



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del
área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

León Vélez, Noelia Samantha (orcid.org/0000-0002-2905-8957)

ASESOR:

Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

Derrepente un día entendí que nada en la vida era tan fácil de conseguir, pero que en ese camino encuentres personas que solo estén allí con su apoyo moral, intelectual y físico hacen fácil toda dificultad. Pero sobre todo te hacen ver que no hay nada mejor que creer en ti. Hago público mi agradecimiento a mi hijo el amor más bonito que tengo y quien me impulsa cada día a ser mejor , a mi compañero de vida quien disfruta tanto de mis sueños pero que además está allí para hacerlos crecer junto conmigo , a mi padre hombre increíblemente confiable de mi sabiduría, a mi madre mujer dulce y sagrada que con su encanto me saca una sonrisa en mi cansancio y porque no agradecer a mi ángel hermoso que aun no estando conmigo su impulso afectivo desde el infinito me ha motivado a nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas quiero expresar mi gratitud a las personas que colaboraron en la realización de este trabajo de investigación.

En primer lugar, a la institución (el hospital) por la ayuda y la confianza brindada. Gracias infinitas.

Especialmente a mis profesores por la orientación, soporte y conocimientos, que me permitieron tener un buen desarrollo en mi trabajo y gracias a ello es que esta tesis pudo llegar a término.

Un especial reconocimiento y agradecimiento a mi alma mater universidad cesar vallejo y finalmente a todos aquellos que pusieron su confianza en mis sueños y seguirán creyendo en aquellos que quieran cumplirlos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Yo, VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCION DEL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL CHULUCANAS PIURA,2023", cuyo autor es LEON VELEZ NOELIA SAMANTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

PIURA, 10 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO DNI: 09862773 ORCID: 0000-0001-9564-6936	Firmado electrónicamente por: MVELEZS el 10- 01- 2024 16:20:32

Código documento Trilce: TRI - 0729903

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Yo, LEON VELEZ NOELIA SAMANTHA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCION DEL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL CHULUCANAS PIURA,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.

He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.

No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NOELIA SAMANTHA LEON VELEZ DNI: 40237611 ORCID: 0000-0002-2905-8957	Firmado electrónicamente por: NLEONVE el 08- 01- 2024 16:36:47

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de la variable gestión de talento humano y sus dimensiones.....	19
Tabla 2	Nivel de la variable satisfacción y sus dimensiones	20
Tabla 3	Prueba de normalidad	21
Tabla 4	Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura	22
Tabla 5	Correlación entre el reclutamiento y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura.....	22
Tabla 6	Correlación entre la selección y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura.....	23
Tabla 7	Correlación entre la capacitación y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura.....	23
Tabla 8	Correlación entre la recompensa y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura.....	24
Tabla 9	Correlación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura	24

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023. El tipo de estudio fue básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo- correlacional. La muestra estuvo conformada por 93 trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura. Como instrumento se aplicó el cuestionario de gestión de talento humano y satisfacción. En los resultados se obtuvo una correlación entre la gestión de talento humano y la satisfacción ($r=0.772^{**}$), demostrando una correlación positiva considerable entre las variables. Se estableció la correlación entre el reclutamiento y la satisfacción ($r=0.547^{**}$) demostrando una correlación positiva media. Del mismo modo, se estableció la correlación entre la selección y la satisfacción ($r=0.486^{**}$) demostrando una correlación positiva media. También se estableció la correlación entre la capacitación y la satisfacción ($r=0.707^{**}$) demostrando una correlación positiva considerable. Se estableció la correlación entre la recompensa y la satisfacción ($r=0.746^{**}$) demostrando una correlación positiva considerable. Finalmente, se estableció la correlación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción ($r=0.339^{**}$) demostrando una correlación positiva débil.

Palabras clave: gestión de talento humano, satisfacción, trabajadores

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and the satisfaction of workers in the emergency area of a Hospital in Chulucanas Piura, 2023. The type of study was basic, with a quantitative approach, non-experimental design, transversal and descriptive-correlational. The sample was made up of 93 workers from the emergency area of a Hospital in Chulucanas Piura. As an instrument, the human talent management and satisfaction questionnaire was applied. In the results, a correlation was obtained between human talent management and satisfaction ($r=0.772^{**}$), demonstrating a considerable positive correlation between the variables. The correlation between recruitment and satisfaction was established ($r=0.547^{**}$), demonstrating a medium positive correlation. Similarly, the correlation between selection and satisfaction was established ($r=0.486^{**}$), demonstrating a medium positive correlation. The correlation between training and satisfaction was also established ($r=0.707^{**}$), demonstrating a considerable positive correlation. The correlation between reward and satisfaction was established ($r=0.746^{**}$), demonstrating a considerable positive correlation. Finally, the correlation between performance evaluation and satisfaction was established ($r=0.339^{**}$), demonstrating a weak positive correlation.

Keywords: human talent management, satisfaction, workers

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano (GTH) se ve relacionado con procesos de preparación, selección, gestión de rendimiento, remuneración, reclutamiento del personal. Asimismo, son procesos que se dan dentro de la organización y están dirigidos por el departamento de recursos humanos, que pone en marcha distintas estrategias para la incorporación o la continuidad de los colaboradores (Palmira, 2021). El presentar una adecuada GTH genera que aumente el compromiso, motivación y satisfacción laboral, surge en función de poder administrar eficientemente los recursos humanos de las empresas generando un fortalecimiento de la productividad (Majad, 2018).

De acuerdo a Global Talent Competitiveness Index (INCEAD), menciona que empresas a nivel mundial, han contado con una inadecuada GTH, que se ha puesto en evidencia por medio del comportamiento de los trabajadores, los mismos que se encuentran en puestos laborales que no son adecuados a sus capacidades y destrezas, desempeñando una conducta que afecta su productividad. También determinó que existen muchas empresas que, no cuentan con una adecuada cultura y clima organizacional que genera que el ambiente laboral sea caótico y propicia a que el colaborador se desmotive a desarrollar sus funciones laborales. Del mismo modo, las empresas a nivel mundial deben emplear ciertos recursos como la globalización 41%, tecnología 42%, competencias laborales 38% que permitan a las mismas incrementar sus fuerzas dentro de los requerimientos de talento humano (INCEAD, 2022).

En Latinoamérica, procesos inadecuados de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño han causado que colaboradores sean despedidos o no seleccionados para un puesto. En tal sentido, se proyecta que para el año 2025 existirán colaboradores que serán retirados de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Del mismo modo, se evidenció que las condiciones laborales, clima y cultura organizacional, falta de recursos humanos y materiales pueden generar un impacto negativo en las organizaciones; se ha reportado que el 59% del talento humano de empresas internacionales percibía su entorno laboral como caótico y desfavorable, y el 61% se encontraba insatisfecho con su ambiente (Bravo y Santacruz, 2022).

A nivel nacional, en Perú presenta un panorama similar al mundial, demostrando que existen colaboradores pertenecientes a organizaciones que consideran que no existían directrices trazadas por las jefaturas. Del mismo modo, se expone que son pocas las empresas que generan una adecuada gestión de talento humano, garantizando la calidad, el cuidado y recursos que necesitan los colaboradores para desempeñar sus funciones, demostrando que cuando existe una adecuada gestión de talento humano aumenta la eficacia, eficiencia y cumplimiento de funciones que son acordes a los puestos laborales (Ministerio de trabajo, 2022).

En el Hospital de Chulucanas, se ha podido evidenciar que no existe satisfacción laboral por parte de sus trabajadores, debido a la limitada capacidad de personal especializado en las diversas áreas, también se conoció que la forma de contratación es diversa lo que influye en la decisión del personal que quiera ingresar a laborar en este centro, ya que existe una variedad con respecto a los sueldos que perciben sus colaboradores, asimismo el equipo de trabajo desempeña actividades dispersas y burocráticas, fomentando la mala comunicación laboral. Por lo que conllevó a realizar la siguiente pregunta, ¿De qué manera se relacionan la Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023?

Desde una justificación teórica, se sustentó en el modelo de Chiavenato que explicó la gestión de talento humano, mientras que el modelo de las necesidades propuesta por el autor McAfee y Glassman explicó la variable satisfacción. De esta forma, el estudio logró revisar diferentes aportes que permitieron la actualización de los mismos, siendo los más relevantes los modelos en mención pudiendo ser empleados por la comunidad científica para el desarrollo de nuevos aportes o investigaciones. Desde la justificación metodológica, se elaboraron ambos instrumentos para medir la gestión de talento humano y satisfacción, los mismos que pasaron por una validez del criterio de jueces, así como el análisis estadístico de la V de Aiken, posteriormente fueron sometidos a las pruebas de confiabilidad, quedando de esta manera expeditos y válidos para la investigación y otros estudios. Desde la justificación práctica, el estudio pudo ser tomado como antecedente para otras investigaciones, del mismo modo, se innovó y se propuso instrumentos que

contaron con adecuadas propiedades para ser tomados para evaluar gestión de talento humano y satisfacción laboral. Desde la justificación social, se benefició al personal de especialistas del Hospital Chulucanas, por medio de la obtención de resultados que mejore la problemática de estudio.

Como objetivo general se planteó el determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023; y como objetivos específicos a) Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023; b) Determinar la relación entre la dimensión selección y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023; c) Determinar la relación entre la dimensión capacitación y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023; d) Determinar la relación entre la dimensión recompensa y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023; e) Determinar la relación entre la dimensión evaluación del desempeño y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023.

Como hipótesis general Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo la siguiente investigación, se analizaron diferentes estudios anteriores, encontrado a Moncerrate et al. (2020). Ecuador, tuvieron como objetivo conocer la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en una empresa encargada al rubro de construcción civil, utilizaron un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental en una muestra de 83 colaboradores. Como resultados, obtuvieron en la dimensión percepción general que el 59.04% se encontraba en desacuerdo, en la dimensión de motivación y reconocimiento el 31.13% se encontraba en desacuerdo, en la dimensión área y ambiente de trabajo el 38.25% estaba en desacuerdo, en la dimensión de formación e información el 33.73% estaba muy en desacuerdo. Pudieron concluir que a mayor gestión de talento humano incrementa la satisfacción laboral.

González et al. (2021), Ecuador, determinaron la relación entre gestión de talento humano y satisfacción laboral en colaboradores de una organización de Ecuador, utilizando un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental en 75 participantes. Obtuvieron como resultados, una correlación positiva baja ($r= 0.186$) y una significancia de 0.05. Pudieron concluir que, la gestión de talento humano influye sobre elementos como la satisfacción, en tal sentido, se deben fortalecer otras áreas como clima laboral, entorno, motivación laboral, calidad de material, estabilidad de los diseños, liderazgo y equipamiento-recursos.

Paredes y Bustamante (2021), Ecuador, establecieron la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral en personal que labora en bancos de la ciudad de Guayaquil, utilizaron un enfoque cuantitativo, de tipo básica con diseño no experimental en 370 colaboradores. Como resultados obtuvieron, una correlación entre las variables con un valor entre los constructos de 3463.094 y $gl=1292$, integración (Valor=664.672, $gl=418$), organización (Valor= 1396,529, $gl=532$), formación (Valor=1558.932, $gl=570$) y retención (Valor=1155.471, $gl=456$). Concluyeron que, a mayor gestión de talento humano incrementa la satisfacción laboral.

Altindang et al. (2018), Turquía, conocieron la influencia de la gestión de talento sobre la satisfacción en los colaboradores de una empresa de Turquía, utilizaron un enfoque cuantitativo, de tipo básica con diseño no experimental en 201

participantes. Obtuvieron una correlación alta y significativa ($r=0.655^{**}$), denotando que la organización contaba con una óptima gestión de talento humano lo cual repercutía sobre la satisfacción de los colaboradores, los mismos que se encontraban conformes con la empresa. Concluyeron que una adecuada gestión eleva la satisfacción laboral.

A nivel nacional, Huanca (2023), Lima, determinó la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en personal que laboraba en un hospital de la ciudad de Lima, utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico y no experimental, en 81 colaboradores. Obtuvo como resultados que, el 59.3% presentó un nivel regular de gestión de talento humano, el 44.4% un nivel regular de selección de personal y el 49.4% recibía capacitaciones de manera frecuente, en relación a la satisfacción laboral el 54.3% no se consideraba ni satisfecho ni insatisfecho, en tanto, existían factores intrínsecos (39.5%) y extrínsecos (54.3%), que lograban influir sobre la satisfacción, demostrando una correlación baja y significativa ($r=0.215$). Concluyó que, ambas variables se correlacionaban de manera positiva y significativa.

