ).

Ávila J. (2018), en Lima, se planteó "analizar la influencia de la GTH sobre la satisfacción de los trabajadores hospitalarios". El método fue Cuantitativo de tipo correlacional, con una muestra de 176 personales asistenciales. Aplico como instrumento un cuestionario validado. El estudio halló que, la GTH en un 45,99% de encuestados revelaron que no se realizaba óptimos procesos de reclutamiento de trabajadores, el 47,99% indico que no se mide el desempeño del trabajador; en relación a la satisfacción laboral, el 49,99% afirmó no sentir que las políticas del

Hospital sea las apropiadas, concluyó que hubo una relación muy fuerte y con significancia ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,940$ ).

Rivera Y. (2018), en Lima, presento su investigación, cuyo propósito fue fue “analizar el vínculo de la GTH y el desempeño del personal en un centro de salud mental”. Se utilizó el método cuantitativo, sin realizar experimentos. de tipo correlación, la muestra fue de 20 colaboradores. Los instrumentos aplicados presentan validez y confiabilidad. Encontró que el 70% consideraron la GTH en un nivel medio, seguido del 64,9% que consideran el desempeño laboral en el nivel medio, se obtuvo un R de Pearson=0.774,  $p=0.001$ , el cual concluyó que existió correlación entre ambas variables.

Cisneros (2020), ejecuto un estudio para “analizar el vínculo entre la satisfacción laboral y gestión del talento en personal hospitalario”. La metodología fue Cuantitativo no experimental de tipo correlación, aplicado a 26 trabajadores. Se utilizaron cuestionarios válidos y confiables. Encontrándose que, el talento humano de trabajadores de salud el (59,0%) Se percataron de una magnitud de gestión medio eficaz; y respecto a la satisfacción, la mayoría (46,0%) percibieron un nivel medio eficaz. Concluyendo relación directa entre ambas variables, 2020 ( $Rho=0,729$   $p=0,000$ ).

En investigaciones internacionales tenemos a Liuba A. et al (2018), escribió un artículo con el fin de "explicar la administración del capital humano". En un centro de investigación de Cuba”. Bajo un enfoque cuantitativo y transversal-descriptivo; incluyo a 33 colaboradores. Aplicaron el cuestionario GTH para recolectar datos. Demostraron que el, 66% consideró que existe una buena GTH y el 45% tuvo dificultades desafiantes en el aspecto laboral. Por lo tanto, concluyeron que la percepción de la GTH es positiva en los trabajadores.

Mamonte X. (2020), presentó una investigación con la finalidad de “analizar el vínculo que existe entre la administración del recurso humano y las habilidades de los empleados. de un hospital”. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, tipo correlacional. Para su desarrollo contacto a 49 trabajadores de salud. Utilizo dos (02) cuestionario, para medir cada variable, ambos instrumentos presentaron una

alta confiabilidad, con un alpha de Crombach igual a .824 y .732. Con ello, los hallazgos mostraron una relación estadísticamente significativa para las variables (Rho de Spearman= .420).

Dzimhiri et al. (2022), en su investigación cuyo propósito fue “analizar el vínculo entre la GTH y la satisfacción laboral, en enfermeras de un centro hospitalario”. Realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, aplicado en 947 trabajadores de la salud. Los resultados evidenciaron una fuerte asociación positiva entre las variables ( $r=0.501$ ,  $\text{sig.}<0,001$ ). Además, los resultados revelaron que la satisfacción laboral se asoció positivamente con el comportamiento innovador ( $r=0.567$ ,  $p<0,001$ ). La orientación profesional estuvo fuertemente asociada con el compromiso laboral ( $r=0.696$ ,  $<0,001$ )

Lara N. (2020), en Ecuador, tuvo como objetivo “analizar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, con el objetivo de mejorar la gestión del talento en trabajadores hospitalarios”. Realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, la muestra lo conformaron 52 individuos. Los hallazgos demostraron que el 51% de investigados califica como favorable el clima organizacional, mientras que el 36% se muestra satisfecho con su labor. En escala ordinal el coeficiente de Rho Spearman estableció que hay dependencia positiva entre ambas variables, siendo el valor  $r=0.868$ .

Espinoza et al. (2020), en Ecuador tuvieron como propósito “describir la satisfacción laboral de enfermeras en un hospital”, bajo un enfoque cuantitativo, diseño transeccional, con la colaboración de 177 trabajadores de la salud, utilizando instrumentos válidos y confiables, los resultados obtenidos mostraron un 80% se mostraron satisfechos con su trabajo, siendo la capacidad de decisión un factor influyente en los aspectos laborales.

En las Bases Teóricas, al hablar de gestión, se percibe como algo que no es un acto hermético dentro de las organizaciones; es decir, algo que no está relacionado al resto de otras actividades, sino que se transmite a todo ámbito del actuar dentro de una organización y que está presente en todo. Dentro de la gestión, se diferencian algunas operaciones interrelacionadas, dentro de las

cuales está la gestión de la productividad, talentos humanos, recursos financieros, de comercialización, política y sociales, jurídicas y tributarias, del ambiente, entre otras más (Majad Rondón, 2016).

Talento se define como tasa relativa del progreso personal de un individuo al realizar sus actividades. El talento, es el cúmulo de habilidades que incluyen conocimientos y capacidad para el desarrollo y crecimiento personal de un individuo. La gestión incluye pensamientos y estrategias basadas en la elección, recaída, formación, desarrollo, mantenimiento, promoción y transferencia de empleados dentro de la organización (Chirsh, 2008).

La gestión del talento es un proceso que originó en la década de 1990 y todavía está cruzando la dirección para evolución. En el año de 1997, el término de la Batalla de Talento presentado por primera vez por Mckinsey Empresa consultora. En el estudio de Mckinsey Company, se vio que aquellas organizaciones que son más tener éxito en atraer, desarrollar y mantener a los líderes talentosos tienen más rentabilidad, esto provocó un cambio de actitud hacia las personas talentosas y las vio como una fuente de competencia creación de ventajas. En las últimas décadas, de 1960 a 1970, la gestión del talento se asignó como una responsabilidad adicional al departamento de personal, mientras que hoy en día la gestión del talento se considera más seriamente como una tarea organizacional que su responsabilidad está sobre los hombros de todo el departamento (Abadi et al., 2013).

La gestión del talento se describe como el enfoque estratégico utilizado para manejar y aprovechar eficientemente el potencial humano, organizado metódicamente, incluyendo el talento apropiado y desarrollado para lograr habilidades óptimas, considerando siempre los objetivos y metas de la institución. en tal sentido, El procedimiento consiste en reconocer deficiencias en habilidades y posiciones desocupadas, y buscar la inclusión de candidatos. en el puesto adecuado, garantizar el aprendizaje del trabajador para lograr las metas de la organización, desarrollando competencias, estimulando su progresión profesional para adquirir experiencia con orientación al futuro e incluirlos, mantenerlos y motivarlos de manera eficaz hasta lograr sus objetivos logros a futuro (Vallejo, 2016).

La definición aclara la naturaleza principal del concepto de gestión de talento: como también adhiere los aspectos relacionados a al recurso humano dentro del trabajo, a la vez, garantiza que las organizaciones alcancen su objetivo. En tal sentido; se resume que, la gestión de talento es el procedimiento por el cual se incorpora a los individuos adecuados para una organización, y además en general permitirles desarrollar su accionar.

Dado que una ventaja competitiva es esencial para cualquier organización de acuerdo con el hecho de que los empleados talentosos son considerados como un activo esencial de cualquier organización, la necesidad de empleados con talento aumenta debido a la contribución de su conocimiento y experiencia en el desempeño de la organización. Retener empleados talentosos afectará a la organización desde varios aspectos, estos aspectos pueden incluir los costos de reclutar empleados talentosos, además del tiempo, esfuerzo, y costos necesarios para desarrollar estos talentos de acuerdo a las necesidades de la organización (Al- Dalahmeh, 2020).

Al respecto, Chiavenato (2020), menciona que “la GTH hace referencia al cúmulo de políticas y prácticas útiles para la gestión de individuos o recursos; utilizando prácticas de reclutamientos, selección, capacitaciones, recompensas y prácticas de desempeño”. Basado en dicho concepto, se plantean dos dimensiones principales de la gestión del talento humano, las cuales son utilizadas en el estudio.

**Dimensión 1: La selección de personal**, se mueve como un engranaje adecuado para implementar personas idóneas a la organización. Además, la selección significa realizar una elección precisa de personas adecuadas para ocupar el cargo indicado en el oportuno momento. Además, la selección persigue a diversos candidatos que sean los más indicados para los puestos existentes en la institución o para las competencias que se requieran; entonces, lo que estaría en juego es el capital intelectual de una organización. La selección de personal, es parte del procedimiento para aumentar la cantidad de personal, además es la inducción de nuevos elementos a una organización. Si bien es cierto, el reclutamiento es una de las actividades atractivas, que divulga y transmite

comunicación positiva, la selección es, por otra parte, la actividad de elección, decisión y clasificación del recurso humano (Chiavenato, 2020).

**Dimensión 2: La capacitación**, mayormente es entendida como aquel procedimiento mediante el que se adapta a las personas para que se desempeñen con excelencia en la función específica dentro del puesto que ocupe. Hoy en día, la capacitación es el medio adecuado para mejorar las competencias de los trabajadores y eleven su productividad, así como su creatividad, en efecto debe contribuir mejor a los objetivos organizacionales. Por lo tanto, la capacitación es un principio que permite a las personas obtener resultados efectivos en su desempeño. La capacitación, agrega valor eficaz a los individuos, a las organizaciones y a los beneficiarios. La capacitación se focaliza en la situación actual y busca una mejora de las habilidades y capacidades vinculadas al desempeño inmediato del trabajo. El desarrollo del trabajador, generalmente se enfoca en los puestos que se ocuparán a futuro dentro de las instituciones y en otras competencias que requiera el crecimiento de su aprendizaje (Armas Ortega et al., 2017).

La teoría general de sistemas, en adelante denominada TGS; es una orientación multidisciplinaria, cuyo propósito es aprender los principios aplicados a todo nivel de los sistemas administrativos. Además, es considerada un conjunto de teorías aplicadas a varias ramas; la complicada relación que se genera entre una organización y otros grupos de personas constituye métodos abiertos, en interacción constante con el ambiente. Un enfoque general en gestión humana dentro de una organización permite al gestor tener una percepción más compleja y dinámica en el estudio de los problemas administrativos. Las áreas de una organización son consideradas como subsistemas concatenados dentro de los sistemas administrativos". Por ello, la gestión humana en una organización tiene que ser analizada desde el punto de vista independiente, pero interrelacionado entre sí (Armas et al., 2017).