Pareja et al. (2022), Lima, estableciendo la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en personal administrativo de Perú. Utilizaron un enfoque cuantitativo, básico y no experimental en 76 colaboradores. Obtuvieron como resultados, una correlación positiva y significativa ($r=0.675^{**}$), también establecieron la relación entre los componentes de la gestión de talento humano y la satisfacción laboral, convocatoria del personal ($r=0.571^{**}$), selección del personal ($r=0.674^{**}$), asignación laboral ($r=0.623^{**}$), capacitación del personal ($r=0.658^{**}$), evaluación del personal ($r=0.612^{**}$). Pudieron concluir que, existía una relación positiva y significativa entre las variables y dimensiones, determinaron que la selección del personal era un elemento de la gestión de talento que se realizaba con una mayor frecuencia al igual que la capacitación del personal.

Bendezú (2020), Lima, determinando la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en una institución educativa de Lima, utilizó enfoque cuantitativo, básico y no experimental, en 24 participantes. Obtuvo como resultados, una correlación positiva y muy significativa ($r=0.892^{**}$), también estableció la correlación entre la dimensión de comportamiento organizacional y la

satisfacción laboral ($r=-0.785^{**}$), comunicación ($r=0.789^{**}$), compensación laboral ($r=0.815^{**}$). Pudo concluir que, a mayor gestión de talento humano incrementa la satisfacción laboral, comportamiento organizacional, compensación laboral y comunicación.

Zelada (2020), Lima, estableció la correlación entre las variables de gestión del talento humano y satisfacción laboral en docentes de una universidad de Lima, utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental en 300 colaboradores. Obtuvo como resultados, una correlación positiva y significativa entre las variables ($r=0.802$) con una significancia menor al 0.05. Concluyó que, a mayor GTH incrementa la ST del personal docente, demostrando que existía una adecuada comunicación, comportamiento organizacional, selección y capacitación de los colaboradores.

Oliva (2018), en su estudio desarrollado en Tarapoto, determinó la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en colaboradores de una organización pública de la ciudad de Tarapoto, utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental en 48 colaboradores. Obtuvo como resultados que, el 85% de participantes presentaba un nivel regular de GTH, el 77% se encontraba insatisfecho con su entorno laboral, la correlación presentó un puntaje positivo y significativo ($r=0.605^{**}$). Concluyó que, la GTH influye sobre la ST, en tal sentido, los colaboradores no desarrollaban un buen desempeño dentro de la empresa, también existía una incorrecta interacción entre los colaboradores y los directivos de la organización percibiendo su ambiente laboral como hostil.

Continuando con las bases teóricas de la variable de gestión de talento humano, es un concepto reciente según expertos y corresponde a una serie de prácticas que se establecen con la finalidad de que una persona cuente con el perfil para ser seleccionada en un determinado puesto. En la actualidad, ha cobrado una mayor importancia, debido a que las entidades buscan ser más competitivas y beneficiarse en la medida que incorporan colaboradores dentro de la organización, mientras que recursos humanos les brinda la oportunidad de un óptimo desarrollo y planificación de carrera, beneficios, formación y logros institucionales (Alcívar et al., 2020; Armijos et al., 2019; Jara et al., 2018).

La gestión también es entendida como los procesos y acciones que permiten el reconocimiento sistemático de puestos que generan un aporte y competitividad sustentable de una organización, a su vez admite que se logren cubrir los puestos con colaboradores capaces que se encuentren comprometidos con la organización, busquen soluciones de manera creativa, exitosa y competente (Cabezas y Brito, 2021; Zaballa et al., 2021). También puede ser definida como el compromiso, retención, identificación y utilización de forma sistemática de aquellos colaboradores que tienen valor para la organización, debido a su potencial o por el cumplimiento óptimo de sus funciones dentro de la misma. Por otro lado, puede comprender como una serie de prácticas y actividades que son ejecutadas deliberadamente para mantener, retener, atraer y sostener una fuerza organizacional incrementando la productividad (Rebaza e Infantas, 2023).

De acuerdo a la teoría de Chiavenato, afirma que la gestión de talento humano es un conjunto de prácticas y políticas que son empleadas por cargos gerenciales, se utilizan 5 procesos. El reclutamiento, entendido como el proceso de comunicación donde la empresa ofrece y divulga oportunidades laborales, es decir, emplean dos vías la divulgación y comunicación de oportunidades laborales para atraer candidatos. El proceso de selección, permite escoger los candidatos que son aptos para el puesto. El proceso de capacitación, es un proceso sistemático que mejora el comportamiento de las personas para que alcancen las metas organizacionales, formando parte de un proceso de aprendizaje que genera cuatro cambios: desarrollo de habilidades, transmisión de información, conceptos y mejora de actitudes. El proceso de recompensa, se conoce como el reconocimiento o retribución frente a la prestación de servicios, pudiendo ser de dos tipos, financieras o no financieras. El proceso de evaluación del desempeño, consiste en atribuir un valor al desempeño de cada colaborador según las funciones que ejecuta en la organización y los objetivos que alcanza (Jara et al., 2018).

El postulado de McGregor en 1960, propuso la teoría "X" y "Y" realizó una diferencia sobre los factores implicados en la motivación del personal. De acuerdo a la teoría X, menciona la presencia de un estilo gestión autoritario que se impone, cuando las personas tienen características como evitación por las funciones laborales, en tal sentido, se exhiben como perezosas, optando la gerencia en tomar

acciones de monitoreo hacia el personal por medio de mecanismos de control; esta teoría demuestra que los gerentes presentan una postura de desconfianza con los empleados, supervisando de forma constante a los mismos, convirtiendo al ambiente en disciplinario y autocrático; enfatiza que el personal presenta una carencia de motivación evitando todo tipo de responsabilidad laboral (Madero y Rodríguez, 2018).

De la misma forma se encuentra la teoría “Y”, propuesta por McGregor en 1960, enfatiza que las personas deben tener una autodirección y autocontrol estando acorde con sus compromisos; los gerentes que pertenecen a este grupo tienen acciones participativas, descentralizadas, fortalecen la comunicación y confianza con los empleados, brindando responsabilidad a los colaboradores, alentándolos a superar obstáculos, poniendo a prueba sus destrezas y habilidades que les permita adquirir oportunidades; como características se pueden evidenciar, la toma correcta de decisiones, motivación, trabajo en equipo y proactividad (Pantoja y Salazar, 2019; Ropa y Alama, 2022).

La gestión de talento se encuentra conformado por 5 elementos. La planificación, entendida como el proceso que se realiza de forma continua y permanente que permite que la organización tome una dirección e incorpore estrategias para conseguir objetivos y metas institucionales, es decir, se desarrollan estrategias que posibilitan que los colaboradores efectúen acciones eficaces siguiendo la política de la organización (Castro et al., 2020). Como segundo elemento, denominado organización institucional, es entendida como el grupo de individuos que tienen una tendencia a encontrarse involucrados con los objetivos y metas a nivel de grupo, también un sistema de carácter social que permite determinar las relaciones de formalidad que se realizan entre las actividades y los individuos que la conforman. Integra los recursos humanos y materiales asociados en su administración, albergando la agrupación actividades propuestas con la finalidad de que se lleguen a ejecutar por medio de unidades de trabajo, el propósito constituye congrega la organización, el personal y las acciones que se realizan en la misma (Salguero y García, 2022).

Como tercer elemento, se encuentra la gestión del empleo, considerado como un factor que permite que los colaboradores alcancen un óptimo rendimiento

por medio de los diferentes lineamientos con el objetivo de conseguir las metas institucionales. Es un proceso que integra los aspectos de los recursos humanos, este último encargado de reclutar y descubrir a los participantes que son eficientes para cubrir los puestos que están vacantes dentro de la empresa. Este elemento está conformado por el control, planificación, dirección y organización de manera eficaz y eficiente (García et al., 2020).

El cuarto elemento, se encuentra la dirección, que constituye un aspecto perteneciente a la administración tiene por finalidad influir, guiar, monitorear, motivar y supervisar a los colaboradores que se encuentra a su cargo para conseguir los objetivos institucionales. En tal sentido, se toma en consideración las relaciones interpersonales que tienen los directores con los diversos niveles, se encuentra vinculado con la búsqueda y logro de metas de manera efectiva. La dirección que tiene la organización puede estar relacionada con las habilidades directivas que tienen los gestores a cargo, debiendo existir la presencia de un líder, con características como liderazgo, orientación y tenga una comunicación activa (Salguero y García, 2022).

Como quinto elemento, se encuentra el control, entendido como el proceso que permite verificar y medir los resultados que se obtienen según los principios y estándares de desempeño. Su finalidad consiste en poder encontrar los errores o motivos que ocasionan desviaciones de los lineamientos, tomando medidas correctivas. De la misma forma, puede tener como características la verificación de las actividades para poder afirmar que se lleven a cabo adecuadamente los procesos, certifica que los colaboradores estén un puesto que sea acorde a sus capacidades y habilidades, donde el mismo pueda demostrar y desenvolverse (Castro et al., 2020).

Prosiguiendo con la variable satisfacción laboral, es entendida como un concepto que toma fuerza en el año 1920, consiste en la comprensión e importancia de tener correctas actitudes para con los colaboradores y que los mismos no afecten su calidad laboral, es un concepto multifacético y de alta complejidad que comprende el estado emocional y equilibrio para que el colaborador desempeñe correctamente sus funciones dentro de un puesto laboral. También está asociada con un sistema de producción y bienestar, indica que cuando el individuo siente

que el puesto amenaza su integridad física, emocional, social y laboral pese a obtener una compensación financiera, es capaz de sentirse desmotivado y con poco entusiasmo para desarrollar sus funciones. En tal sentido, es un factor clave que conduce a tener reconocimiento, incremento de ingresos y una línea de carrera que genera que se lleven con mayor ímpetu la realización de objetivos institucionales (Simbrom y Sanabria, 2020).

La satisfacción de los trabajadores puede hacerse evidente mediante las actitudes que tienen los mismos cuando realizan una actividad laboral, existen elementos importantes como el cumplimiento de expectativas, organización y planificación, que son sujetos a condiciones materiales y físicas, relaciones de igualdad y beneficios, debiendo existir una asociación de armonía entre las necesidades que tienen los colaboradores con las expectativas organizacionales. Se puede considerar que la satisfacción que tienen los trabajadores se logra cuando se cumplen las expectativas emocionales y materiales (Valerio et al., 2022).

Por otra parte, cuando las características de la institución y las individuales son similares, la satisfacción de los trabajadores incrementa considerablemente. Puede también ser conocido la satisfacción laboral como la medida de ajuste de la persona con la organización (Chiang y Rebolledo, 2020). La satisfacción laboral puede estar conformada por 5 características permanentes, entre las que se encuentra, la identificación con la empresa, variaciones de talento asociadas con las acciones laborales, libertad o desarrollo, capacitación y retroalimentación, permitiendo que aumente el desempeño (Díaz et al., 2023).

Una de las teorías que fundamenta la satisfacción laboral es propuesta por el autor Maslow en el año 1937, constituida por un total de 5 niveles denominadas necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia, estima y autorrealización. La finalidad de esta teoría es el explicar cómo individuo puede llegar a experimentar motivación, principio que se aplica dentro del área laboral. Donde los colaboradores pueden satisfacer sus necesidades básicas cuando los mismos reciban una compensación económica. También se debe tomar en consideración el aspecto cognitivo y emocional de los empleados, es decir, se les debe brindar la confianza y estima para que se sientan seguros, crecimiento profesional y apoyo para

conseguir la autorrealización en la medida que cumplan con sus funciones laborales (Pujol y Dabos, 2018).

Desde una teoría de McAfee y Glassman postulan la teoría de los sucesos situacionales, que menciona que la satisfacción laboral se encuentra conformada por 2 elementos a) Las características, que incluye las oportunidades de promoción, salario, supervisión, políticas de la empresa y las condiciones laborales, b) Sucesos situaciones, donde el colaborador debe analizar las características que brinda el puesto y la organización, de acuerdo a ello aceptar o rechazar el empleo. Si el mismo acepta el puesto laboral es probable que no se logre desarrollar eficiente, conllevando a largo plazo a sentir insatisfacción laboral (Bonillo y Nieto, 2002). A su vez la satisfacción laboral se encuentra conformado por factores. El primer factor, conocido como condiciones laborales que son aspectos internos y externos que tienen una influencia sobre el espíritu laboral, son reflejados por medio la salud, productividad, seguridad, rendimiento, satisfacción, desempeño laboral y la moral. El factor beneficios salariales, hace referencia a la compensación que se le brinda a los colaboradores, independientemente de la remuneración económica, puede incluir seguros médicos, espacios libres y seguros de vida. El factor políticas de administración, está conformada por los comportamientos que ejecutan los individuos y pueden llegar a determinar la dirección y rumbo de la organización, se rigen por medio de lineamientos, parámetros y normativas que influye sobre el desempeño que permitan cumplir las obligaciones y deberes. El factor de relaciones interpersonales, consiste en un grupo de interacciones que se establecen entre los individuos dentro de una práctica social, también es un conjunto de conductas que son indispensables para alcanzar una convivencia sana, estable y competente, teniendo como características el aspecto comunicacional para intercambiar información de interés. El factor de desarrollo personal, corresponde a un proceso que ocasiona que acreciente el potencial con el objetivo de conseguir las metas, siendo formas de auto perfección que dan diariamente, pudiendo el colaborador mirar hacia su interior incrementando su autoestima, autoconciencia, creatividad, habilidades y destrezas que le posibiliten superarse personalmente. El factor de desempeño de labores, se les atribuye a las responsabilidades organizacionales que tienen un carácter primordial para un colaborador, tiene un referente en el comportamiento de disposición por los roles que desempeña y que son visibles por

medio de los productos laborales y su calidad. El factor de relación con la autoridad, es percibido como un modo y estrategia que tienen los colaboradores para que poder llevar su relación con un jefe o gerente, no solo dentro del área laboral, sino que abarca un entorno social (Ayala et al., 2022).

De acuerdo a la problemática expuesta se puede confirmar que la gestión de talento humano es un proceso importante que permite seleccionar un colaborador de acuerdo a sus capacidades y destrezas en un puesto laboral o atraer nuevos trabajadores a un determinado puesto que sea en función de sus competencias, a su vez las organizaciones deben cuidar el bienestar físico, social, laboral y económico, que permita que los trabajadores se encuentren motivados para realizar sus funciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación ([CONCYTEC], 2018), los estudios de tipo básicos son conocidos como trabajos teóricos que buscan obtener nuevos conocimientos sobre ciertos fenómenos observables. La presente investigación tuvo un tipo de estudio básico, es decir, contó con la naturaleza de brindar información relevante sobre las variables, incrementa el conocimiento a través de aspectos fundamentales de los fenómenos de estudio. Asimismo, se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando la categorización de las variables para obtener una valoración numérica por medio de recursos estadísticos con la finalidad de contrarrestar la hipótesis de investigación, se obtuvo resultados numéricos, es decir, se utilizó recursos estadísticos para conocer la correlación entre las variables y contrarrestar los supuestos teóricos. Se conoce que las investigaciones cuantitativas pueden utilizar procesamientos estadísticos y matemáticos para llegar a resultados confiables (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, debido a que no se ejecutó la manipulación deliberada de las variables pudiendo ver la relación entre las mismas en un contexto habitual, donde se realizó la recolección de los datos en un momento y tiempo único, también tuvo por finalidad el describir el nivel de frecuencia de la variable gestión de talento humano y satisfacción para posterior conocer la relación entre las variables durante un momento determinado. De acuerdo Arias (2021), mencionó que, los estudios descriptivos- correlacionales buscan establecer la relación entre los fenómenos de investigación y su nivel de influencia entre las variables. Mientras que, CONCYTEC (2018), refirió que los estudios con diseño no experimental de corte transversal tienen por finalidad la recolección de información en un periodo determinado, sin alterar las variables de investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano

Definición conceptual

Es el proceso que se desarrolla para poder incorporar nuevos integrantes a la fuerza laboral, así mismo es la relación que existe entre la organización y las personas, sustentada bajo la teoría de Chiavenato (Jara et al., 2018).

Definición operacional

Es un proceso para seleccionar personal e integrarlo a una empresa, la variable gestión de talento humano fue evaluada por medio de un cuestionario conformado por las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño, y con un tipo de escala Likert.

Indicadores

Reclutamiento: Ofrecimiento de oportunidades laborales y divulgación de oportunidades laborales.

Selección: Selección de candidatos y escoger candidatos para un puesto.

Capacitación: Transferir información y Cambio de aptitudes por parte de los trabajadores.

Recompensa: Retribución a la prestación de servicios y reconocimientos materiales.

Evaluación del desempeño: Calidad de trabajo, hábitos laborales y actitud y clima laboral.

Escala de medición

Ordinal.

Variable 2: Satisfacción del personal

Definición conceptual

Es un estado emocional que puede generar confort debido a la atención completa de las expectativas y necesidades de las personas, sustentada bajo la teoría de McAfee y Glassman (Ayala et al., 2022).

Definición operacional

Es un proceso para brindar atención a las necesidades que tiene el colaborador dentro de la organización, la variable satisfacción personal fue evaluada por medio del cuestionario conformado por las dimensiones condiciones laborales, beneficios salariales, políticas de administración, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de labores y relación con la autoridad, y con un tipo de escala Likert.

Indicadores

Condiciones laborales: Condiciones ambientales y seguridad.

Beneficios salariales: Compensación económica y seguros de vida y médicos.

Políticas de administración: Reglamento de la organización y lineamientos laborales.

Relaciones interpersonales: Práctica social y convivencia laboral.

Desarrollo personal: Metas personales y superación personal.

Desempeño de labores: Responsabilidades organizacionales y disposición del colaborador.

Relación con la autoridad: Relación con jefe o gerente

Escala de medición

Ordinal.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

3.3.1. Población

El estudio presentó un total de 93 participantes de distintas especialidades que laboran en el servicio de emergencia del Hospital de Chulucanas. En este sentido, se utilizó como universo poblacional. En relación a los criterios de inclusión, se incluyó a médicos y profesionales de salud como tecnólogos, obstetricias y enfermeras, a su vez todos los participantes que atienden emergencia bajo cualquier modalidad de contrato. Como criterios de exclusión, se tomó a personal que tenga licencia por enfermedad, personal de vacaciones, licencias por maternidad, licencia sin goce de haberes, licencia por capacitación no oficializada y personal que no desee participar de la investigación.

3.3.2. Muestra

Se utilizó una muestra censal la misma que estuvo conformada por la misma cantidad de la población. Es decir, estuvo representado por un total de 93 participantes de distintas especialidades.

3.3.3. Unidad de análisis

Trabajadores del servicio de emergencia del Hospital de Chulucanas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta, debido a que estudio albergó procedimientos estandarizados donde se permitió obtener datos de una forma eficaz y rápida.

Como instrumento se utilizó el cuestionario, que albergó un agregado de interrogantes correctamente formuladas y ordenadas que tuvieron por finalidad recopilar los datos para conseguir los objetivos de estudio, es decir, presentaron un carácter estructurado para recolectar información relevante que aporte a la investigación.

El cuestionario de GTH de elaboración propia, tuvo por objetivo conocer la gestión de talento humano, el instrumento cuenta con 14 ítems y 5 dimensiones denominadas reclutamiento (ítems 1,2,3), selección (ítems 4,5), capacitación (ítems 6,7), recompensa (ítems 8,9,10,11,12) y evaluación del desempeño (ítems 13,14); con un tipo de aplicación individual y colectiva. La consigna indica: Leer cada

pregunta detenidamente y marcar una sola alternativa de respuesta, con un tipo de escala Likert. El instrumento contó con procesos de validación por medio del criterio de jueces expertos, a razón, se utilizó 5 jueces especialistas para obtener la V de Aiken, permitiendo conocer si las preguntas contaban con adecuados criterios de relevancia claridad y pertinencia, así como una correcta sintaxis de los ítems. Continuamente, se estableció la confiabilidad a través del coeficiente omega McDonald's y Alfa de Cronbach.

El cuestionario de satisfacción del personal de elaboración propia, tuvo por objetivo conocer la satisfacción del personal, el instrumento contó con 14 ítems y 7 dimensiones denominadas elementos condiciones laborales (ítems 1,2), beneficios salariales (ítems 3,4), políticas de administración (ítems 5,6), relaciones interpersonales (ítems 7), desarrollo personal (ítems 8), desempeño de labores (ítems 9,10) y relación con la autoridad (ítems 13,14). La consigna indica: Leer cada pregunta detenidamente y marcar una sola alternativa de respuesta, con un tipo de escala Likert. El instrumento contó con procesos de validación por criterios de expertos, así como la confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Como primer procedimiento, se eligió el lugar donde se desarrolló la investigación, partiendo por conocer la problemática y determinar las variables de estudio; así mismo se solicitó a la escuela de posgrado una carta de permiso para la ejecución del trabajo, continuamente, se estableció un cronograma de actividades donde se describieron las fechas de ejecución, posterior, se distribuyó el consentimiento informado al personal de diferentes especialidades acreditando su libre participación al estudio. Finalmente, se gestionó la aplicación de los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Para la presentación de los resultados, se requirió de un correcto análisis estadístico, inicialmente se utilizó la prueba de normalidad para establecer si el estudio pertenece a un estudio paramétrico o no paramétrico, continuamente, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman de acuerdo a la significancia bilateral obtenida, procediendo con establecer la correlación en las variables generales y

sus dimensiones, también permitió contrarrestar a las hipótesis de estudio y brindar una respuesta a la pregunta de investigación, a su vez, se realizó en el programa estadístico SPSS V27.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que fundamentan la investigación, se centraron bajo 4 principios. El principio de autonomía, que garantizó el respeto de ideas y opiniones de los participantes en la investigación. El principio de beneficencia, que precisa que el estudio buscó beneficiar a la población por medio de la resolución de una problemática social. El principio de confidencialidad, donde los resultados buscaron salvaguardar la identidad de las personas que participan, sin embargo, fueron devueltos con la finalidad de reducir la problemática y establecer un bien social. Finalmente, el principio de autoplagio que garantizó que las ideas plasmadas en este estudio contaron con un porcentaje reducido de similitud o plagio (Martín, 2018; Prats et al., 2018).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de la variable gestión de talento humano y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
GTH	38	40,9%	18	19,4%	37	39,8%
R	38	40,9%	22	23,7%	33	35,5%
S	46	49,5%	11	11,8%	36	38,7%
C	45	48,4%	15	16,1%	33	35,5%
RE	39	41,9%	18	19,4%	36	38,7%
ED	42	45,2%	22	23,7%	29	31,2%

Nota: GTH=gestión de talento humano, R= reclutamiento, S= selección, C=capacitación, RE= recompensa, ED= evaluación del desempeño

Interpretación, el nivel observado indica que la GTH presentó un nivel bajo al 40.9%. La dimensión reclutamiento presentó un nivel bajo al 40.9%, selección un nivel bajo al 49.5%, capacitación un nivel bajo al 48.4%, recompensa un nivel bajo al 41.9% y evaluación de desempeño un nivel bajo al 45.2%.