Hoppock, define la satisfacción laboral como la combinación de dimensiones psicológicas, fisiológicas y del ambiente, situaciones que hace que un individuo manifieste con sinceridad que está satisfecho con lo recibido. En concordancia con este enfoque, no obstante, la satisfacción laboral queda bajo el

dominio de diversos factores externos, y a la vez continúa siendo algo interno que tiene que ver con la manera en que se siente el administrado. La satisfacción laboral simboliza la combinación de emociones positivas o negativas que los colaboradores perciben en su centro laboral. En tanto, cuando un empleado tiene necesidades, deseos y expectativas laborales, los premios reales representan su nivel de satisfacción (Fujimoto et al., 1981).

Una definición más utilizada sobre satisfacción laboral es la planteada por Spector, quien dice que, “la satisfacción tiene que ver con la manera en que los individuos se sienten respecto a su trabajo y sus diversos factores que se relacionan con hasta qué medida a los individuos les guste o no su trabajo”. También definió a la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería como “respuesta o sentimiento afectivo del personal de enfermería frente a la situación sobre su entorno laboral” (Mishra, 2016).

La satisfacción de un empleado se determina a través de las percepciones subjetivas relacionadas con el trato recibido de las organizaciones, como ejemplo tenemos a las políticas de recompensa, políticas para la contratación, despido y desempeño. Los empleados satisfechos tienen más probabilidades de continuar sentirse motivado. Los colaboradores insatisfechos se esfuerzan menos, lo que da como resultado una disminución del rendimiento e ineficacia. En tanto, las organizaciones deben identificar los factores determinantes que afectan la satisfacción del trabajador, para gestionar y administrar con éxito (Crespi-Vallbona & Mascarilla-Miró, 2018).

La satisfacción laboral constantemente ha sido relacionada con diversas variables, incluyendo el desempeño y ausentismos; es importante porque las actitudes y creencias de los empleados pueden afectar su comportamiento, además, estas pueden ocasionar que una persona pueda trabajar más o menos. La satisfacción laboral también afecta el bienestar general de un empleado, por la sencilla razón de que los empleados pasen en su trabajo buena parte del día. No obstante, la insatisfacción en el trabajo podría ocasionar insatisfacción en las otras áreas de la vida del empleado (Kumar, 2016).

En la investigación, se utilizó la definición elaborada por Herzberg, el cual menciona que, la satisfacción laboral de un trabajador es principalmente resultado de los “factores de motivación”, los cuales están relacionados con los reconocimientos y las metas, la promoción y el crecimiento individual, o la confianza y la autonomía para ejecutar sus labores (Herzberg & Mausner, 1993).

En cuanto a la **dimensión 1**, los factores de higiene, o motivadores extrínsecos, tienden a representar necesidades elementales, es decir, el tipo de necesidad incluida en cada categoría donde existan necesidades en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow. Algunos motivadores circunstanciales incluyen la seguridad laboral, el salario, el estatus, y los beneficios de complemento. Es importante que los administradores de personal entiendan de que al no proporcionar la motivación extrínseca apropiada y esperada en la gestión del talento humano, esto ocasionará insatisfacción y por ende disminución de motivación en los trabajadores (Tan et al., 2013).

**Respecto a la dimensión 2**, los factores de motivación, o motivadores intrínsecos, tienden a representar necesidades menos tangibles y más emocionales, es decir, los tipos de necesidad identificadas en las clases de necesidad: "relación" y "crecimiento" en las teorías de jerarquía de necesidades de Maslow. Por ello, las motivaciones intrínsecas incluyen al trabajo retador, relaciones personales, reconocimientos y potencial crecimiento en los trabajadores. Los administradores tienen que reconocer que sin estas necesidades podrían quedar afuera del alcance tradicional de lo que se debería proporcionar un lugar de trabajo, pueden ser fundamentales para un sólido desempeño individual y del equipo (Vallejo, 2010).

El factor que diferencia la teoría de dos factores de los demás que hemos discutido es el papel de las expectativas de los empleados. Según Herzberg, los motivadores intrínsecos y los motivadores extrínsecos tienen una relación inversa. Es decir, los motivadores intrínsecos tienden a incrementar la motivación cuando están presentes, mientras que los motivadores extrínsecos tienden a reducir la motivación cuando están ausentes. Esto se debe a las expectativas de los empleados. Se esperan motivadores extrínsecos (por ejemplo, salario, beneficios), por lo que no aumentarán la motivación cuando estén presentes, pero

causarán insatisfacción cuando falten. Los motivadores intrínsecos (por ejemplo, trabajo desafiante, potencial de crecimiento), por otro lado, pueden ser una fuente de motivación adicional cuando están disponibles.

Podría decirse que la Teoría del rango de afecto de Edwin A. Locke (1976) sobre satisfacción laboral es más famosa. La proposición primordial de dicha teoría es que la satisfacción se determina por una diferencia entre lo ideal y lo real que se tiene en un trabajo. Asimismo, dicha teoría especifica cuánto se valora una faceta determinada de trabajo (como el nivel de autonomía en un lugar), modera cómo uno se siente satisfecho/insatisfecho cuando se cumplen/no se cumplen las expectativas. Cuando un trabajador valora su trabajo, su nivel de satisfacción se nota positivamente (cuando se cumple su expectativa) y negativamente (cuando no se cumple su expectativa), a diferencia de quien no valora ese aspecto.

La teoría de los factores de Frederick Herzberg (conocida también como teoría de la higiene del motivador) pretende explicar la motivación laboral y la satisfacción en el puesto de trabajo. Esta teoría indica que además la satisfacción y la insatisfacción están impulsadas por la motivación y la higiene, respectivamente. La motivación del trabajador de salud para que realice sus labores está directamente vinculada a la satisfacción laboral. Por ello, se dice que esa emoción es la fuerza interna que induce a las personas a lograr sus metas en el aspecto personal y organizacional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

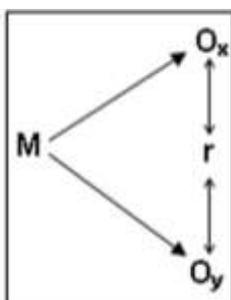
El tipo fue básica, debido a que está enfocado especialmente en el avance del conocimiento, en lugar de enfocarse en un problema específico (Muntané, 2010). Según Concytec (2018), se define como la generación de conocimientos científicos nuevos, que permite la explicación de un fenómeno o hecho. Según Sánchez et al, (2018) menciona “que este tipo de estudio se enfoca en hallar novedosos conocimientos sin objetivos prácticos, e inmediatos”

##### 3.2.1. Diseño de la investigación

Su diseño es no experimental, porque no se manipularán variables (Vargas Cordero, 2009).

El enfoque fue cuantitativo, basado en la evaluación de la estadística de la data recogida. Cómo permite la relación de evaluaciones objetivas y el de los datos recolectados a través de cuestionario. (Hernández et al., 2014).

El estudio es descriptivo correlacional, pues dicho estudio busca determinar si hay relación entre las dos variables. (Galarza C, 2020). Será prospectiva, porque será realizada en un lapso anterior al inicio de dicha investigación. Respecto al recojo de información, será transversal, por lo que se recabó datos en un sólo punto del tiempo (Calderón & Alzamora, 2018).



Donde:

M: muestra de estudio

Ox: variable independiente; GTH

Oy: variable dependiente; satisfacción laboral

r: relación

### 3.2 Variables y su Operacionalización

**Variable 1:** GTH: Se define como el procedimiento organizado, metódicamente y estratégico, incluyendo el talento adecuado y desarrollado hasta alcanzar sus habilidades óptimas, teniendo siempre en cuenta las metas de la institución (Vallejo, 2016).

**Variable 2:** Satisfacción laboral: “la satisfacción tiene que ver con la manera en que los individuos se sienten respecto a su trabajo y sus diversos factores que se relacionan con hasta qué medida a los individuos les guste o no su trabajo” (Mishra P, 2016).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población se compone por el personal de salud del área de salud mental del hospital María Auxiliadora. Actualmente, según el área de recursos humanos, se encuentran laborando 102 personas. Entre asistenciales como médicos psiquiatras, enfermeras, asistente social, psicólogos, técnicos de enfermería, y parte administrativa.

**Criterios de inclusión.** Personal que firma el consentimiento informado, que tiene un tiempo de trabajo por lo menos 3 meses en el área

**Criterios de exclusión.** Personal que se encuentra de vacaciones, que no firma el consentimiento informado

Debido a que se trata de una población finita, el tamaño muestral se obtuvo mediante un análisis estadístico tipo proporcional y por no existir estudios previos en esta institución, referente a las variables de estudio se aplicó lo siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

Dónde:

- N: población.
- n: muestra.
- Z<sup>2</sup>: confiabilidad. 1.96
- p: Probabilidad a favor 0.5
- q: Probabilidad en contra 0.5
- e: Error de estimación 0.05 (Aguilar, 2005).

$$n = \frac{1.96^2 102(0.5)(0.5)}{0.05^2(102-1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 80,9$$

## Muestra

La muestra se integró por 81 personas profesionales del área de salud mental de un hospital nacional de Lima, por lo tanto, es muy importante decir que el tamaño muestral elegido por inclusión estuvo por debajo del tamaño de la muestra calculada con la fórmula estadística (confianza 95%) y teniendo en cuenta que las variables cualitativo (atributos) tratándose de las variables de GTH y la satisfacción laboral.

**Muestreo** El tipo de muestreo fue probabilístico, aleatorio simple, debido a que cada unidad maestra tuvo la probabilidad de ser incluido (Otzen & Manterola, 2017).

## Unidad de análisis

Es el personal de salud que labora en el área de salud mental en un hospital nacional de Lima.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta., esto permite el acceso fácil y rápido a una muestra determinada (Casas et al., 2003).

Variable N°1: Gestión del talento humano

El instrumento de la primera variable GTH, es elaboración propia, basado en los conceptos desarrollados por Chiavenato I. (2009), en su libro "Gestión del

talento Humano”. Basado en ello se han establecido 2 dimensiones; selección del personal y capacitación del personal definidas en el marco teórico. Además, se compone de 20 ítems, cada uno se califica según la escala de Likert del 1 al 5.

#### Variable N°2: Satisfacción laboral

La herramienta que se utilizó fue la “Escala de Satisfacción laboral”, elaborada por F. Herzberg (Manso J, 2018) en 1959 en el cual participaron sus colaboradores Manseur y Synderman, en su estudio realizado en trabajadores de Pittsburgh, EE.UU, a quienes se le solicitó que recordaran un episodio de mayor felicidad en su centro de labores y un momento negativo en el mismo lugar. La herramienta tiene como base “Teoría de los dos factores”, donde la motivación a cargo de los jefes controla los factores que repercuten en la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores.