Tabla 2*Nivel de la variable satisfacción y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
ST	37	39,8%	20	21,5%	36	38,7%
CL	41	44,1%	17	18,3%	35	37,6%
BS	46	49,5%	14	15,1%	33	35,5%
PA	41	44,1%	28	30,1%	24	25,8%
RI	38	40,9%	21	22,6%	34	36,6%
DP	46	49,5%	11	11,8%	36	38,7%
DL	52	55,9%	9	9,7%	32	34,4%
RA	39	41,9%	25	26,9%	29	31,2%

Nota: ST=Satisfacción, CL= Condiciones laborales, BS= Beneficios salariales, PA= Políticas de administración, RI= Relaciones interpersonales, DP= Desarrollo personal, DL= Desempeño de labores, RA= Relación con la autoridad

Interpretación, el nivel observado indica que la variable satisfacción presentó un nivel bajo al 39.8%. La dimensión condiciones laborales obtuvo un nivel bajo al 44.1%, beneficios salariales presentó un nivel bajo al 49.5%, políticas de administración obtuvo un nivel bajo al 44.1%, comunicación interpersonal presentó un nivel bajo al 40.9%, desempeño personal obtuvo un nivel bajo al 49.5%, desempeño laboral presentó un nivel bajo al 55.9% y relación con la autoridad un nivel bajo al 41.9%.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,062	93	,200*
ST	,082	93	,144

Nota: GTH= Gestión de talento humano, ST= Satisfacción, Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación, en la tabla 3 se pudo observar la prueba de normalidad empleando la prueba de Kolmogórov- Smirnov, arrojando una distribución no paramétrica con una sig.< 0.05, del mismo modo, se utilizó la Rho de Spearman para confirmar las hipótesis de investigación.

Estadística inferencial

Tabla 4

Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura

		ST
	rs	,772**
GTH	Sig.	.0000
	N	93

Nota: GTH= Gestión de talento humano, ST= Satisfacción, Sig.= Significación, rs= correlación de Spearman.

Interpretación, en la tabla 4, se estableció la correlación entre las variables GTH y ST ($r=0.772^{**}$), se interpretó como una correlación positiva considerable, con una $\text{sig.} < 0.05$.

Tabla 5

Correlación entre el reclutamiento y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura

		ST
	rs	,547**
R	Sig.	.0000
	N	93

Nota: R= Reclutamiento, ST= Satisfacción, Sig.= Significación, rs= correlación de Spearman.

Interpretación, en la tabla 5, se estableció la correlación entre R y ST ($r=0.772^{**}$), se interpretó como una correlación media, con una $\text{sig.} < 0.05$.

Tabla 6

Correlación entre la selección y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura

		ST
	rs	,486**
S	Sig.	.0000
	N	93

Nota: S= Selección, ST= Satisfacción, Sig.= Significación, rs= correlación de Spearman.

Interpretación, en la tabla 6, se estableció la correlación entre S y ST ($r=0.486^{**}$), se interpretó como una correlación media, con una $\text{sig.} < 0.05$.

Tabla 7

Correlación entre la capacitación y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura

		ST
	rs	,707**
C	Sig.	.0000
	N	93

Nota: C= Capacitación, ST= Satisfacción, Sig.= Significación, rs= correlación de Spearman.

Interpretación, en la tabla 7, se estableció la correlación entre C y ST ($r=0.707^{**}$), se interpretó como una correlación positiva considerable, con una $\text{sig.} < 0.05$.

Tabla 8

Correlación entre la recompensa y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura

		ST
	rs	,746**
RE	Sig.	.0000
	N	93

Nota: RE= Recompensa, ST= Satisfacción, Sig.= Significación, rs= correlación de Spearman.

Interpretación, en la tabla 8, se estableció la correlación entre RE y ST ($r=0.746^{**}$), se interpretó como una correlación positiva considerable, con una $\text{sig.} < 0.05$.

Tabla 9

Correlación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura

		ST
	rs	,339**
ED	Sig.	.0010
	N	93

Nota: RE= Evaluación del desempeño, ST= Satisfacción, Sig.= Significación, rs= correlación de Spearman.

Interpretación, en la tabla 9, se estableció la correlación entre ST y ED ($r=0.339^{**}$), se interpretó como una correlación positiva media, con una $\text{sig.} < 0.05$.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023. Los resultados estadísticos evidenciaron un valor de $r=0.772^{**}$ y una sig. de 0.000 por debajo de 0.05. En tal sentido, se confirmó una r considerable entre las variables de gestión de talento humano y satisfacción. Los datos obtenidos son similares al estudio propuesto por Altindang et al. (2018), conocieron la influencia de la gestión de talento sobre la satisfacción, obtuvieron una r s considerable ($r=0.655^{**}$), denotando que la organización contaba con una óptima gestión, generando que los colaboradores se encontraran conformes con la empresa. De acuerdo a Pareja et al. (2022), estableciendo la relación entre la gestión y la satisfacción laboral, obtuvieron una ($r=0.675^{**}$), demostraron que existía relación entre las variables y dimensiones, es decir, la selección del personal era un elemento de la gestión de talento que se realizaba con una mayor frecuencia al igual que la capacitación del personal. Asimismo, Oliva (2018), en su estudio determinó la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral, obtuvo una r s moderada ($r=0.605^{**}$), además los autores Moncerrate et al. (2020), realizaron una investigación en el país de Ecuador, conocieron la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral, demostrando una correlación por encima de 0.500, concluyeron que a mayor gestión de talento humano incrementa la satisfacción laboral. Por otro lado, los autores González et al. (2021), establecieron la relación entre gestión de talento humano y satisfacción laboral en una organización de Ecuador, donde presentaron como resultado una correlación positiva baja ($r=0.186$), pudieron concluir que, la gestión de talento humano influye sobre elementos como la satisfacción, en tal sentido, se deben fortalecer otras áreas cómo clima laboral, entorno, motivación laboral, calidad de material, estabilidad de los diseños, liderazgo y equipamiento-recursos. Altindang et al. (2018), realizaron su investigación en la ciudad de Turquía, donde obtuvieron una correlación alta y significativa ($r=0.655^{**}$), denotando que la organización contaba con una óptima gestión de talento humano lo cual repercutía sobre la satisfacción de los colaboradores, los mismos que se encontraban conformes con la empresa, demostraron una adecuada gestión y satisfacción laboral. Por lo que se pudo

concluir que la gestión influye sobre la satisfacción laboral, en tal sentido, los colaboradores no desarrollaban un buen desempeño dentro de la empresa, también existía una incorrecta interacción entre los colaboradores y los directivos de la organización percibiendo su ambiente laboral como hostil.

Como segundo objetivo específico, se determinó la relación entre el reclutamiento y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023. Los resultados estadísticos evidenciaron una relación de $.547^{**}$, se interpretó como una correlación significativa. Por consiguiente, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Donde el reclutamiento que se brinda dentro de la organización es adecuado para un crecimiento en el personal. Estos resultados son contrastados por Oliva (2018) quien realizó su investigación en la ciudad de Tarapoto, donde obtuvo un puntaje positivo de 0.605, junto con una significancia por debajo de 0.05, además el autor Bendezu (2020) realizó su investigación en la ciudad de Lima, donde presentó un r_s por encima de 0.700 al. Por otro lado, tenemos al autor Zelada (2020), realizó su investigación en la ciudad de Lima, estableciendo la relación entre las variables reclutamiento y satisfacción presentando un puntaje por encima de 0.800, demostrando la relación adecuada, además de concluir que el personal presenta adecuados filtros de reclutamiento dentro de la empresa. También, al autor Oliva (2018) realizó su investigación en la ciudad de Tarapoto, donde presentó como objetivo conocer la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral, obtuvo una relación entre sus dimensiones reclutamiento y satisfacción con una r_s de 0.600 y una significancia por debajo de 0.05, por lo que concluyó que los colaboradores no desarrollaban un buen desempeño dentro de la empresa, también existía una incorrecta interacción entre los colaboradores y los directivos de la organización percibiendo su ambiente laboral como hostil, además que los filtros de reclutamiento no siempre fueron los adecuados, conllevando a una deficiencia. Por lo que se llegó a la conclusión que el reclutamiento y la satisfacción se encuentran en puntajes adecuados y conlleva a los trabajadores se encuentran adecuadamente con las recompensas que puedan recibir en su trabajo, sin embargo, no todos los participantes se encuentran de acuerdo en los filtros de reclutamiento de personal para el hospital.

Como tercer objetivo se determinó la relación entre la selección y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023. Los resultados estadísticos evidenciaron que se utilizó un coeficiente de rs con un puntaje de .486**, se interpretó como una rs media, del mismo modo la sig. con $p < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Además, se menciona que la selección del personal en los trabajadores, son los adecuados, conlleva a que los trabajadores se encuentren en sincronía con la satisfacción de su puesto de trabajo. Estos resultados son contrastados por Huanca (2023) realizó su investigación en la ciudad de Lima, obtuvo una rs de 0.215, con una sig. menor de 0.05, por lo que se concluyó que existe una r baja y significativa, además los otros autores, como Pareja et al. (2022) quien realizó su investigación en la ciudad de Lima, presentó como objetivo conocer la relación entre la selección del personal y satisfacción, obtuvo una rs de 0.658 con una sig. por debajo de 0.05, llegó a la conclusión que existía una r y sig. entre la dimensión y la variable, concluyeron que la selección del personal era un elemento de la gestión de talento que se realizaba con una mayor frecuencia al igual que la capacitación del personal, también tenemos a los autores de Moncerrate et al. (2020) quienes realizaron su investigación en la ciudad de Ecuador, conocieron la relación entre la gestión de talento humano y satisfacción laboral, a su vez conocer la relación entre la selección del personal y satisfacción, presentó un puntaje por encima de 0.800 demostrando una correlación positiva alta y una significancia por debajo de 0.05, demostrando que existe relación entre la dimensión y la variable, llegando a la conclusión que a mayor medida de selección del personal se presentaba mejor satisfacción del personal y por último tenemos al autor Zelada (2020), obtuvo una rs de 0.802 con una sig. menor a 0.05, llegó a la conclusión que existe una relación adecuada entre la selección del personal y la satisfacción. El presente estudio llegó a la conclusión que la relación entre la selección y satisfacción de los trabajadores estadísticamente es positiva moderada, sin embargo, los trabajadores presentan alguna deficiencia para ser seleccionados en sus puestos laborales. Se llegó a la conclusión que la selección del personal se encuentra influenciado por los filtros que la empresa pueda realizar, además del tipo de área que tenga la necesidad de requerir de un especialista, además se menciona que, a mejor correlación

positiva de selección de personal, mejores resultados se obtendrán en la selección debido a que se brinda un mejor servicio.

Como cuarto objetivo se determinó la relación entre la capacitación y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023. Los resultados estadísticos evidenciaron una r_s con un puntaje de .707**, con una significancia por debajo de 0.05. Además, que la H_a se acepta y la H_0 se niega. En los resultados se interpretaron como una r considerable, del mismo modo establecieron una correlación significativa con una $p < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Estos resultados son contrastados por Pareja et al. (2022), realizó su investigación en la ciudad de Lima, determinó la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en personal administrativo de Perú, además estableció la relación entre la dimensión de capacitación y la satisfacción del personal, en los resultados obtuvo una r_s de 0.658 con una sig. por debajo de 0.05, llegó a la conclusión que existía una correlación positiva, significativa y moderada entre las variables. Por otro lado, tenemos a Zelada (2020) quien realizó una investigación en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo establecer la correlación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en docentes de una universidad de Lima, al igual que la dimensión de capacitación con la variable de satisfacción del personal, obteniendo una correlación por encima de 0.800 y una sig por debajo de 0.05, llegó a la conclusión que a medida el personal aumentaba las medidas de capacitación incrementaba significativamente la satisfacción del personal y por último, tenemos a Oliva (2018) realizó su investigación en la ciudad de Tarapoto, tuvo como objetivo conocer la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en colaboradores de una organización, además de conocer la relación entre la capacitación y satisfacción, demostrando una correlación positiva de 0.500 y una significancia por debajo de 0.05, llegó a la conclusión que a mayor capacitación del personal, incrementaba los niveles de satisfacción en los colaboradores. El presente estudio llegó a la conclusión que los colaboradores se encontraban conformes con las capacitaciones que brindaba el hospital.

Como quinto objetivo se determinó la relación entre la recompensa y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de

Chulucanas Piura, 2023. Los resultados estadísticos evidenciaron que se utilizó un r_s con un puntaje de 0.746**, se interpretó como una r considerable, del mismo modo la correlación fue sig. con una $p < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Se demostró que la recompensa influye sobre el desempeño y conlleva a que el personal se sienta más satisfechos en el puesto de trabajo. Estos resultados son contrastados por Huanca (2023) realizó su investigación en la ciudad de Lima, presentando como objetivo conocer la relación entre las variables recompensa y satisfacción del personal, obtuvo una correlación adecuada por encima de 0.600 con una sig. por debajo de 0.05, pudo concluir que, existía una correlación positiva y significativa. Por otro lado, tenemos a los autores Altindang et al. (2018) realizaron su investigación en la ciudad de Turquía, obtuvieron un r_s de 0.655 y una sig. por debajo de 0.05, concluyeron que existía una adecuada recompensa que influía sobre la satisfacción laboral. El presente estudio, pudo concluir que la recompensa y la satisfacción laboral se correlacionaban adecuadamente.

Como sexto objetivo se determinó la relación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023. Los resultados estadísticos evidenciaron que existía un r_s con un puntaje de 0.339** entre la evaluación de desempeño y la satisfacción, se interpretó como una r débil, del mismo modo la sig. se encontró por debajo $p < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Estos resultados son contrastados por los autores Pareja et al. (2022) realizaron su investigación en la ciudad de Lima, obtuvieron un r_s de 0.612 con una sig. por debajo de 0.05, llegaron a la conclusión que existía una r y sig. entre las variables y dimensiones. El presente estudio, pudo concluir que se presentan adecuado coeficiente de correlación, con una significancia adecuada, donde la evaluación del desempeño de los trabajadores se encuentra influenciado por la satisfacción en los trabajadores del hospital. También el proceso permitió verificar y medir los resultados que se obtienen según los principios y estándares de desempeño. Su finalidad consistió en poder encontrar los errores o motivos que ocasionan desviaciones de los lineamientos, tomando medidas correctivas. De la misma forma, puede tener como características la verificación de las actividades para poder afirmar que se lleven a cabo adecuadamente los procesos, certifica que los

colaboradores estén un puesto que sea acorde a sus capacidades y habilidades, donde el mismo pueda demostrar y desenvolverse.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció la correlación entre la GTH y la ST de los trabajadores del área de emergencia ($r=0.772^{**}$), demostrando una relación positiva significativa considerable
- Se estableció la correlación entre el R y la ST de los trabajadores del área de emergencia ($r= 0.547^{**}$), demostrando una correlación positiva media entre el reclutamiento y la satisfacción.
- Se estableció la correlación entre la S y la ST de los trabajadores del área de emergencia ($r=.486^{**}$) y una sig. de .000, demostrando una correlación positiva media entre la dimensión selección y la satisfacción.
- Se estableció la correlación entre la C y la ST de los trabajadores del área de emergencia ($r=.707^{**}$), demostrando una correlación positiva considerable entre la dimensión capacitación y la satisfacción.
- Se estableció la correlación entre la R y la ST de los trabajadores del área de emergencia ($r=.746^{**}$), demostrando una correlación positiva considerable entre la dimensión recompensa y la satisfacción.
- Se estableció la correlación entre la ED y la ST de los trabajadores del área de emergencia ($r=.339^{**}$), demostrando una correlación positiva débil entre la dimensión evaluación del desempeño y la satisfacción.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a futuros estudios apliquen los instrumentos a otras poblaciones con la finalidad de corroborar los resultados obtenidos o abordar la problemática de investigación.
- Se recomienda realizar filtros para el reclutamiento del personal del hospital de Chulucanas, debido a que los colaboradores no se encuentran satisfechos con los medios de evaluación que toman los directivos del lugar para la incorporación o retención del personal.
- Se recomienda establecer el uso de recompensas a los trabajadores a favor de optimizar el desempeño o como medida para reforzar y conseguir un trabajo de excelencia, con la finalidad que los trabajadores encuentren una motivación externa para desarrollar de manera adecuada las funciones laborales de su cargo.
- Se recomienda que futuros estudios realicen un tipo de investigación experimental donde exista un grupo de control y otro de caso para conocer como la aplicación de un programa de gestión de talento humano puede llegar a fortalecer la satisfacción del personal.
- Se recomienda que los instrumentos de gestión de talento humano y satisfacción, utilicen un tipo de validación de dominio total convergente o validación de constructo por análisis factorial confirmatorio y exploratorio, con la finalidad de conocer las preguntas que componen ambos cuestionarios.
- Se recomienda realizar un programa de intervención en la gestión de talento humano y satisfacción de los trabajo, con la finalidad de que pueda cambiar la problemática que aqueja a los colaboradores del hospital.

REFERENCIAS

- Alcívar, M., Alarcón, C., y Ferrin, H. (2020). Human talent and knowledge management in microenterprises. *Revista pódium*, 37, 71-88. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200071
- Altindag, E., Yıldız, N., y Acar, A. (2018). Efectos de los componentes de la gestión del talento en la satisfacción de los empleados. *Journal of Human Resources Management Research*, 18(18). https://ibimapublishing.com.translate.goog/articles/JHRMR/2018/895618/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Management of human resources. *Revista universidad y sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Ayala, N., Samaniego, M., & Distefano, J. (2022). Calidad del sueño y satisfacción laboral en médicos residentes. *Medicina Clínica y Social*, 6(1), 26–32. <https://doi.org/10.52379/mcs.v6i1.235>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/>
- Bravo, C., y Santacruz, M. (2022). Conflictos éticos del modelo de atención en salud en el Ecuador durante la pandemia. *Revista pandemia y crisis. Perspectivas éticas, sociales y de salud*, 35. <https://studiahumanitatis.eu/ojs/index.php/analysis/article/view/2022bravosantacruz>

- Caballero, A., Ortiz, R., Ortiz, M., & Vega, M. (2018). la investigación como estrategia pedagógica, apoyada en Citizen culture and student coexistence from the use of research as a pedagogical strategy supported by Information and communication technologies, 9(3), 85–90.
- Cabezas, C., y Brito, J. (2021). The management of human talent for an effective job performance. *Revista Pol. Con.*, 6 (11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chiang, M., & Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Salud de Los Trabajadores*, 28(2), 123–134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2018). *Investigación básica*. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Defensoría del Pueblo. (2022). *Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico*. <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- García, A., Santana, C., & Guzmán, A. (2020). Modelo de la Gestión del Talento Humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander-Colombia. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(2), 97–108. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010>
- González, K., Román, K., y Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada.

- Revista ciencias económicas y empresariales*, 7(3), 1175-1185.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2047>
- Huamán, E. (2019). *Gestión de talento humano y la satisfacción de los usuarios del CITE agroindustrial Moquegua al 2019* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38921/S%
 %a1enz_HE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38921/S%c3%a1enz_HE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huanca, Y. (2023). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123809/Huan
 ca_CYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123809/Huanca_CYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana*, 23(83), 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- La República. (2023). *Piura: alrededor de 7000 piuranos dejan de ser atendidos por falta de hospitales*. [https://larepublica.pe/sociedad/2022/10/16/piura-
 alrededor-de-7000-piuranos-dejan-de-ser-atendidos-por-falta-de-
 hospitales-lrnd](https://larepublica.pe/sociedad/2022/10/16/piura-alrededor-de-7000-piuranos-dejan-de-ser-atendidos-por-falta-de-hospitales-lrnd)
- Macías, M., Ruiz, S., y Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Revista ingeniería industrial*, 41(2), e4122. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-
 59362020000200006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006)
- Madero, S., y Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Revista ciencia UAT*, 13(1), 95-107. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-
 78582018000200095](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095)
- Majad, M. (2018). Gestión de talento en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 88(40), 148-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

- Martín, S. (2018). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Revista psicológica*, 1(2), 58-59.
https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
- Ministerio de trabajo. (2022). Talento Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4782-talento-peru-ofertas-de-trabajo-y-practicas-en-el-estado>
- Oliva, Z. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30471/Oliva_CZV.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Consejo de administración*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_821895.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio. El Recurso humano y la productividad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama laboral 2021. América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Palmira, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista industrial data*, 24(1), 97-120.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100097
- Pantoja, M., y Salazar, J. (2019). Stages of the administration: towards a systemic approach. *Revista EAN*, 87, 139-154.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200139

- Paredes, P., y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Revista journal the Academy*, 5, 45-61. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Pareja, A., Chiri, P., Ramírez, E., Segovia, C., y Sánchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Revista Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Prats, J., Salazar, R., y Molina, J. (2018). Implicaciones metodológicas del respecto al principio de autonomía en la investigación. *Revista Andamio*, 13(31). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632016000200129#:~:text=El%20principio%20de%20autonom%C3%ADa%20remite,o%20intervenci%C3%B3n%20de%20car%C3%A1cter%20cient%C3%ADfico
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rebaza, J., e Infantas, C. (2023). Coaching, gestión del talento humano del personal docente universitario. *Revista searching*, 4(1). <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/407>
- Ropa, B., y Alama, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000100081
- Salguero, N., & García, C. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual. *Revista Ñeque*, 5(12), 423–434. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.89>
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Talento Global. (2021). *Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos*.
https://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf
- Valero, V., Vilca, G., & Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190.
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., y Medina, A. (2021). Procedure for analyzing employee turnover. *Revista academo (asunción)*, 8(1), 29-41.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000100029
- Zelada, E. (2020). La gestión de talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Revista interdisciplinaria de humanidades, educación, ciencia y tecnología*, 6(6), 793- 810.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387/506>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Es el proceso que se desarrolla para poder incorporar nuevos integrantes a la fuerza laboral, así mismo es la relación que existe entre la organización y las personas, sustentada bajo la teoría de Chiavenato (Jaraet al., 2018).	Es un proceso para seleccionar personal e integrarlo a una empresa, la variable gestión de talento humano será evaluada por medio de un cuestionario conformado por las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño, y con un tipo de escala Likert.	Reclutamiento	Ofrecimiento de oportunidades laborales Divulgación de oportunidades laborales	Ordinal
			Selección	Selección de candidatos Escoger candidatos para un puesto Transferir información	
			Capacitación	Cambio de aptitudes por parte de los trabajadores	
			Recompensa	Retribución a la prestación de servicios Reconocimientos materiales Calidad de trabajo	
			Evaluación del desempeño	Hábitos laborales Actitud y clima laboral	
Satisfacción del personal	Es un estado emocional que puede generar confort debido a la atención completa de las expectativas y necesidades de las personas, sustentada bajo la teoría de McAfee y Glassman (Ayala et al., 2022).	Es un proceso para brindar atención a las necesidades que tiene el colaborador dentro de la organización, la variable satisfacción personal será evaluada por medio del cuestionario conformado por las dimensiones condiciones laborales, beneficios salariales, políticas de administración, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de labores y relación con la autoridad, y con un tipo de escala Likert.	Condiciones laborales	Condiciones ambientales Seguridad Compensación económica Seguros de vida y médicos Reglamento de la organización Lineamientos laborales Práctica social Convivencia laboral Metas personales Superación personal	
			Beneficios salariales		
			Políticas de administración		
			Relaciones interpersonales		
			Desarrollo personal		
			Desempeño de labores	Responsabilidades organizacionales Disposición del colaborador	
			Relación con la autoridad	Relación con jefe o gerente	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión del talento humano

Lea cada pregunta y responda de acuerdo a su criterio sobre el desempeño del personal, con la siguiente escala de evaluación:

Completamente de acuerdo	Un poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionados a anuncios en periódico y revista.					
2	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a programas de capacitación.					
3	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos.					
4	Se desarrollan técnicas de selección del personal, por medio de la aplicación de pruebas o exámenes de conocimiento.					
5	Se desarrolla la técnica de selección del personal por medio de la entrevista.					
6	La empresa realiza un análisis de sus necesidades de capacitación.					
7	La organización examina los recursos financieros, tecnológicos y humanos.					
8	Usted recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa.					
9	La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados de todos los colaboradores.					
10	La organización valora cada uno de sus trabajadores por el logro de las metas de su área de trabajo.					
11	Actúo considerando la normativa y políticas de la organización, para desarrollar mis funciones del puesto laboral.					
12	Actúo con seguridad y coherencia.					
13	Mantengo un alto nivel de desempeño frente a circunstancias exigentes y cambiantes, con poco tiempo y en jornadas prolongadas.					
14	Visualizo el futuro y anticipo las posibilidades o soluciones a las problemáticas.					