Dicha herramienta está conformada por las dimensiones intrínsecas y extrínsecas, 10 ítems, cada uno, con una escala de Likert de 5 niveles, donde 1 muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 neutral ni satisfecho ni insatisfecho, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho. Esta herramienta tiene aceptación en la comunidad científica mundial, siendo adaptado al campo clínico para ser aplicado. Cuenta con una escala de valor de muy insatisfecho con puntaje 0-8; Insatisfecho 9-16; Ni satisfecho/Ni insatisfecho 17-24; Satisfecho 25-32; y muy satisfecho 33-40.

#### **Validez y confiabilidad de los instrumentos:**

Dicha validez de los instrumentos, es verificado por tres jueces con conocimiento de investigación, donde se utilizó una tabla de tres criterios de evaluación: pertinencia, relevancia y claridad.

Respecto a la confiabilidad, se realizó para medir la consistencia de nuestro instrumento lo cual nos va arrojar un coeficiente, obteniendo un valor de alpha de crombach de 0,837 para gestión del talento humano y 0,944 para satisfacción laboral, siendo aceptables para ser aplicados en el estudio.

### **3.5 Procedimientos**

Se solicitó a la casa universitaria una carta de presentación para ser enviada al nosocomio donde procedió a ejecutar el estudio. Luego de ser aceptado, se utilizaron 2 instrumentos válidos y confiables. Se realizaron coordinaciones con la dirección para aplicar las herramientas, de acuerdo a una programación. La aplicación de las mismas tuvo una duración 10 a 15 minutos, mediante formularios virtuales.

### **3.6 Métodos de análisis datos**

Se creó una base de datos en Excel, en el cual se ingresó la data, así como encriptar la respuesta a cada ítem. Luego se exportó al programa SPSS versión 26, donde se ejecutó un análisis descriptivo. Al final, se pasó a un análisis inferencial. Pero antes, se hizo una prueba de normalidad, donde se evidenció una relación no normal de los datos. Y es por eso que se utilizó la correlación de Spearman, (Flores et al., 2017).

### **3.7 Aspectos éticos**

Los principios éticos se basan en normas, que regulan las buenas prácticas en los estudios (Salazar et al., 2018) (Del Castillo & Rodríguez, 2018). Los tres principios éticos aplicados en el estudio son: respeto hacia los demás, beneficencia y justicia (Penchaszadeh, 2002).

La autonomía, permite tomar autonomía en los estudios (Marasso & Ariasgago, 2013).

El principio de Beneficencia se asemeja a integrar beneficios a los participantes (Jahn, 2011). La no maleficencia permite amenorar riesgos o probables daños a las personas del estudio (Arellano et al., 2014).

La justicia, nombra que cada persona tiene que ser tratada de la misma manera (Del Castillo & Rodríguez, 2018).

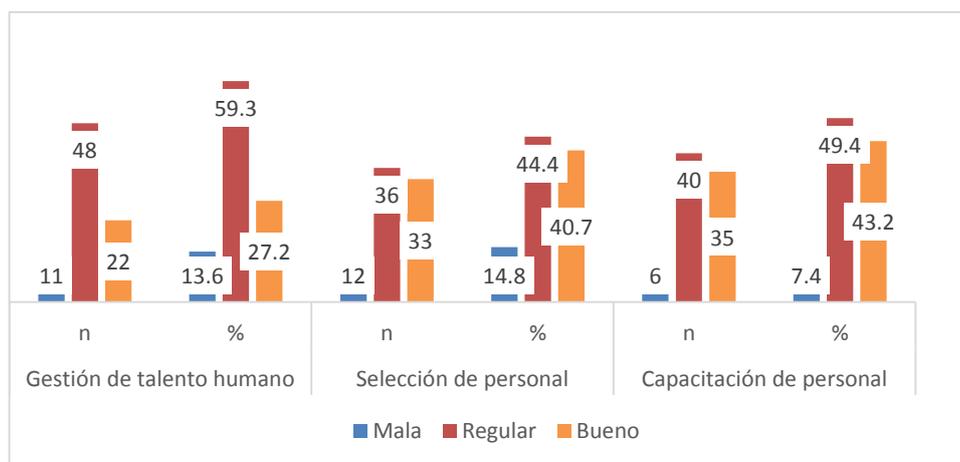
## **IV. RESULTADOS**

### **4.1 Análisis descriptivo**

Los hallazgos fueron dados de acuerdo a las variables estudiadas, siendo mostrados a través de tablas, figuras para su análisis e interpretación de esta forma se logra explicar de forma ilustre y competente los hallazgos logrados para cumplir los propósitos del estudio.

**Tabla 1***Niveles de la GTH y sus dimensiones*

	GTH		Selección de personal		Capacitación de personal	
	n	%	n	%	n	%
<b>Mala</b>	11	13,6	12	14,8	6	7,4
<b>Regular</b>	48	59,3	36	44,4	40	49,4
<b>Bueno</b>	22	27,2	33	40,7	35	43,2
<b>Total</b>	81	100,0	81	100,0	81	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023***Figura 1***Barras porcentuales - Gestión de talento humano y sus dimensiones***Interpretación**

En la tabla 1. Se observa que, según gestión de talento humano, predominó el nivel regular con 59,3%, seguido de bueno con 27,2% y mala con 13,6%. En cuando a la selección personal predominó un nivel regular con 44,4%, seguido de bueno con 40,7% y malo con 14,8%. Finalmente, según la dimensión capacitación de personal predominó nivel regular con 49,4%, seguido de bueno con 43,2% y malo con 7,4%.

**Tabla 2**

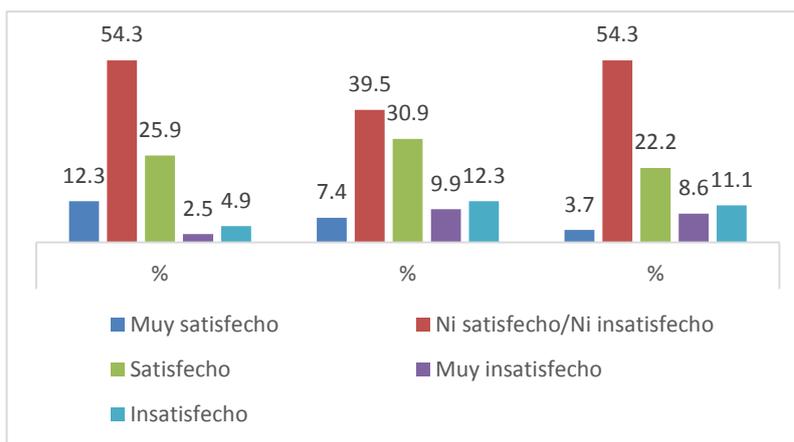
*Niveles de la Satisfacción laboral y sus dimensiones*

	Satisfacción laboral		Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	n	%	n	%	n	%
<b>Muy satisfecho</b>	10	12,3	6	7,4	3	3,7
<b>Satisfecho</b>	21	25,9	25	30,9	18	22,2
<b>Ni satisfecho/Ni insatisfecho</b>	44	54,3	32	39,5	44	54,3
<b>Muy insatisfecho</b>	2	2,5	8	9,9	7	8,6
<b>Insatisfecho</b>	4	4,9	10	12,3	9	11,1
<b>Total</b>	81	100,0	81	100,0	81	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023*

**Figura 2**

*Barras porcentuales - Satisfacción laboral y sus dimensiones*



### Interpretación

En la tabla 2. Se observa que, según la satisfacción laboral, predominó un nivel ni satisfecho/ni insatisfecho con un 54,3%, seguido de satisfecho con 25,9%, muy

satisfecho con 12,3%, insatisfecho con 4,9% y finalmente muy insatisfecho con 2,5%. Según la dimensión factores intrínsecos, predominó ni satisfecho/ni insatisfecho con 39,5%, satisfecho con 30,9%, insatisfecho con 12,3%, muy insatisfecho con 9,9% y muy satisfecho con 7,4%. Según factores extrínsecos predominó ni satisfecho/ni insatisfecho con 54,3%, satisfecho con 22,2%, insatisfecho con 11,1%, muy insatisfecho 8,6% y muy satisfecho 3,7%.

## **4.2 Contraste de hipótesis general**

Regla de contraste

$p < 0,05$  rechaza  $H_0$ . Por lo tanto hay relación estadísticamente significativa.

$p > 0,05$  No se rechaza  $H_0$  No hay relación.

### **Hipótesis general**

$H_0$ : No existe relación significativa entre las variables GTH y satisfacción laboral en el personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023

$H_1$ : Existe relación significativa entre las variables GTH y satisfacción laboral en el personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023

**Tabla 6**

*Grado de correlación y nivel de significación entre GTH y satisfacción laboral*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significaci ón aproximad a
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,215	,144	1,958	,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		81			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Se observa en la tabla 6 que la GTH está relacionada en forma significativa con la satisfacción laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023, ya que el valor  $p= 0,001$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, además tiene un Rho de Spearman 0,215, representando una correlación positiva débil por lo tanto hay un vínculo entre las variables.

## Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las variables gestión de talento humano según su dimensión selección del personal y satisfacción laboral en el personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las variables gestión de talento humano según su dimensión selección del personal y satisfacción laboral en el personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023

### Tabla 7

*Grado de correlación y nivel de significación entre GTH según su dimensión selección del personal y satisfacción laboral*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,352	,101	3,345	,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		81			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Se observa en la tabla 7 que la GTH en su dimensión selección está relacionada en forma significativa con la satisfacción laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023, esto según el coeficiente de correlación de Spearman 0,431, representando una correlación positiva débil cuyo valor  $p=0,000$  fue significativo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, concluyendo la existencia de una relación significativa entre las variables.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las variables gestión de talento humano según su dimensión capacitación del personal y satisfacción laboral en el personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las variables gestión de talento humano según su dimensión capacitación del personal y satisfacción laboral en el personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023

### Tabla 8

*Grado de correlación y nivel de significación entre GTH según su dimensión capacitación del personal y satisfacción laboral*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,083	,117	,740	,461 <sup>c</sup>
N de casos válidos		81			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Se observa en la tabla 8 que la GTH en su dimensión capacitación del personal no está relacionada en forma significativa con la satisfacción laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023, donde valor  $p=0,461$  no se puede rechazar la hipótesis nula, esto según el coeficiente de correlación de Spearman 0,083 concluyendo que no existen un vínculo significativo entre las variables.