Cuestionario de satisfacción

Lea cada pregunta y responda de acuerdo a su criterio sobre la satisfacción de los usuarios, con la siguiente escala de evaluación:

Completamente satisfecho	Un poco satisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Un poco insatisfecho	Completamente insatisfecho
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La organización me brinda los recursos necesarios para desempeñar mis funciones laborales.					
2	La organización cuenta con áreas sociales para poder utilizarse durante los tiempos de receso.					
3	Me dan bonos o incentivos por participar en campañas de salud.					
4	Se reconoce adecuadamente las tareas que realizo.					
5	Se asignan los recursos necesarios para cumplir con las funciones laborales.					
6	El personal cumple con los reglamentos de la administración.					
7	La organización se comunica de manera empática con sus colaboradores.					
8	La comunicación con los jefes de área se establece de una forma horizontal.					
9	Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo					
10	Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional					
11	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan en mi puesto laboral.					
12	El trabajo que me asignan lo realizo con proactividad.					
13	La organización toma decisiones sin importar el bienestar laboral de sus trabajadores.					
14	La organización centra su comunicación en una forma horizontal.					

Anexo 3. Ficha técnica del instrumento de gestión de talento humano

Nombre del cuestionario	Gestión de talento Humano
Fecha de creación	Noviembre-2023
Autores	León Vélez, Noelia Samantha
Número de ítems preguntas	14 ítems
Escala de respuestas	Completamente de acuerdo (1) Un poco de acuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) Un poco en desacuerdo (4) Completamente en desacuerdo (5)
Tiempo estimado de aplicación	15 minutos
Confiabilidad	Prueba piloto- Alfa de Cronbach
Validez de contenido	Evaluación por juicio expertos, se utilizó la V de Aiken para sustentar la validez
Procedimiento de aplicación	Grupal y/o individual

Ficha técnica del instrumento de satisfacción laboral

Nombre del cuestionario	Gestión de talento Humano
Fecha de creación	Noviembre-2023
Autores	León Vélez, Noelia Samantha
Número de ítems preguntas	14 ítems
Escala de respuestas	Completamente satisfecho (1) Un poco satisfecho (2) Ni satisfecho ni insatisfecho (3) Un poco insatisfecho (4) Completamente insatisfecho (5)
Tiempo estimado de aplicación	15 minutos
Confiabilidad	Prueba piloto- Alfa de Cronbach
Validez de contenido	Evaluación por juicio expertos, se utilizó la V de Aiken para sustentar la validez
Procedimiento de aplicación	Grupal y/o individual

Anexo 4. Evaluación de criterio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Carlos M. Ortiz de la Cruz
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Docente psicometría
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de talento humano
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para seleccionar personal e integrarlo a una empresa, la variable gestión de talento humano será evaluada por medio de un cuestionario conformado por las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Gestión de talento humano	Reclutamiento	Es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de candidatos que encajan con la oferta de trabajo y, en definitiva, con la empresa.
	Selección	Es proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.
	Capacitación	Es toda aquella actividad enfocada en aportar un conocimiento que le permitirá a una persona realizar mejor su trabajo.

	Recompensa	Son regalos, incentivos, elogios o premios que una organización da a sus trabajadores de vez en cuando para premiar sus esfuerzos y logros.
	Evaluación del desempeño	Procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión de talento humano elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Ofrecimiento de oportunidades laborales/ Divulgación de oportunidades laborales	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionados a anuncios en periódico y revista.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a programas de capacitación.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Selección de candidatos Escoger candidatos para un puesto	Se desarrollan técnicas de selección del personal, por medio de la aplicación de pruebas o exámenes de conocimiento.	4	4	4	Ordinal
	Se desarrolla la técnica de selección del personal por medio de la entrevista.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Capacitación

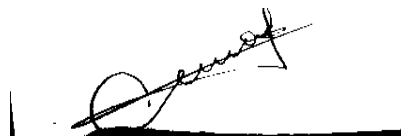
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Transferir información	La empresa realiza un análisis de sus necesidades de capacitación.	4	4	4	Ordinal
Cambio de aptitudes por parte de los trabajadores	La organización examina los recursos financieros, tecnológicos y humanos.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Retribución a la prestación de servicios Reconocimientos materiales Calidad de trabajo	Usted recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa.	4	4	4	Ordinal
	La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados de todos los colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La organización valora cada uno de sus trabajadores por el logro de las metas de su área de trabajo.	4	4	4	Ordinal
	Actúo considerando la normativa y políticas de la organización, para desarrollar mis funciones del puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	Actúo con seguridad y coherencia.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Hábitos laborales	Mantengo un alto nivel de desempeño frente a circunstancias exigentes y cambiantes, con poco tiempo y en jornadas prolongadas.	4	4	4	Ordinal
Actitud y clima laboral	Visualizo el futuro y anticipo las posibilidades o soluciones a las problemáticas.	4	4	4	Ordinal



Mg. Ps. Carlos Ortiz De la Cruz

C. Ps. P. 9986

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Edwing Jhonatan Reusche Talledo.
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Psicólogo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de talento humano
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para seleccionar personal e integrarlo a una empresa, la variable gestión de talento humano será evaluada por medio de un cuestionario conformado por las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Gestión de talento humano	Reclutamiento	Es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de candidatos que encajan con la oferta de trabajo y, en definitiva, con la empresa.
	Selección	Es proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.
	Capacitación	Es toda aquella actividad enfocada en aportar un conocimiento que le permitirá a una persona realizar mejor su trabajo.
	Recompensa	Son regalos, incentivos, elogios o premios que una organización da a sus trabajadores

		de vez en cuando para premiar sus esfuerzos y logros.
	Evaluación del desempeño	Procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión de talento humano elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Ofrecimiento de oportunidades laborales/ Divulgación de oportunidades laborales	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionados a anuncios en periódico y revista.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a programas de capacitación.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Selección de candidatos Escoger candidatos para un puesto	Se desarrollan técnicas de selección del personal, por medio de la aplicación de pruebas o exámenes de conocimiento.	4	4	4	Ordinal
	Se desarrolla la técnica de selección del personal por medio de la entrevista.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Transferir información	La empresa realiza un análisis de sus necesidades de capacitación.	4	4	4	Ordinal
Cambio de aptitudes por parte de los trabajadores	La organización examina los recursos financieros, tecnológicos y humanos.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Retribución a la prestación de servicios Reconocimientos materiales Calidad de trabajo	Usted recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa.	4	4	4	Ordinal
	La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados de todos los colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La organización valora cada uno de sus trabajadores por el logro de las metas de su área de trabajo.	4	4	4	Ordinal
	Actúo considerando la normativa y políticas de la organización, para desarrollar mis funciones del puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	Actúo con seguridad y coherencia.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Hábitos laborales	Mantengo un alto nivel de desempeño frente a circunstancias exigentes y cambiantes, con poco tiempo y en jornadas prolongadas.	4	4	4	Ordinal
Actitud y clima laboral	Visualizo el futuro y anticipo las posibilidades o soluciones a las problemáticas.	4	4	4	Ordinal



Mg. Ps. Edwing Jhonatan Reusche Talledo

C. Ps. P. 16545

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportan do al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Luis Alejandro Pacherre Coveñas
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología, estadística aplicada a la investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Docentes en psicometría/ estadístico
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de talento humano
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para seleccionar personal e integrarlo a una empresa, la variable gestión de talento humano será evaluada por medio de un cuestionario conformado por las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Gestión de talento humano	Reclutamiento	Es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de candidatos que encajan con la oferta de trabajo y, en definitiva, con la empresa.
	Selección	Es proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.
	Capacitación	Es toda aquella actividad enfocada en aportar un conocimiento que le permitirá a una persona realizar mejor su trabajo.

	Recompensa	Son regalos, incentivos, elogios o premios que una organización da a sus trabajadores de vez en cuando para premiar sus esfuerzos y logros.
	Evaluación del desempeño	Procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión de talento humano elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Ofrecimiento de oportunidades laborales/ Divulgación de oportunidades laborales	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionados a anuncios en periódico y revista.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a programas de capacitación.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Selección de candidatos Escoger candidatos para un puesto	Se desarrollan técnicas de selección del personal, por medio de la aplicación de pruebas o exámenes de conocimiento.	4	4	4	Ordinal
	Se desarrolla la técnica de selección del personal por medio de la entrevista.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Transferir información	La empresa realiza un análisis de sus necesidades de capacitación.	4	4	4	Ordinal
Cambio de aptitudes por parte de los trabajadores	La organización examina los recursos financieros, tecnológicos y humanos.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Retribución a la prestación de servicios Reconocimientos materiales Calidad de trabajo	Usted recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa.	4	4	4	Ordinal
	La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados de todos los colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La organización valora cada uno de sus trabajadores por el logro de las metas de su área de trabajo.	4	4	4	Ordinal
	Actúo considerando la normativa y políticas de la organización, para desarrollar mis funciones del puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	Actúo con seguridad y coherencia.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Hábitos laborales	Mantengo un alto nivel de desempeño frente a circunstancias exigentes y cambiantes, con poco tiempo y en jornadas prolongadas.	4	4	4	Ordinal
Actitud y clima laboral	Visualizo el futuro y anticipo las posibilidades o soluciones a las problemáticas.	4	4	4	Ordinal



Luis Alejandro Pachere Coveñas

CI: 17422

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Álvaro Silva Távara
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología, estadística aplicada a la investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Docentes en investigación
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de talento humano
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para seleccionar personal e integrarlo a una empresa, la variable gestión de talento humano será evaluada por medio de un cuestionario conformado por las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Gestión de talento humano	Reclutamiento	Es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de candidatos que encajan con la oferta de trabajo y, en definitiva, con la empresa.
	Selección	Es proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.
	Capacitación	Es toda aquella actividad enfocada en aportar un conocimiento que le permitirá a una persona realizar mejor su trabajo.
	Recompensa	Son regalos, incentivos, elogios o premios que una organización da a sus trabajadores de vez en cuando para premiar sus esfuerzos y logros.

	Evaluación del desempeño	Procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales.
--	--------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión de talento humano elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Ofrecimiento de oportunidades laborales/ Divulgación de oportunidades laborales	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionados a anuncios en periódico y revista.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a programas de capacitación.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Selección de candidatos Escoger candidatos para un puesto	Se desarrollan técnicas de selección del personal, por medio de la aplicación de pruebas o exámenes de conocimiento.	4	4	4	Ordinal
	Se desarrolla la técnica de selección del personal por medio de la entrevista.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Transferir información	La empresa realiza un análisis de sus necesidades de capacitación.	4	4	4	Ordinal
Cambio de aptitudes por parte de los trabajadores	La organización examina los recursos financieros, tecnológicos y humanos.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Retribución a la prestación de servicios Reconocimientos materiales Calidad de trabajo	Usted recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa.	4	4	4	Ordinal
	La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados de todos los colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La organización valora cada uno de sus trabajadores por el logro de las metas de su área de trabajo.	4	4	4	Ordinal
	Actúo considerando la normativa y políticas de la organización, para desarrollar mis funciones del puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	Actúo con seguridad y coherencia.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Hábitos laborales	Mantengo un alto nivel de desempeño frente a circunstancias exigentes y cambiantes, con poco tiempo y en jornadas prolongadas.	4	4	4	Ordinal
Actitud y clima laboral	Visualizo el futuro y anticipo las posibilidades o soluciones a las problemáticas.	4	4	4	Ordinal


Mtro. Alvaro Silva Távora
C. Ps. P. 7425

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Sandra Edith Chafloque Chávez
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo- Docencia universitaria
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de talento humano
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para seleccionar personal e integrarlo a una empresa, la variable gestión de talento humano será evaluada por medio de un cuestionario conformado por las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Gestión de talento humano	Reclutamiento	Es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de candidatos que encajan con la oferta de trabajo y, en definitiva, con la empresa.
	Selección	Es proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.
	Capacitación	Es toda aquella actividad enfocada en aportar un conocimiento que le permitirá a una persona realizar mejor su trabajo.
	Recompensa	Son regalos, incentivos, elogios o premios que una organización da a sus trabajadores de vez en cuando para premiar sus esfuerzos y logros.