## V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano según Chiavenato (2020), menciona que “es el conjunto de política y práctica requerida para la dirección cargos gerenciales vinculados con individuos o recursos; utilizando procesos de reclutamiento, selección, capacitaciones, recompensas y evaluación de desempeño”. Asimismo, la definición aclara la naturaleza principal del concepto de gestión de talento: como también adhiere los aspectos relacionados a al recurso humano dentro del trabajo, a la vez, garantiza que las organizaciones alcancen su objetivo. En tal sentido; se resume que, la gestión de talento es el procedimiento por el cual se incorpora a los individuos adecuados para una organización, y además en general permitirles desarrollar su accionar.

En cuanto al objetivo general del estudio los hallazgos de la tabla 1 evidenciaron que la gestión del talento humano en el personal de salud mental, fue regular en el 49,4%, seguido de bueno en el 43,4% y mala en el 7,4%. Dichos resultados demuestran que aún se perciben ciertas dificultades en el manejo del talento humano en el área, los cuales pueden estar vinculados a la capacitación y/o selección mismo. Dichos resultados concuerdan con los hallazgos de Angulo (2022), quien encontró que un 41% percibió la gestión del talento como regular. Asimismo, Castillo (2022), halló que el 66% percibió la gestión del talento humano como regular.

Dado que una ventaja competitiva es esencial para cualquier organización de acuerdo con el hecho de que los empleados talentosos son considerados como un activo esencial de cualquier organización, la necesidad de empleados con talento aumenta debido a la contribución de su conocimiento y experiencia en el desempeño de la organización. Retener empleados talentosos afectará a la organización desde varios aspectos, estos aspectos pueden incluir los costos de reclutar empleados talentosos, además del tiempo, esfuerzo, y costos necesarios para desarrollar estos talentos de acuerdo a las necesidades de la organización(AI- Dalahmeh, 2020).

En el estudio en la tabla 2 se halló que, el 54,3% del personal de área de salud mental se encontraba ni satisfecho ni insatisfecho, seguido de un 22,2% que se encontraba satisfecho y un 11,1% insatisfecho. Dichos resultados reflejan que un gran porcentaje de trabajadores se muestran indiferentes frente a la institución, probablemente porque sus necesidades tanto intrínsecas como extrínsecas no son tomadas en cuenta por la institución.

Un estudio realizado por Angulo (2022) mostró que la mayoría de trabajadores presentó un nivel de satisfacción media, al igual que los resultados hallados por Castillo (2022), quien halló que un 32% tuvo una satisfacción promedio. Sin embargo, resultados hallados por Espinoza et al (2020), realizado en enfermeras hospitalarias, halló que un 80% se mostraron satisfechos con su trabajo, siendo el liderazgo de sus jefes un aspecto importante para dichos resultados.

En cuanto a la satisfacción laboral, Herzberg, el cual menciona que, la satisfacción laboral de un empleado es fundamentalmente resultado de los “factores de motivación”, los cuales están relacionados con el reconocimiento y las metas, la promoción y el crecimiento individual, o la confianza y la autonomía para ejecutar sus labores (Herzberg & Mausner, 1993). La satisfacción laboral simboliza la combinación de emociones positivas o negativas que los colaboradores perciben en su centro laboral. En tanto, cuando un empleado tiene necesidades, deseos y expectativas laborales, los premios reales representan su nivel de satisfacción (Fujimoto et al., 1981).

Asimismo, en relación al objetivo general el análisis inferencial, en la tabla 6 se logró determinar que la GTH en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral, lo cual se sustenta en los resultados de la tabla 6, cuyos valores de significancia fueron  $p=0,001$  y Rho Spearman: 0,245 (correlación positiva débil). Dichos resultados concuerdan con lo hallado por Lara N. (2020), quien obtuvo un coeficiente de Rho Spearman estableció que hay dependencia positiva entre

ambas variables, siendo el valor  $r=0.868$ . Además, Dzimbiri et al. (2022), obtuvo un  $r=0.567$ ,  $p<0,001$ . Cisneros C. (2020), Concluyendo relación directa entre ambas variables, 2020 ( $Rho=0,729$   $p=0,000$ ). Ávila J. (2018), concluyó que existe una relación muy fuerte y significativa ( $p =0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,940$ ). Castillo A. (2022), existe una relación (positiva y significativa) entre ambas variables, con una significancia de ( $p=,005<0,05$ ).

La gestión del talento es un aspecto crucial en las organizaciones, ya que ayuda a aumentar la competencia, la dedicación y la motivación de los empleados. Se considera que la apreciación personal aumenta la satisfacción de los empleados. Una gestión que promueva particularmente el desarrollo de los empleados y el crecimiento personal puede aumentar la satisfacción de los empleados. El potencial competitivo de una organización puede fortalecerse generando empleados hábiles que se desarrollen y gestionen con éxito, que es la esencia de la gestión del talento.

Las organizaciones utilizan una variedad de prácticas para mantener a sus empleados. Las prácticas de retención de empleados, como el descubrimiento, el desarrollo, la contratación de talento, la gestión del rendimiento. Sin embargo, si el personal no tiene suficientes oportunidades para crecer, esto puede conducir a una baja moral, lo que puede conducir a insatisfacción en el trabajo. El vínculo entre la satisfacción laboral y el deseo de permanecer se explica principalmente por el hecho de que el descontento lleva a los empleados a buscar mejores oportunidades en otras organizaciones para lograr la satisfacción laboral.

Objetivo específico 1: Determinar la manera en que se relaciona la selección de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima 2023. A través de la estadística inferencial, en la tabla 7, se logró determinar que la GTH en su dimensión selección en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral, lo cual se sustenta en los resultados de la tabla 7, cuyos

valores de significancia fueron  $p=0,000$  y Rho Spearman: 0,431 (correlación positiva débil)

Al respecto, la selección de personal funciona como el filtro adecuado para implementar personas idóneas a la organización. Un concepto antiguo muy popular afirma que, la selección consiste hacer una elección precisa de personas adecuadas para ocupar el puesto indicado en el oportuno momento. Además, la selección persigue a diversos candidatos que sean los más indicados para los puestos existentes en la institución o para las competencias que se requieran; entonces, lo que estaría en juego es el capital intelectual de una organización. La selección de personal, es parte del procedimiento para aumentar la cantidad de personal, además es la inducción de nuevos elementos a una organización. Si bien es cierto, el reclutamiento es una de las actividades atractivas, que divulga y transmite comunicación positiva, la selección es, por otra parte, la actividad de elección, decisión y clasificación del recurso humano (Chiavenato, 2020).

El reclutamiento comienza con una declaración establecida de objetivos organizacionales, de acuerdo con el tipo de habilidades, capacidades, características y conocimientos que necesitará una organización. El reclutamiento es un proceso que obtiene y busca posibles solicitantes de empleo en las condiciones necesarias y calidad y números adecuados para cubrir la vacante actual y lograr los objetivos institucionales.

Resultados coincidentes fueron hallados por Castillo A. (2022), en el 2022, en Huacho; planteó como finalidad “analizar e vínculo entre GTH y satisfacción del personal del centro quirúrgico de un hospital provincial” quien halló que la gestión del talento humano fue regular en el 66 %, mientras que el nivel de satisfacción en el trabajo que predominó fue Satisfecho (32%) de tal manera que hay una relación (positiva y significativa) entre la gestión y sus dimensiones que incluye la selección, con la satisfacción laboral de ( $p=,005<0,05$ ).

Respecto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la capacitación de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de

un hospital nacional de lima 2023. A través de la estadística inferencial, en la tabla 8 se logró determinar que la GTH en su dimensión capacitación en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, lo cual se sustenta en los resultados de la tabla 8, cuyos valores de significancia fueron  $p=0,461$  y Rho Spearman: 0,083 (correlación positiva débil)

Al respecto, **La capacitación**, mayormente es entendida como aquel procedimiento mediante el que se adapta a las personas para que se desempeñen con excelencia en la función específica dentro del puesto que ocupe. Hoy en día, la capacitación es el medio adecuado para mejorar las competencias de los trabajadores y eleven su productividad, así como su creatividad, en efecto debe contribuir mejor a los objetivos organizacionales. Por lo tanto, la capacitación es un principio que permite a las personas obtener resultados efectivos en su desempeño. La capacitación, agrega valor eficaz a los individuos, a las organizaciones y a los beneficiarios. La capacitación se focaliza en la situación actual y busca una mejora de las habilidades y capacidades vinculadas al desempeño inmediato de la labor. El desarrollo de los individuos, generalmente se orienta en los puestos que se ocuparán a futuro dentro de las organizaciones y en nuevas instituciones que requiera su aprendizaje (Armas Ortega et al., 2017).

Resultados similares fueron hallados por Ávila J. (2018), en el 2018 en Lima, se planteó “analizar la influencia de la GTH sobre la satisfacción de los trabajadores hospitalarios”. El estudio halló que, la GTH en un 45,99% de encuestados revelaron que no se realizaba óptimos procesos de selección de trabajadores; en relación a la satisfacción laboral, el 49,99% afirmó no sentir que las políticas del Hospital sea las apropiadas, concluyó que hubo una relación muy fuerte y con significancia entre la gestión y su dimensión selección con la satisfacción laboral ( $p =0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,940$ ).

Hoy en día, las organizaciones enfrentan muchos desafíos cuando compiten en varios sectores del mercado global, como la economía, la tecnología y

el trabajo. Una de las estrategias cruciales para que una organización obtenga una ventaja competitiva es la explotación de la formación. En particular, la capacitación es una función importante para que una organización cultive los conocimientos, habilidades y capacidades explícitas e implícitas de los empleados y transfiera a los empleados a los valiosos recursos de una organización. Esta función no solo está vinculada a la mejora del desempeño empresarial, sino que también es un determinante eficaz en la formación de las actitudes de los empleados, que son variables críticas para influir en el desempeño laboral.

La satisfacción laboral ha sido de gran importancia tanto para las personas como para las organizaciones durante muchos años, y esto también es cierto para las organizaciones de atención médica. Lo que es más importante, la gestión del talento es una de las herramientas fundamentales que utiliza el personal de recursos humanos para mejorar la satisfacción de los empleados. Los empleados son un recurso más fundamental que cualquier otro recurso, como el capital y los recursos físicos, para que las organizaciones sobrevivan en un entorno globalmente competitivo y tecnológicamente avanzado.

Un aumento en la satisfacción de los empleados genera un gran valor y beneficios para las organizaciones y su fuerza laboral. La gestión del talento que fomenta la satisfacción de los empleados evita que los empleados competentes abandonen la organización, ya que esto podría tener efectos adversos en el desempeño y la prestación de servicios.

## VI. CONCLUSIONES

A través del estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

**Primero:** se logró hallar que la GTH en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, lo cual se sustenta en los resultados de la tabla 6, cuyos valores de significancia fueron  $p=0,001$  y Rho Spearman: 0,245 (correlación positiva débil)

**Segundo:** se logró determinar que la GTH en su dimensión selección en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, lo cual se sustenta en los resultados de la tabla 7, cuyos valores de significancia fueron  $p=0,000$  y Rho Spearman: 0,352 (correlación positiva débil)

**Tercero:** se logró determinar que la GTH en su dimensión capacitación en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, lo cual se sustenta en los resultados de la tabla 8, cuyos valores de significancia fueron  $p=0,461$  y Rho Spearman: 0,083 (correlación positiva débil)

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** El primer paso para gestionar eficazmente el talento humano es conocer la situación actual de la organización. Esto ayudará a tomar mejores decisiones a corto, mediano y largo plazo. Así mismo, permitirá conocer los procesos que necesitas mejorar en tu departamento. En ese sentido, el hospital debe mantener constantes capacitaciones al personal de salud, así como evaluar la satisfacción de los trabajadores para plantear acciones de mejora.

**Segundo:** se debe preparar al personal para enfrentar el gran desafío que significa la salud mental en el país. Este debe ser el objetivo número uno de cualquier programa de desarrollo de talentos. Puede ayudar a empoderar a los empleados para que desarrollen sus habilidades y competencias. A su vez, estos ayudarán a la organización a obtener una ventaja competitiva. Se está asegurando de que sus trabajadores tengan las habilidades y capacidades para ayudarlo a alcanzar sus objetivos.

**Tercero:** La institución debe realizar un plan de desarrollo del personal a largo plazo, el cual debe incluir capacitaciones constantes, así incentivos económicos que puede recibir el personal por su buen desempeño.

**Cuarto:** Para que los hospitales promuevan la satisfacción laboral de sus trabajadores de la salud, deben abandonar la forma tradicional del manejo del recurso humano. Se debe fomentar la implementación sistemática de prácticas de gestión del talento, de tal manera que estén integrados en sus planes estratégicos de los hospitales, así como al comprometer los recursos adecuados para el sistema de gestión del talento.

**Quinto:** El estudio ha revelado la naturaleza problemática de las prácticas de gestión del talento, como una estrategia de talento deficiente, niveles de dotación de personal, estrategias de retención y gestión del desempeño. La gerencia del hospital debe utilizar estos resultados para gestionar el talento humano a fin de mejorar su satisfacción laboral.

**sexto:** se recomienda realizar investigaciones sobre otros factores determinantes de la satisfacción laboral, puesto que en el estudio se evidencia una influencia positiva de la gestión del talento humano, sin embargo, para plantear una intervención integral se deben tener en cuenta otros factores. Además, se deben plantear estudios experimentales sobre la efectividad de estrategias o intervenciones de mejora en la gestión del talento humano y satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abadi, M. F. N., Khadem, S. M., & Sadeghnia, A. (2013). Talent Management and Maintaining Talented Human Resource. *Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 3446-3457. <https://core.ac.uk/download/pdf/230045878.pdf>
- Aguilar S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Redalyc [revista en internet] 2005 [acceso 10 de marzo de 2023]; 11(2): 333-338. *Salud en Tabasco*, 2-7.
- Al- Dalahmeh, M. L. (2020). Talent Management: a Systematic Review. *Oradea Journal of Business and Economics*, 5(Special), 115-123. <https://doi.org/10.47535/1991ojbe102>
- Ali Taha, V., Gajdzik, T., & Abu Zaid, J. (2015). Talent Management in Healthcare Sector: Insight Into the Current Implementation in Slovak Organizations. *European Scientific Journal*, 1(December), 1857-7881. <https://core.ac.uk/download/pdf/236412439.pdf>
- Angulo O. (2022). *Gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción de los trabajadores de un hospital de Abancay 2022* [UCV]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99397/Angulo\\_YO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99397/Angulo_YO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arellano, Hall, & Hernández. (2014). *Ética de la Investigación Científica*. Universidad Autónoma de Querétaro. [http://www.inb.unam.mx/bioetica/lecturas/etica\\_investiga\\_uaq.pdf](http://www.inb.unam.mx/bioetica/lecturas/etica_investiga_uaq.pdf)
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. del P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. En *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Avila J. (2018). *No Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal*

*asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo, 2018* [UNJFC].  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2389>

Bernard Nkala, Charles Mudimu, & Angelbert Mbengwa Mbengwa. (2021). Human resources for health talent management contribution: A case for health systems strengthening in the public health sector. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 9(2), 192-201. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2021.9.2.0062>

Calderón, & Alzamora. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71-76.  
<http://revistas.uigv.edu.pe>

Casas, Labrador, & Donado. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

Castillo A. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020* [UNJSC].  
[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6160/CASTILLO OLIVA%20ARACELI IRINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6160/CASTILLO%20OLIVA%20ARACELI%20IRINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo, & Cutipé. (2019). Implementación, resultados iniciales y sostenibilidad de la reforma de servicios de salud mental en el Perú, 2013-2018. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(2), 326-333.  
<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2019.v36n2/326-333/es>

Chiavenato I. (2020). *Gestión del talento humano* (5ta ed.). Mc Graw Hill-Madrid.

Contreras V, Reynaldos K, & Cardona L. (s. f.). *Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería*. *Revista Cubana de Enfermería [revista en Internet] 2015 [acceso 10 de agosto de 2019]; 31(1): 58-69*.

Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2018). Job satisfaction. The case of information technology (it) professionals in Spain. *UCJC Business and Society*

*Review*, 15(2), 36-51. <https://doi.org/10.3232/UBR.2018.V15.N2.02>

Del Castillo, & Rodríguez. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica del Centro*, 12(2), 213-227.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>

Dzimhiri G, & Molef A. (2022). Model of talent management for registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48(1).

Escuela Superior de Administración y Negocios. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>

Espinoza L, & Paredes J. (2020). *Satisfacción laboral en las enfermeras y enfermeros, que trabajan en el Hospital General Docente de Calderón*. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertación- Trabajo de Titulación- Lisseth Espinoza- Jhoanna Paredes %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fleury, M. J., Grenier, G., & Bamvita, J. M. (2017). Job satisfaction among mental healthcare professionals: The respective contributions of professional characteristics, team attributes, team processes, and team emergent states. *SAGE Open Medicine*, 5. <https://doi.org/10.1177/2050312117745222>

Flores, Miranda, & Villasís. (2017). The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. *Inferential statistics. Revista Alergia Mexico*, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>

Fujimoto, S., Sasa, M., & Takaori, S. (1981). Dopaminergic inhibition from substantia nigra of caudate neurons activated by cortical stimulation. *The Japanese Journal of Pharmacology*, 31(6), 1037-1042. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>

Galarza C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Gomathy C. (2022). the Talent Management and Employee Job Satisfaction.

*Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 06(02). <https://doi.org/10.55041/ijsrem11597>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Herzberg, & Mausner. (1993). *The motivation to work*. Taylor & Francis.

Iscandarov R, Mansurova T, & Rudneva N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Revista San Gregorio*, 1(25), 107-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841022>

Jahn, W. T. (2011). The 4 basic ethical principles that apply to forensic activities are respect for autonomy, beneficence, nonmaleficence, and justice. *Journal of Chiropractic Medicine*, 10(3), 225-226. <https://doi.org/10.1016/j.jcm.2011.08.004>

Kumar Suganthi S. (2016). Job Satisfaction--an Overview. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)*, 6(12), 200-206. <http://euroasiapub.org>

Lara N. (2020). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. de la ciudad de Riobamba* [UTA]. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31779/1/086\\_GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31779/1/086_GTH.pdf)

Liuba A, García A, & López P. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Redalyc*, 17(2), 151–60. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>

Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>

Mamonte X. (2020). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019* [UCV]. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.02>

Manso J. (s. f.). *El Legado de Frederick Irving Herzberg*. *Revista Universidad EAFIT*

- [revista en Internet] 2002 [acceso 10 de noviembre de 2019]; (128): 79-86.  
[https://doi.org/Manso, J. \(2002\). El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 2\(128\), 79–86.](https://doi.org/Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 2(128), 79–86.)
- Marasso, N. I., & Ariasgago, O. L. (2013). La Bioética y el Principio de Autonomía. *Revista Facultad de Odontología*, 1(2), 72-78.  
<https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Mishra P. (s. f.). *Job satisfaction. Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* [revista en Internet] 2013 [acceso 10 de noviembre de 2019]; 14(5): 45-54. <https://doi.org/10.9790/1959-1454554>
- Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su13084469>
- Muntané. (2010). Introducción a la Investigación básica. *Rapd Online*, 33(3), 221-227.  
[https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/link/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/download](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/link/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/download)
- Nishad M. (2013). Role of talent management importance in any organization. *Asia Pacific Journal of Research*, 2(June), 2-5.  
[https://www.researchgate.net/publication/303898113\\_Role\\_of\\_Talent\\_Management\\_Importance\\_in\\_any\\_orgaization/link/5e2bda2592851c3aadd7d2a9/download](https://www.researchgate.net/publication/303898113_Role_of_Talent_Management_Importance_in_any_orgaization/link/5e2bda2592851c3aadd7d2a9/download)
- Organizacion Panamericana de la Salud, & Organizacion Mundial de la Salud. (s. f.). *Estrés laboral en una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [sede Web]. Washington, D.C: OPS; abril 2016 [2018; noviembre de 2019].*
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Penchaszadeh, V. B. (2002). Revista Cubana de Salud Pública Ética de las investigaciones biomédicas en poblaciones humanas. *Revista cubana de salud pública*, 28(2), 1-4. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662002000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662002000200005)
- Rivera Y. (2018). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José" Villa El Salvador*. [UAP].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/847/RiveraEspinoza%2CYazminaCarito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Salazar, Icaza, & Alejo. (2018). la importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134-141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Tan, S. K., Fauziah, W., Yusoff, W., Kian, T. S., Talha, M., & Idris, M. (2013). Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation : Does it Works for Todays Environment ? herzberg two factor theory on work motivation: does its. *Global journal of management perspective*, 2(5), 18-22.  
[https://www.researchgate.net/publication/262639924\\_Herzberg's\\_Two-Factor\\_Theory\\_on\\_Work\\_Motivation\\_Does\\_it\\_Works\\_for\\_Todays\\_Environment/link/0deec538562147ade9000000/download](https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment/link/0deec538562147ade9000000/download)
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. ESPOCH.  
[http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Vallejo O. (2010). *Satisfacción laboral* (Número 1). Corporación Universitaria de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/SatisfaccionLaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Cordero, R. Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.  
<http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	La gestión del talento se define como el procedimiento estratégico, metódicamente organizado, incluyendo el talento adecuado y desarrollado hasta alcanzar sus habilidades óptimas, teniendo siempre en cuenta los objetivos de la organización (Vallejo, 2016).	Procedimiento estratégico, metódicamente organizado, incluyendo el talento adecuado para la selección y capacitación del personal del área de salud mental del hospital María Auxiliadora, el cual será evaluado mediante una escala tipo Likert, que consta de 2 variables y 20 ítems es elaboración propia, basado en los conceptos desarrollados por Chiavenato I. (2009), en su libro "Gestión del talento Humano".	Selección de personal	Curriculum Vitae	ORDINAL
				Entrevista	
				Puesto de trabajo	
				Selección por necesidad	
				Perfil del trabajo	
				Distribución de personal	
				Rotación de personal	
				Admisión de personal	
				Entrega de incentivos	
			Compañerismo		
			Capacitación del personal	Presupuesto	
				Ejecución de capacitación	
				Competencia	
				Nivel de competencia	
				Capacitación por necesidad	
				Confort en capacitaciones	
				Seguimiento y monitoreo	
				Participación activa	
				Crecimiento profesional	
Satisfacción					