	Evaluación del desempeño	Procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales.
--	--------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión de talento humano elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Ofrecimiento de oportunidades laborales/ Divulgación de oportunidades laborales	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionados a anuncios en periódico y revista.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a programas de capacitación.	4	4	4	Ordinal
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Selección de candidatos Escoger candidatos para un puesto	Se desarrollan técnicas de selección del personal, por medio de la aplicación de pruebas o exámenes de conocimiento.	4	4	4	Ordinal
	Se desarrolla la técnica de selección del personal por medio de la entrevista.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Capacitación

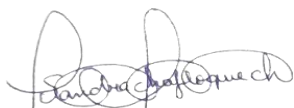
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Transferir información	La empresa realiza un análisis de sus necesidades de capacitación.	4	4	4	Ordinal
Cambio de aptitudes por parte de los trabajadores	La organización examina los recursos financieros, tecnológicos y humanos.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Retribución a la prestación de servicios Reconocimientos materiales Calidad de trabajo	Usted recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa.	4	4	4	Ordinal
	La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados de todos los colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La organización valora cada uno de sus trabajadores por el logro de las metas de su área de trabajo.	4	4	4	Ordinal
	Actúo considerando la normativa y políticas de la organización, para desarrollar mis funciones del puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	Actúo con seguridad y coherencia.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Hábitos laborales	Mantengo un alto nivel de desempeño frente a circunstancias exigentes y cambiantes, con poco tiempo y en jornadas prolongadas.	4	4	4	Ordinal
Actitud y clima laboral	Visualizo el futuro y anticipo las posibilidades o soluciones a las problemáticas.	4	4	4	Ordinal



Mg. Ps. Sandra E. Chafloque Chávez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Carlos M. Ortiz de la Cruz
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Docente psicometría
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para brindar atención a las necesidades que tiene el colaborador dentro de la organización, la variable satisfacción personal será evaluada por medio del cuestionario conformado por las dimensiones condiciones laborales, beneficios salariales, políticas de administración, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de labores y relación con la autoridad.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	Son aspectos internos y externos que tienen una influencia sobre el espíritu laboral, son reflejados por medio la salud, productividad, seguridad, rendimiento, satisfacción, desempeño laboral y la moral
	Beneficios salariales	Compensación que se le brinda a los colaboradores, independientemente de la remuneración económica, puede incluir seguros médicos, espacios libres y seguros de vida.

	Políticas de administración	Conformada por los comportamientos que ejecutan los individuos y pueden llegar a determinar la dirección y rumbo de la organización, se rigen por medio de lineamientos, parámetros y normativas que influye sobre el desempeño que permitan cumplir las obligaciones y deberes.
	Relaciones interpersonales	Consiste en un grupo de interacciones que se establecen entre los individuos dentro de una práctica social, también es un conjunto de conductas que son indispensables para alcanzar una convivencia sana, estable y competente, teniendo como características el aspecto comunicacional para intercambiar información de interés
	Desarrollo personal	Proceso que ocasiona que acreciente el potencial con el objetivo de conseguir las metas, siendo formas de auto perfección que dan diariamente, pudiendo el colaborador mirar hacia su interior incrementando su autoestima, autoconciencia, creatividad, habilidades y destrezas que le posibiliten superarse personalmente
	Desempeño de laborales	Responsabilidades organizacionales que tienen un carácter primordial para un colaborador, tiene un referente en el comportamiento de disposición por los roles que desempeña y que son visibles por medio de los productos laborales y su calidad
	Relaciones con la autoridad	Es percibido como un modo y estrategia que tienen los colaboradores para que poder llevar su relación con un jefe o gerente, no solo dentro del área laboral, sino que abarca un entorno social

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Condiciones ambientales Seguridad/ Compensación económica	La organización me brinda los recursos necesarios para desempeñar mis funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	La organización cuenta con áreas sociales para poder utilizarse durante los tiempos de receso.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Beneficios salariales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Seguros de vida y médicos	Me dan bonos o incentivos por participar en campañas de salud.	4	4	4	Ordinal
	Se reconoce adecuadamente las tareas que realizo.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Políticas de administración

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Reglamento de la organización Lineamientos laborales	Se asignan los recursos necesarios para cumplir con las funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	El personal cumple con los reglamentos de la administración.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Práctica social Convivencia laboral	La organización se comunica de manera empática con sus colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La comunicación con los jefes de área se establece de una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Desarrollo personal

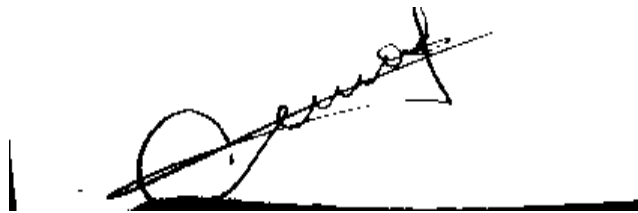
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Metas personales Superación personal	Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	4	4	4	Ordinal
	Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional	4	4	4	Ordinal

Sexta dimensión: Desempeño de labores

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Responsabilidades organizacionales	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan en mi puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	El trabajo que me asignan lo realizo con proactividad.	4	4	4	Ordinal

Séptima dimensión Relación con la autoridad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Disposición del colaborador Relación con jefe o gerente	La organización toma decisiones sin importar el bienestar laboral de sus trabajadores.	4	4	4	Ordinal
	La organización centra su comunicación en una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal



Mg. Ps. Carlos Ortiz De la Cruz

C. Ps. P. 9986

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportan do al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Edwing Jhonatan Reusche Talledo.
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Psicólogo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para brindar atención a las necesidades que tiene el colaborador dentro de la organización, la variable satisfacción personal será evaluada por medio del cuestionario conformado por las dimensiones condiciones laborales, beneficios salariales, políticas de administración, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de labores y relación con la autoridad.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	Son aspectos internos y externos que tienen una influencia sobre el espíritu laboral, son reflejados por medio la salud, productividad, seguridad, rendimiento, satisfacción, desempeño laboral y la moral
	Beneficios salariales	Compensación que se le brinda a los colaboradores, independientemente de la remuneración económica, puede incluir seguros médicos, espacios libres y seguros de vida.

	Políticas de administración	Conformada por los comportamientos que ejecutan los individuos y pueden llegar a determinar la dirección y rumbo de la organización, se rigen por medio de lineamientos, parámetros y normativas que influye sobre el desempeño que permitan cumplir las obligaciones y deberes.
	Relaciones interpersonales	Consiste en un grupo de interacciones que se establecen entre los individuos dentro de una práctica social, también es un conjunto de conductas que son indispensables para alcanzar una convivencia sana, estable y competente, teniendo como características el aspecto comunicacional para intercambiar información de interés
	Desarrollo personal	Proceso que ocasiona que acreciente el potencial con el objetivo de conseguir las metas, siendo formas de auto perfección que dan diariamente, pudiendo el colaborador mirar hacia su interior incrementando su autoestima, autoconciencia, creatividad, habilidades y destrezas que le posibiliten superarse personalmente
	Desempeño de laborales	Responsabilidades organizacionales que tienen un carácter primordial para un colaborador, tiene un referente en el comportamiento de disposición por los roles que desempeña y que son visibles por medio de los productos laborales y su calidad
	Relaciones con la autoridad	Es percibido como un modo y estrategia que tienen los colaboradores para que poder llevar su relación con un jefe o gerente, no solo dentro del área laboral, sino que abarca un entorno social

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Condiciones ambientales Seguridad/ Compensación económica	La organización me brinda los recursos necesarios para desempeñar mis funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	La organización cuenta con áreas sociales para poder utilizarse durante los tiempos de receso.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Beneficios salariales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Seguros de vida y médicos	Me dan bonos o incentivos por participar en campañas de salud.	4	4	4	Ordinal
	Se reconoce adecuadamente las tareas que realizo.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Políticas de administración

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Reglamento de la organización Lineamientos laborales	Se asignan los recursos necesarios para cumplir con las funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	El personal cumple con los reglamentos de la administración.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Práctica social Convivencia laboral	La organización se comunica de manera empática con sus colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La comunicación con los jefes de área se establece de una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Metas personales Superación personal	Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	4	4	4	Ordinal
	Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional	4	4	4	Ordinal

Sexta dimensión: Desempeño de labores

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Responsabilidades organizacionales	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan en mi puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	El trabajo que me asignan lo realizo con proactividad.	4	4	4	Ordinal

Séptima dimensión Relación con la autoridad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Disposición del colaborador Relación con jefe o gerente	La organización toma decisiones sin importar el bienestar laboral de sus trabajadores.	4	4	4	Ordinal
	La organización centra su comunicación en una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal



Mg. Ps. Edwing Jhonatan Reusche Talledo

C. Ps. P. 16545

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportan do al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Luis Alejandro Pacherre Coveñas
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología, estadística aplicada a la investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Docentes en psicometría/ estadístico
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para brindar atención a las necesidades que tiene el colaborador dentro de la organización, la variable satisfacción personal será evaluada por medio del cuestionario conformado por las dimensiones condiciones laborales, beneficios salariales, políticas de administración, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de labores y relación con la autoridad.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	Son aspectos internos y externos que tienen una influencia sobre el espíritu laboral, son reflejados por medio la salud, productividad, seguridad, rendimiento, satisfacción, desempeño laboral y la moral
	Beneficios salariales	Compensación que se le brinda a los colaboradores, independientemente de la remuneración económica, puede incluir

		seguros médicos, espacios libres y seguros de vida.
	Políticas de administración	Conformada por los comportamientos que ejecutan los individuos y pueden llegar a determinar la dirección y rumbo de la organización, se rigen por medio de lineamientos, parámetros y normativas que influye sobre el desempeño que permitan cumplir las obligaciones y deberes.
	Relaciones interpersonales	Consiste en un grupo de interacciones que se establecen entre los individuos dentro de una práctica social, también es un conjunto de conductas que son indispensables para alcanzar una convivencia sana, estable y competente, teniendo como características el aspecto comunicacional para intercambiar información de interés
	Desarrollo personal	Proceso que ocasiona que acreciente el potencial con el objetivo de conseguir las metas, siendo formas de auto perfección que dan diariamente, pudiendo el colaborador mirar hacia su interior incrementando su autoestima, autoconciencia, creatividad, habilidades y destrezas que le posibiliten superarse personalmente
	Desempeño de laborales	Responsabilidades organizacionales que tienen un carácter primordial para un colaborador, tiene un referente en el comportamiento de disposición por los roles que desempeña y que son visibles por medio de los productos laborales y su calidad
	Relaciones con la autoridad	Es percibido como un modo y estrategia que tienen los colaboradores para que poder llevar su relación con un jefe o gerente, no solo dentro del área laboral, sino que abarca un entorno social

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
1 No cumple con el criterio		
2. Bajo Nivel		
3. Moderado nivel		
4. Alto nivel		

Primera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Condiciones ambientales Seguridad/ Compensación económica	La organización me brinda los recursos necesarios para desempeñar mis funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	La organización cuenta con áreas sociales para poder utilizarse durante los tiempos de receso.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Beneficios salariales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Seguros de vida y médicos	Me dan bonos o incentivos por participar en campañas de salud.	4	4	4	Ordinal

	Se reconoce adecuadamente las tareas que realizo.	4	4	4	Ordinal
--	---	---	---	---	---------

Tercera dimensión: Políticas de administración

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Reglamento de la organización Lineamientos laborales	Se asignan los recursos necesarios para cumplir con las funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	El personal cumple con los reglamentos de la administración.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Práctica social Convivencia laboral	La organización se comunica de manera empática con sus colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La comunicación con los jefes de área se establece de una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Metas personales Superación personal	Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	4	4	4	Ordinal
	Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional	4	4	4	Ordinal

Sexta dimensión: Desempeño de labores

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Responsabilidades organizacionales	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan en mi puesto laboral.	4	4	4	Ordinal

	El trabajo que me asignan lo realizo con proactividad.	4	4	4	Ordinal
--	--	---	---	---	---------

Séptima dimensión Relación con la autoridad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Disposición del colaborador Relación con jefe o gerente	La organización toma decisiones sin importar el bienestar laboral de sus trabajadores.	4	4	4	Ordinal
	La organización centra su comunicación en una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal



Luis Alejandro Pacherra Coveñas

CI: 17422

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Álvaro Silva Távora
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología, estadística aplicada a la investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo-Docentes en investigación
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para brindar atención a las necesidades que tiene el colaborador dentro de la organización, la variable satisfacción personal será evaluada por medio del cuestionario conformado por las dimensiones condiciones laborales, beneficios salariales, políticas de administración, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de labores y relación con la autoridad.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	Son aspectos internos y externos que tienen una influencia sobre el espíritu laboral, son reflejados por medio la salud, productividad, seguridad, rendimiento, satisfacción, desempeño laboral y la moral
	Beneficios salariales	Compensación que se le brinda a los colaboradores, independientemente de la

		remuneración económica, puede incluir seguros médicos, espacios libres y seguros de vida.
	Políticas de administración	Conformada por los comportamientos que ejecutan los individuos y pueden llegar a determinar la dirección y rumbo de la organización, se rigen por medio de lineamientos, parámetros y normativas que influye sobre el desempeño que permitan cumplir las obligaciones y deberes.
	Relaciones interpersonales	Consiste en un grupo de interacciones que se establecen entre los individuos dentro de una práctica social, también es un conjunto de conductas que son indispensables para alcanzar una convivencia sana, estable y competente, teniendo como características el aspecto comunicacional para intercambiar información de interés
	Desarrollo personal	Proceso que ocasiona que acreciente el potencial con el objetivo de conseguir las metas, siendo formas de auto perfección que dan diariamente, pudiendo el colaborador mirar hacia su interior incrementando su autoestima, autoconciencia, creatividad, habilidades y destrezas que le posibiliten superarse personalmente
	Desempeño de laborales	Responsabilidades organizacionales que tienen un carácter primordial para un colaborador, tiene un referente en el comportamiento de disposición por los roles que desempeña y que son visibles por medio de los productos laborales y su calidad
	Relaciones con la autoridad	Es percibido como un modo y estrategia que tienen los colaboradores para que poder llevar su relación con un jefe o gerente, no solo dentro del área laboral, sino que abarca un entorno social

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
1 No cumple con el criterio		
2. Bajo Nivel		
3. Moderado nivel		
4. Alto nivel		

Primera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Condiciones ambientales Seguridad/ Compensación económica	La organización me brinda los recursos necesarios para desempeñar mis funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	La organización cuenta con áreas sociales para poder utilizarse durante los tiempos de receso.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Beneficios salariales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Seguros de vida y médicos	Me dan bonos o incentivos por participar en campañas de salud.	4	4	4	Ordinal

	Se reconoce adecuadamente las tareas que realizo.	4	4	4	Ordinal
--	---	---	---	---	---------

Tercera dimensión: Políticas de administración

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Reglamento de la organización Lineamientos laborales	Se asignan los recursos necesarios para cumplir con las funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	El personal cumple con los reglamentos de la administración.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Práctica social Convivencia laboral	La organización se comunica de manera empática con sus colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La comunicación con los jefes de área se establece de una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Metas personales Superación personal	Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	4	4	4	Ordinal
	Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional	4	4	4	Ordinal

Sexta dimensión: Desempeño de labores

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Responsabilidades organizacionales	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan en mi puesto laboral.	4	4	4	Ordinal

	El trabajo que me asignan lo realizo con proactividad.	4	4	4	Ordinal
--	--	---	---	---	---------

Séptima dimensión Relación con la autoridad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Disposición del colaborador Relación con jefe o gerente	La organización toma decisiones sin importar el bienestar laboral de sus trabajadores.	4	4	4	Ordinal
	La organización centra su comunicación en una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal



Mtro. Alvaro Silva Távora
C. Ps. P. 7425

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Sandra Edith Chafloque Chávez
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de psicología
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo- Docencia universitaria
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	León Vélez, Noelia Samantha
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación:	Es un proceso para brindar atención a las necesidades que tiene el colaborador dentro de la organización, la variable satisfacción personal será evaluada por medio del cuestionario conformado por las dimensiones condiciones laborales, beneficios salariales, políticas de administración, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de labores y relación con la autoridad.

4. Soporte teórico

Escala	Subescala	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	Son aspectos internos y externos que tienen una influencia sobre el espíritu laboral, son reflejados por medio la salud, productividad, seguridad, rendimiento, satisfacción, desempeño laboral y la moral

	Beneficios salariales	Compensación que se le brinda a los colaboradores, independientemente de la remuneración económica, puede incluir seguros médicos, espacios libres y seguros de vida.
	Políticas de administración	Conformada por los comportamientos que ejecutan los individuos y pueden llegar a determinar la dirección y rumbo de la organización, se rigen por medio de lineamientos, parámetros y normativas que influye sobre el desempeño que permitan cumplir las obligaciones y deberes.
	Relaciones interpersonales	Consiste en un grupo de interacciones que se establecen entre los individuos dentro de una práctica social, también es un conjunto de conductas que son indispensables para alcanzar una convivencia sana, estable y competente, teniendo como características el aspecto comunicacional para intercambiar información de interés
	Desarrollo personal	Proceso que ocasiona que acreciente el potencial con el objetivo de conseguir las metas, siendo formas de auto perfección que dan diariamente, pudiendo el colaborador mirar hacia su interior incrementando su autoestima, autoconciencia, creatividad, habilidades y destrezas que le posibiliten superarse personalmente
	Desempeño de laborales	Responsabilidades organizacionales que tienen un carácter primordial para un colaborador, tiene un referente en el comportamiento de disposición por los roles que desempeña y que son visibles por medio de los productos laborales y su calidad
	Relaciones con la autoridad	Es percibido como un modo y estrategia que tienen los colaboradores para que poder llevar su relación con un jefe o gerente, no solo dentro del área laboral, sino que abarca un entorno social

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por León Vélez, Noelia Samantha en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio El ítem no es claro.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras

y semántica son adecuadas.		de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
1 No cumple con el criterio		
2. Bajo Nivel		
3. Moderado nivel		
4. Alto nivel		

Primera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Condiciones ambientales Seguridad/ Compensación económica	La organización me brinda los recursos necesarios para desempeñar mis funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	La organización cuenta con áreas sociales para poder utilizarse durante los tiempos de receso.	4	4	4	Ordinal

Segunda dimensión: Beneficios salariales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
-------------	-------	----------	------------	------------	--------------------

Seguros de vida y médicos	Me dan bonos o incentivos por participar en campañas de salud.	4	4	4	Ordinal
	Se reconoce adecuadamente las tareas que realizo.	4	4	4	Ordinal

Tercera dimensión: Políticas de administración

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Reglamento de la organización Lineamientos laborales	Se asignan los recursos necesarios para cumplir con las funciones laborales.	4	4	4	Ordinal
	El personal cumple con los reglamentos de la administración.	4	4	4	Ordinal

Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Práctica social Convivencia laboral	La organización se comunica de manera empática con sus colaboradores.	4	4	4	Ordinal
	La comunicación con los jefes de área se establece de una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal

Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Metas personales Superación personal	Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	4	4	4	Ordinal
	Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional	4	4	4	Ordinal


Sexta dimensión: Desempeño de labores

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
-------------	-------	----------	------------	------------	--------------------

Responsabilidades organizacionales	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan en mi puesto laboral.	4	4	4	Ordinal
	El trabajo que me asignan lo realizo con proactividad.	4	4	4	Ordinal

Séptima dimensión Relación con la autoridad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Escala de medición
Disposición del colaborador Relación con jefe o gerente	La organización toma decisiones sin importar el bienestar laboral de sus trabajadores.	4	4	4	Ordinal
	La organización centra su comunicación en una forma horizontal.	4	4	4	Ordinal



Mg. Ps. Sandra E. Chafloque Chávez

Anexo 5. V de Aiken del Instrumento de Gestión de Talento Humano

Dimensiones	N°	Claridad					Promedio	V de Aiken	Relevancia					Promedio	V de Aiken	Pertinencia					Promedio	V de Aiken	Promedio general	V de Aiken
		Jue z N°1	Jue z N°2	Jue z N°3	Jue z N°4	Jue z N°5			Jue z N°1	Jue z N°2	Jue z N°3	Jue z N°4	Jue z N°5			Jue z N°1	Jue z N°2	Jue z N°3	Jue z N°4	Jue z N°5				
D1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D3	6	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	7	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D4	8	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	9	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	11	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D5	13	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	14	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1

V de Aiken del Instrumento de Satisfacción laboral

Dimensiones	N°	Claridad					Promedio	V de Aiken	Relevancia					Promedio	V de Aiken	Pertinencia					Promedio	V de Aiken	Promedio general	V de Aiken
		Jue Z N°1	Jue Z N°2	Jue Z N°3	Jue Z N°4	Jue Z N°5			Jue Z N°1	Jue Z N°2	Jue Z N°3	Jue Z N°4	Jue Z N°5			Jue Z N°1	Jue Z N°2	Jue Z N°3	Jue Z N°4	Jue Z N°5				
D1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	6	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D4	7	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	8	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D5	9	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D6	11	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
D7	13	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
	14	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1

Anexo 6. Estadística de confiabilidad del instrumento de gestión de talento humano

Alfa de Cronbach basa en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,920	0,925	14

Estadística de total de elemento					
Varianza de					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	27,46	156,433	,621	,837	,925
Ítem 2	27,17	146,145	,764	,908	,921
Ítem 3	27,33	158,232	,559	,830	,927
Ítem 4	27,50	146,174	,815	,930	,918
Ítem 5	28,04	159,781	,555	,825	,927
Ítem 6	27,62	155,897	,656	,754	,924
Ítem 7	27,46	149,824	,813	,952	,919
Ítem 8	27,46	146,346	,824	,934	,918
Ítem 9	26,96	147,694	,723	,956	,922
Ítem 10	26,96	144,650	,857	,974	,917
Ítem 11	28,33	165,101	,619	,811	,926
Ítem 12	28,42	163,732	,579	,957	,927
Ítem 13	28,29	166,737	,449	,944	,929
Ítem 14	28,29	166,389	,520	,887	,928

Estadística de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach basa en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,930	0,932	14

Estadística de total de elemento					
Varianza de					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	31,40	138,250	,734	,724	,924
Ítem 2	31,00	135,917	,721	,726	,924
Ítem 3	30,36	130,740	,790	,823	,922
Ítem 4	31,52	138,260	,694	,778	,925
Ítem 5	31,80	144,250	,671	,830	,926
Ítem 6	31,96	143,207	,573	,699	,929
Ítem 7	31,72	138,127	,846	,862	,920
Ítem 8	31,92	140,493	,830	,900	,922
Ítem 9	31,00	130,667	,872	,864	,918
Ítem 10	31,24	132,107	,858	,838	,919
Ítem 11	32,72	158,627	,346	,763	,934
Ítem 12	32,76	159,190	,314	,735	,934
Ítem 13	31,16	148,723	,375	,638	,935
Ítem 14	31,44	137,590	,777	,833	,922

Anexo 7. Consentimiento informado

Título de la investigación: **Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023.**

Investigadora: Noelia Samantha León Vélez

Propósito de estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023**" cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por la cirujana dentista Noelia Samantha León perteneciente al programa de maestría gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del E.S.II-1 Hospital de Chulucanas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "**Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del servicio de emergencia de un Hospital de Chulucanas, Piura 2023**"

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de E.S.II-1 Hospital de Chulucanas. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Noelia Samantha León Vélez, email: leonvelezn@gmail.com y docente asesor _____, email: _____

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 8. Resultado de reporte de Turnitin

Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores del área de emergencia de un Hospital de Chulucanas Piura, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	moam.info Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Chittagong University of Engineering and Technology Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	<1%
12	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1%
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
14	www.edx.org Fuente de Internet	<1%



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chulucanas, 14 de noviembre del 2023.

AUTORIZACIÓN

Por medio del presente documento autorizo al investigador de la carrera profesional de CIRUJANO DENTISTA de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - PIURA, **LEON VELEZ NOELIA SAMANTHA**, responsable del proyecto de investigación titulado: "**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCION DEL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL CHULUCANAS – PIURA 2023**".

Permito la recopilación de información a través de los instrumentos de recolección de datos, además comprendo que las personas invitadas lo realizaran de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización.

La **AUTORIZACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas y la confidencialidad de los datos entre otros.

La presente carta de autorización se emite previa a la **OPINIÓN FAVORABLE** por parte del **COMITÉ DE INVESTIGACION**, mediante CARTA N°01-2023-COMITÉ DE INVESTIGACION - HCH

La vigencia de esta autorización es de 3 meses a partir de la fecha de emisión de este documento.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



RRT/DIR
UADI