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición
Satisfacción laboral	<p>“la satisfacción tiene que ver con la manera en que los individuos se sienten respecto a su trabajo y sus diversos factores que se relacionan con hasta qué medida a los individuos les guste o no su trabajo” (Mishra P, 2016).</p>	<p>Forma en que el personal desalud del área desalud mental del hospital Maria Auxiliadora sienten respecto a su trabajo y sus diversos factores, el cual será evaluado con un cuestionario de 2 dimensiones y 20 ítems. Frederick Herzberg (Mansoj, 2018)</p>	<b>Factores Intrínsecos</b>	<p>Funciones Desempeño Responsabilidad Aprendizaje</p>	ORDINAL
			<b>Factores extrínsecos</b>	<p>Sueldo mensual Espacio físico Horario Relación con el Jefe</p>	ORDINAL

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos

Variable: Gestión del talento humano

TD	ED	NID/NID	DA	TA
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

	N°	ÍTEMS	ME SIENTO				
			TD	ED	NID NID	D A	TA
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	1	...Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador...					
	2	**%+ La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la entrevista **%+					
	3	**%+ La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo **%+					
	4	**%+ El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución **%^					
	5	**%+ El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña. **%+					
	6	**%+ La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal o plan de desarrollo del personal. **%+					
	7	**%+ En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo **%+					
	8	**%+ El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia. **%+					
	9	**%+ La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores. **%+					
	10	**%+ En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores **%+					
	11	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación **%+					

<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>	12	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitación informada a los trabajadores.				
	13	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado.				
	14	Los planes programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.				
	15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.				
	16	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema.)				
	17	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.				
	18	El personal participa activamente en capacitaciones.				
	19	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización.				
	20	Las capacitaciones del personal brinda la confianza necesaria al trabajador para que realice satisfactoriamente sus actividades.				

**Variable: satisfacción laboral**

<b>MI</b>	<b>I</b>	<b>NS/NI</b>	<b>S</b>	<b>MS</b>
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni SatisfechoNi Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

	<b>CON RESPECTO A:</b>	<b>ME SIENTO:</b>				
		<b>MI</b>	<b>I</b>	<b>NSNI</b>	<b>S</b>	<b>MS</b>
<b>FACTORES INTRÍNECOS</b>	1. Las tareas de mi puesto.					
	2. El trabajo que hago.					
	3. El desempeño en mi trabajo.					
	4. La libertad que tengo para realizar mi trabajo.					
	5. La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.					
	6. Ser el único responsable de mi trabajo.					
	7. La oportunidad de seguir superándome.					
	8. La posibilidad de aprender.					
	9. La oportunidad de poner en práctica lo que sé.					
	10. Al reconocimiento profesional.					
<b>FACTORES EXTRÍNECOS</b>	11. Lo que me pagan por el trabajo que hago.					
	12. Mi sueldo básico.					
	13. El salario cubre mis necesidades básicas.					
	14. En el área donde trabajo.					
	15. La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.					
	16. El horario de trabajo que tengo.					
	17. La relación con mi jefe.					
	18. La forma como mi jefe organiza el trabajo.					
	19. El trato que recibo de mi jefe.					
	20. Compañerismo en el trabajo.					

## **Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores**

Yo (Nosotros), (Apellidos y nombres) HUANCA CARNERO YOVANA YISEL, Egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico posgrado de la Universidad César Vallejo (Sede o campus), declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Autor Paterno Materno, Nombre1 Nombre2	
DNI: 09721429	Firma 
ORCID: 0000-000002-3206-21 05	

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## **Anexo 4**

# **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. JUAN CARLOS ROBLES PAREDES, Mg. JESÚS MENDOZA  
QUISPE. Mg. EDUARDOPERCY MATTA SOLIS  
Presente:

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE  
EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado – Programa Académico de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo sede LIMA NORTE, ciclo 2023, requiero validar mis instrumentos con los cuales he recogido la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con lo cual sustentare mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Metodología de la investigación.

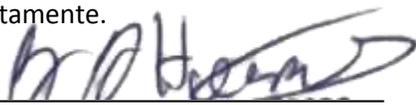
El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023;** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar mis instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Yovana Yisel Huanca Camero  
DNI: 09721429

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **VARIABLE: Gestión del Talento Humano**

El capital humano tiene cuatro componentes: talento, habilidades, conocimientos y experiencia. Educación está asociado con la formación y el crecimiento del capital humano de la siguiente manera. El talento es inherente en una persona desde una edad temprana y es una característica invariable del empleado. El entrenamiento no afecta la disponibilidad de talento en una persona. En este sentido, es importante gestionar el talento, es decir, la coordinación del talento del empleado y las actividades que desarrolla (Agudelo B, 2019).

### **DIMENSIÓN 1: Selección de personal**

Es el proceso que permite elegir a tu empleado ideal de entre los postulantes, en pocas palabras es el fin de encontrar personas adecuadas para el puesto que sean eficientes en el puesto.

### **DIMENSION 2: Capacitación del personal**

Son las acciones formativas que realiza una empresa con el objetivo de ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus colaboradores.

### **VARIABLE: Satisfacción laboral**

“la satisfacción tiene que ver con la manera en que los individuos se sienten respecto a su trabajo y sus diversos factores que se relacionan con hasta qué medida a los individuos les guste o no su trabajo” (Mishra P, 2016).

### **DIMENSIÓN 1: Factores intrínsecos**

tienden a representar necesidades elementales, es decir, el tipo de necesidad incluida en cada categoría donde existan necesidades en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow. Algunos motivadores circunstanciales incluyen la seguridad laboral, el salario, el estatus, y los beneficios de complemento.

### **DIMENSIÓN 2: Factores extrínsecos**

Los factores de motivación, o motivadores intrínsecos, tienden a representar necesidades menos tangibles y más emocionales, es decir, los tipos de necesidad identificadas en las clases de necesidad: "relación" y "crecimiento" en las teorías de jerarquía de necesidades de Maslow.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEMS	VALORES FINALES
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Curriculum Vitae	1	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo de acuerdo Totalmente de acuerdo
	Entrevista	2	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la entrevista	
	Puesto de trabajo	3	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	
	Selección por necesidad	4	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	
	Perfil del trabajo	5	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	
	Distribución de personal	6	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal	
	Rotación de personal	7	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo	
	Admisión de personal	8	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	
	Entrega de incentivos	9	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	
	Compañerismo	10	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	
<b>CAPACITACION</b>	Presupuesto	11	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	
	Ejecución de capacitación	12	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	
	Competencia	13	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	
	Nivel de competencia	14	Los planes programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	
	Capacitación por necesidad	15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	
	Confort en capacitaciones	16	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	
	Seguimiento y monitoreo	17	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	
	Participación activa	18	El personal participa activamente en capacitaciones	
	Crecimiento profesional	19	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	
	Satisfacción	20	Las capacitaciones del personal brindan la confianza necesaria al trabajador para que realice satisfactoriamente sus actividades	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SELECCION DE PERSONAL</b>							
1	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	x		x		x		
2	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la entrevista	x		x		x		
3	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	x		x		x		
4	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	x		x		x		
5	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	x		x		x		
6	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal	x		x		x		
7	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo	x		x		x		
8	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	x		x		x		
9	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	x		x		x		
10	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	x		x		x		

<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DEL PERSONAL</b>							
<b>11</b>	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	X		X		X	
<b>12</b>	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	X		X		X	
<b>13</b>	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	X		X		X	
<b>14</b>	Los planes programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	X		X		X	
<b>15</b>	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	X		X		X	
<b>16</b>	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios.(Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	X		X		X	
<b>17</b>	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	X		X		X	
<b>18</b>	El personal participa activamente en capacitaciones	X		X		X	
<b>19</b>	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	X		X		X	
<b>20</b>	La capacitación del personal brinda la confianza necesaria al trabajador para que realice satisfactoriamente sus actividades	X		X		X	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

DIM	Indicadores	N. º	Ítems
1. Factores intrínsecos	1. Tareas	1	Las tareas de mi puesto.
	2. Trabajo ejecutado	2	El trabajo que hago.
	3. Desempeño	3	El desempeño en mi trabajo.
	4. Libertad	4	La libertad que tengo para realizar mi trabajo.
	5. Posibilidades	5	La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.
	6. Responsabilidad	6	Ser el único responsable de mi trabajo.
	7. Oportunidades	7	La oportunidad de seguir superándome.
	8. Aprendizaje	8	La posibilidad de aprender.
	9. Prácticas	9	La oportunidad de poner en práctica lo que sé.
	10. Reconocimiento	10	Al reconocimiento profesional.
2. Factores extrínsecos	11. Sueldo merecido	11	Lo que me pagan por el trabajo que hago.
	12. Sueldo recibido	12	Mi sueldo básico.
	13. Sueldo cubre necesidades	13	El salario cubre mis necesidades básicas.
	14. Área de trabajo	14	En el área donde trabajo.
	15. Limpieza	15	La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.
	16. Horarios	16	El horario de trabajo que tengo.
	17. Relación jefe	17	La relación con mi jefe.
	18. Organización	18	La forma como mi jefe organiza el trabajo.
	19. Trato	19	El trato que recibo de mi jefe.
	20. Compañerismo	20	Compañerismo en el trabajo.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN FACTORES INTRÍNSECOS</b>							
1	Las tareas de mi puesto.	X		X		X		
2	El trabajo que hago.	X		X		X		
3	El desempeño en mi trabajo.	X		X		X		
4	La libertad que tengo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
5	La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.	X		X		X		
6	Ser el único responsable de mi trabajo.	X		X		X		
7	La oportunidad de seguir superándome.	X		X		X		
8	La posibilidad de aprender.	X		X		X		
9	La oportunidad de poner en práctica lo que sé.	X		X		X		
10	Al reconocimiento profesional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN FACTORES EXTRÍNSECOS</b>							
11	Lo que me pagan por el trabajo que hago.	X		X		X		
12	Mi sueldo básico.	X		X		X		
13	El salario cubre mis necesidades básicas.	X		X		X		
14	En el área donde trabajo.	X		X		X		
15	La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.	X		X		X		
16	El horario de trabajo que tengo.	X		X		X		
17	La relación con mi jefe.	X		X		X		
18	La forma como mi jefe organiza el trabajo.	X		X		X		
19	El trato que recibo de mi jefe.	X		X		X		
20	Compañerismo en el trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

✓ **Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]** **Apellidos y nombres del juez validador. Juan Carlos Robles Paredes**    **DNI: 10810752** **Especialidad del validador: Docente Magister**



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL MARIA TIXILANDORA  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
Psic. Juan Carlos Robles Paredes  
DNI 10810752

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

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

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

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	VALORES FINALES
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Curriculum Vitae	1	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo de acuerdo Totalmente de acuerdo
	Entrevista	2	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la entrevista	
	Puesto de trabajo	3	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	
	Selección por necesidad	4	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	
	Perfil del trabajo	5	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	
	Distribución de personal	6	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal	
	Rotación de personal	7	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo	
	Admisión de personal	8	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	
	Entrega de incentivos	9	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	
	Compañerismo	10	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	
<b>CAPACITACION</b>	Presupuesto	11	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	
	Ejecución de capacitación	12	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	
	Competencia	13	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	
	Nivel de competencia	14	Los planes programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	
	Capacitación por necesidad	15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	
	Confort en capacitaciones	16	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	
	Seguimiento y monitoreo	17	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	
	Participación activa	18	El personal participa activamente en capacitaciones	
	Crecimiento profesional	19	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	
	Satisfacción	20	Las capacitaciones del personal brindan la confianza necesaria al trabajador para que realice satisfactoriamente sus actividades	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SELECCION DE PERSONAL</b>							
1	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	x		x		x		
2	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la entrevista	x		x		x		
3	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	x		x		x		
4	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	x		x		x		
5	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	x		x		x		
6	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal	x		x		x		
7	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo	x		x		x		
8	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	x		x		x		
9	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	x		x		x		

10	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DEL PERSONAL</b>							
11	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	X		X		X		
12	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	X		X		X		
13	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	X		X		X		
14	Los planes programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	X		X		X		
15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	X		X		X		
16	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	X		X		X		
17	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	X		X		X		
18	El personal participa activamente en capacitaciones	X		X		X		
19	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	X		X		X		
20	La capacitación del personal brinda la confianza necesaria al trabajador para que realice satisfactoriamente sus actividades	X		X		X		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

DIM	Indicadores	N. º	Ítems
1. Factores intrínsecos	1. Tareas	1	Las tareas de mi puesto.
	2. Trabajo ejecutado	2	El trabajo que hago.
	3. Desempeño	3	El desempeño en mi trabajo.
	4. Libertad	4	La libertad que tengo para realizar mi trabajo.
	5. Posibilidades	5	La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.
	6. Responsabilidad	6	Ser el único responsable de mi trabajo.
	7. Oportunidades	7	La oportunidad de seguir superándome.
	8. Aprendizaje	8	La posibilidad de aprender.
	9. Prácticas	9	La oportunidad de poner en práctica lo que sé.
	10. Reconocimiento	10	Al reconocimiento profesional.
2. Factores extrínsecos	11. Sueldo merecido	11	Lo que me pagan por el trabajo que hago.
	12. Sueldo recibido	12	Mi sueldo básico.
	13. Sueldo cubre necesidades	13	El salario cubre mis necesidades básicas.
	14. Área de trabajo	14	En el área donde trabajo.
	15. Limpieza	15	La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.
	16. Horarios	16	El horario de trabajo que tengo.
	17. Relación jefe	17	La relación con mi jefe.
	18. Organización	18	La forma como mi jefe organiza el trabajo.
	19. Trato	19	El trato que recibo de mi jefe.
	20. Compañerismo	20	Compañerismo en el trabajo.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN FACTORES INTRÍNSECOS</b>							
1	Las tareas de mi puesto.	X		X		X		
2	El trabajo que hago.	X		X		X		
3	El desempeño en mi trabajo.	X		X		X		
4	La libertad que tengo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
5	La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.	X		X		X		
6	Ser el único responsable de mi trabajo.	X		X		X		
7	La oportunidad de seguir superándome.	X		X		X		
8	La posibilidad de aprender.	X		X		X		
9	La oportunidad de poner en práctica lo que sé.	X		X		X		
10	Al reconocimiento profesional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN FACTORES EXTRÍNSECOS</b>							
11	Lo que me pagan por el trabajo que hago.	X		X		X		
12	Mi sueldo básico.	X		X		X		
13	El salario cubre mis necesidades básicas.	X		X		X		
14	En el área donde trabajo.	X		X		X		
15	La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.	X		X		X		
16	El horario de trabajo que tengo.	X		X		X		
17	La relación con mi jefe.	X		X		X		
18	La forma como mi jefe organiza el trabajo.	X		X		X		
19	El trato que recibo de mi jefe.	X		X		X		
20	Compañerismo en el trabajo.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

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

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]            Aplicable después de corregir [

]    No aplicable [ ] Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jesús Mendoza

Quispe

DNI: 08374502 Especialidad del

validador: Médico Magister Docente



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SELECCION DE PERSONAL</b>							
1	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	x		x		x		
2	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la entrevista	x		x		x		
3	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	x		x		x		
4	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	x		x		x		
5	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	x		x		x		
6	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal	x		x		x		
7	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo	x		x		x		
8	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	x		x		x		
9	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	x		x		x		
10	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	x		x		x		

<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DEL PERSONAL</b>							
<b>11</b>	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	X		X		X	
<b>12</b>	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	X		X		X	
<b>13</b>	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	X		X		X	
<b>14</b>	Los planes programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	X		X		X	
<b>15</b>	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	X		X		X	
<b>16</b>	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	X		X		X	
<b>17</b>	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	X		X		X	
<b>18</b>	El personal participa activamente en capacitaciones	X		X		X	
<b>19</b>	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	X		X		X	
<b>20</b>	La capacitación del personal brinda la confianza necesaria al trabajador para que realice satisfactoriamente sus actividades	X		X		X	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

DIM	Indicadores	N. º	Ítems
1. Factores intrínsecos	1. Tareas	1	Las tareas de mi puesto.
	2. Trabajo ejecutado	2	El trabajo que hago.
	3. Desempeño	3	El desempeño en mi trabajo.
	4. Libertad	4	La libertad que tengo para realizar mi trabajo.
	5. Posibilidades	5	La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.
	6. Responsabilidad	6	Ser el único responsable de mi trabajo.
	7. Oportunidades	7	La oportunidad de seguir superándome.
	8. Aprendizaje	8	La posibilidad de aprender.
	9. Prácticas	9	La oportunidad de poner en práctica lo que sé.
	10. Reconocimiento	10	Al reconocimiento profesional.
2. Factores extrínsecos	11. Sueldo merecido	11	Lo que me pagan por el trabajo que hago.
	12. Sueldo recibido	12	Mi sueldo básico.
	13. Sueldo cubre necesidades	13	El salario cubre mis necesidades básicas.
	14. Área de trabajo	14	En el área donde trabajo.
	15. Limpieza	15	La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.
	16. Horarios	16	El horario de trabajo que tengo.
	17. Relación jefe	17	La relación con mi jefe.
	18. Organización	18	La forma como mi jefe organiza el trabajo.
	19. Trato	19	El trato que recibo de mi jefe.
	20. Compañerismo	20	Compañerismo en el trabajo.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN FACTORES INTRÍNSECOS</b>							
1	Las tareas de mi puesto.	X		X		X		
2	El trabajo que hago.	X		X		X		
3	El desempeño en mi trabajo.	X		X		X		
4	La libertad que tengo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
5	La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.	X		X		X		
6	Ser el único responsable de mi trabajo.	X		X		X		
7	La oportunidad de seguir superándome.	X		X		X		
8	La posibilidad de aprender.	X		X		X		
9	La oportunidad de poner en práctica lo que sé.	X		X		X		
10	Al reconocimiento profesional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN FACTORES EXTRÍNSECOS</b>							
11	Lo que me pagan por el trabajo que hago.	X		X		X		
12	Mi sueldo básico.	X		X		X		
13	El salario cubre mis necesidades básicas.	X		X		X		
14	En el área donde trabajo.	X		X		X		
15	La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.	X		X		X		
16	El horario de trabajo que tengo.	X		X		X		
17	La relación con mi jefe.	X		X		X		
18	La forma como mi jefe organiza el trabajo.	X		X		X		
19	El trato que recibo de mi jefe.	X		X		X		
20	Compañerismo en el trabajo.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

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

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ] Apellidos y  
nombres del juez validador. Mg. Eduardo Percy Matta Solis    DNI: 42248126 Especialidad  
del validador: Magister Decencia Universitaria



Mg. Eduardo Percy Matta Solis  
MEDICO CIRUJANO  
C.M.P. 056415 DNI: 42248126  
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON  
MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

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

**TABLA DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
EscObjet	Clarid_1	Coher_1	Relev_1	Clarid_2	Coher_2	Relev_2	Clarid_3	Coher_3	Relev_3	Clarid_4	Coher_4	Relev_4	Clarid_5	Coher_5	Relev_5
O1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
O2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
O3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
s	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
n(c-1)	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
V Aiken	0.89	0.89	0.89	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de lima ,2023							
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variables e indicadores				
			Variable GESTION DE TALENTO HUMANO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Metodología
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de Salud Mental de un hospital nacional de Lima 2023?	Determinar la relación entre gestión de talento humano y satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima 2023	Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital de lima, 2023	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Currículo vitae</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Puesto de trabajo</li> <li>• Selección por necesidad</li> <li>• Perfil del trabajo</li> <li>• Distribución del personal</li> <li>• Rotación del personal</li> <li>• Admisión del personal</li> <li>• Entrega de incentivos</li> <li>• compañerismo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	1=muy insatisfecho 2=Insatisfecho 3=Ni satisfecho Ni insatisfecho 4=Satisfecho	<b>TIPO.</b> tipo básico  <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>  Diseño: NO experimental y con un enfoque cuantitativo  <b>NIVEL DE ESTUDIO</b> Descriptivo correlacional  <b>TECNICA DE INSTRUMENTO</b>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto</li> <li>• Ejecución de capacitación</li> <li>• Competencia</li> </ul>	12,13,15,16,17,18,19,20.	5= muy satisfecho	

			<p>Capacitación del personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de competencia</li> <li>• Capacitación por necesidad</li> <li>• Confort en capacitaciones</li> <li>• Seguimiento y monitoreo</li> <li>• participación activa</li> <li>• crecimiento profesional</li> <li>• satisfacción</li> </ul>		<p>ORDINAL</p> <p><b>Se aplicó 02</b> Cuestionarios<b>La primera</b> es elaboración propia, basado en los conceptos Desarrollados por Chiavenato I. (2009), en su libro “Gestión del talentoHumano”. <b>La segunda =</b> creada por el psicólogo americano Frederick Herzberg (Manso J, 2018) el año 1959con el apoyo de sus colaboradores Manseur y Synderman,</p>
--	--	--	--	--	---

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: SATISFACCION LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Escala	Muestra
1 ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y la satisfacción laboral del personal de Salud Mental en un hospital nacional de Lima 2023?	1-: Determinar la manera en que se Relación a la selección de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital Nacional de lima 2023.	1-: Existe una Relación Entre la selección de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima, 2023.	Factores Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>funciones</li> <li>desempeño</li> <li>responsabilidad</li> <li>aprendizaje</li> </ul>	ORDINAL	<p><math>n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>N: población.</li> <li>n: muestra.</li> <li>Z2: confiabilidad. 1.96</li> <li>p: Probabilidad a favor 0.5</li> <li>q: Probabilidad en contra 0.5</li> <li>e: Error de estimación 0.05 (Aguilar S, 2005).</li> </ul> <p><b>1. 962102(0. 5)(0. 5) 0.052(102-1) + 1. 962(0. 5)(0. 5) = 80, 9</b></p>

<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral en el personal de Salud Mental de un hospital nacional de Lima 2023?</p>	<p>2. Determinar la relación entre la capacitación de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima2023.</p>	<p>2- Existe relación entre capacitación de personal y la satisfacción laboral en personal de salud mental de un hospital nacional de lima, 2023.</p>	<p>.Factores extrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sueldo mensual</li> <li>• espacio físico</li> <li>• horario</li> <li>• relación con el jefe</li> </ul>	<p>ORDINAL</p>	<p><b>Población</b> 81 , personal del área de salud mental</p>
---	---	---	------------------------------	---	----------------	--



BASE yovanasav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	Edad en años	SEXO	TIEMPO DE TRABAJO	CONTRATO	SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP9	SP10	SP11	CPV12
1	47	Femenino	Más de 2 años	CAS	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente	Totalmente	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
2	54	Femenino	Más de 2 años	CAS	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo					
3	50	Masculino	Más de 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo								
4	54	Femenino	Más de 2 años	CAS	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo					
5	48	Femenino	Más de 2 años	CAS	Ni de acuerdo	Totalmente	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
6	40	Femenino	1 año	Tercero	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
7	48	Femenino	Más de 2 años	Nombrado	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	De acuerdo	Totalmente	De acuerdo	De acuerdo				
8	45	Masculino	Más de 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo						
9	45	Femenino	Más de 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente	Ni de acuerdo								
10	45	Femenino	1 a 2 años	Tercero	Ni de acuerdo	Totalmente	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente	Ni de acuerdo				
11	38	Masculino	1 a 2 años	Nombrado	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente								
12	35	Femenino	1 a 2 años	Nombrado	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente								
13	45	Masculino	Más de 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente	Totalmente								
14	54	Femenino	1 a 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo											
15	51	Femenino	1 a 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente	Totalmente	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
16	49	Masculino	Más de 2 años	CAS	Totalmente	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente	Totalmente	Ni de acuerdo	Totalmente	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
17	58	Femenino	Más de 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo				
18	49	Femenino	Más de 2 años	CAS	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo					
19	48	Masculino	Más de 2 años	Nombrado	Ni de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente								
20	47	Femenino	Más de 2 años	CAS	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
21	38	Masculino	1 año	Tercero	En desacuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente	Totalmente	En desacuerdo	Totalmente						
22	39	Femenino	1 a 2 años	Nombrado	Totalmente											
23	48	Femenino	Más de 2 años	Nombrado	Totalmente	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
24	40	Masculino	Más de 2 años	Nombrado	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente	Totalmente	Totalmente	De acuerdo					
25	47	Masculino	Más de 2 años	Nombrado	Totalmente	De acuerdo	Totalmente									
26	44	Masculino	1 año	Tercero	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Totalmente	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo
27	45	Femenino	1 año	Tercero	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo	Ni de acuerdo

Vista de datos Vista de variables

BASE yovana.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	GESTIONTA LENTO	FID21	FID22	FID23	FID24	FID25	FID26	FID27	FID28	FID29	FID210	D11	D12	D13	D14	D15	D15
1	Familia disfun	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral
2	Familia moder	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Neutral
3	Familia moder	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.
4	Familia moder	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.
5	Familia disfun	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral
6	Familia funcio	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho
7	Familia funcio	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho
8	Familia moder	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.
9	Familia moder	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Muy insati.	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.
10	Familia moder	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.
11	Familia severa	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Muy insati.
12	Familia severa	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Muy insati.
13	Familia moder	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Muy insati.	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.
14	Familia moder	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.
15	Familia moder	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.
16	Familia moder	Insatisfecho	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
17	Familia moder	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
18	Familia moder	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Muy insati.	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral
19	Familia moder	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral
20	Familia disfun	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral
21	Familia disfun	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.
22	Familia severa	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.
23	Familia funcio	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho
24	Familia funcio	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho
25	Familia funcio	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Neutral
26	Familia moder	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Neutral
27	Familia moder	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Muy insati.	Insatisfecho	Neutral	Muy insati.	Neutral	Muy insati.	Neutral	Insatisfecho	Muy insati.	Insatisfecho	Muy insati.	Neutral

Vista de datos Vista de variables

**Tabla 3** Tabla Cruzada de frecuencia de las variables de Gestión de Talento Humano y la variable satisfacción laboral

			Satisfacción laboral					
			Muy satisfecho	Ni satisfecho/Ni satisfecho	Satisfecho	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Total
GTH	Mala	Recuento	0	6	0	1	4	11
		% dentro de gestión del talento humano	0,0%	54,5%	0,0%	9,1%	36,4%	100,0%
	Regular	Recuento	0	37	10	1	0	48
		% dentro de gestión del talento humano	0,0%	77,1%	20,8%	2,1%	0,0%	100,0%
	Buena	Recuento	10	1	11	0	0	22
		% dentro de gestión del talento humano	45,5%	4,5%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	10	44	21	2	4	81	
	% dentro de gestión del talento humano	12,3%	54,3%	25,9%	2,5%	4,9%	100,0%	

### Interpretación

En la tabla 3, se observa que aquellos que están ni satisfechos/ ni insatisfechos con un 54,5% presentan una gestión de talento humano nivel malo, seguidamente del 77,1% que están ni satisfechos/ ni insatisfechos presentan un nivel regular y según aquellos satisfechos con un 50,0% presenta un nivel bueno de GTH.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada de frecuencias de la variable GTH según su dimensión selección de personal y la variable satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral					
			Muy satisfecho	Ni satisfecho/ Ni satisfecho	Satisfecho	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Total
Selección personal	Mala	Recuento	0	5	2	2	3	12
		% dentro de selección personal	0,0%	41,7%	16,7%	16,7%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	3	20	12	0	1	36
		% dentro de selección personal	8,3%	55,6%	33,3%	0,0%	2,8%	100,0%
	Buena	Recuento	7	19	7	0	0	33
		% dentro de selección personal	21,2%	57,6%	21,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	10	44	21	2	4	81	
	% dentro de selección personal	12,3%	54,3%	25,9%	2,5%	4,9%	100,0%	

**Tabla 5**

*Tabla cruzada de frecuencias de la variable GTH según su dimensión capacitación del personal y la variable satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral					Total
			Muy satisfecho	Ni satisfecho/N i satisfecho	Satisfech o	Muy insatisfecho	Insatisfech o	
Capacitación del personal	Mala	Recuento	0	4	0	2	0	6
		% dentro de capacitación de personal	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	5	26	6	0	3	40
		% dentro de capacitación de personal	12,5%	65,0%	15,0%	0,0%	7,5%	100,0%
	Buena	Recuento	5	14	15	0	1	35
		% dentro de capacitación de personal	14,3%	40,0%	42,9%	0,0%	2,9%	100,0%
Total	Recuento	10	44	21	2	4	81	
	% dentro de capacitación de personal	12,3%	54,3%	25,9%	2,5%	4,9%	100,0%	

## Prueba de normalidad

Se realizó un análisis de normalidad de (Romero, 2016), el cual permite la determinación del uso de pruebas paramétricas o no paramétricas en el estudio. En base a ello se obtuvo un nivel de significancia  $p=0,000$  para ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que se trata de una distribución no normal, por lo tanto, se hizo uso de pruebas no paramétricas. Asimismo, la prueba estadística a utilizar será la Rho de Spearman o Correlación Rho de Spearman.

		GESTION DEL TALENTO HUMANO	Satisfacción laboral
N		81	81
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,88	2,1605
	Desv. Desviación	,714	,84346
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,371	,235
	Positivo	,296	,180
	Negativo	-,371	-,235
Estadístico de prueba		,371	,235
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

- a. La distribuciones de pruebas es normal.
- b. Fue calculada a partir de datos.
- c. Corrección de significancia de Lilliefors.

## Interpretación de la correlación Spearman

### Escala 1

: El coeficiente de correlación oscila entre  $-1$  y  $+1$ , el valor  $0$  que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio. 9

### Escala 2:

Correlación negativa perfecta.....  $-1$

Correlación negativa fuerte moderada débil.....  $-0,5$

Ninguna correlación.....  $0$

Correlación positiva moderada Fuerte.....  $+0,5$

Correlación positiva perfecta.....  $+1$

### Escala 3:

1) Perfecta  $R = 1$  2)

2) Excelente  $R = 0.9 \leq R < 1$  3)

3) Buena  $R = 0.8 \leq R < 0.9$  4)

4) Regular  $R = 0.5 \leq R < 0.8$  5)

5) Mala  $R < 0.5$  (6)

### Escala 4:

#### Rango Relación

0 – 0,25: Escasa o nula

0,26-0,50: Débil

0,51- 0,75: Entre moderada y fuerte

0,76- 1,00: Entre fuerte y perfecta 5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Talento Humano y Satisfacción Laboral en Personal de Salud Mental en un Hospital Nacional de Lima, 2023.", cuyo autor es HUANCA CARNERO YOVANA YISEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO <b>DNI:</b> 08745357 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 05- 08-2023 13:39:30

Código documento Trilce: TRI - 0635685