



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y satisfacción en los colaboradores de un
hospital de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Gomez Baca, Santa (orcid.org/0000-0002-8426-4331)

ASESORES:

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy Del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

Dr. Vidal Soldevilla, Javier Rolando (orcid.org/0000-0002-7739-1914)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios, por haber permitido llegar hasta aquí hoy, por darme fuerza y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos. Quiero darle las gracias por su amor infinito. Quiero además dedicar esta tesis a mi esposo por su apoyo incondicional y verdadero, porque a pesar de las dificultades me apoya en mis sueños y metas, por último, quiero dedicar este trabajo a mis padres e hijos, quienes han estado presentes para apoyarme en todo.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mi familia, a mis padres, hijos, esposo y hermana. A mi asesora de tesis Nancy Diaz por su conocimiento y orientación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GOMEZ BACA SANTA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción en los colaboradores de un hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

En tal sentido asumo 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.

LIMA, 29 de Diciembre del 2023

Nombres y Apellidos	Firma
SANTA GOMEZ BACA DNI: 40635237 ORCID: 0000-0002-8426-4331	Firmado electrónicamente por: GGOMEZBA10 el 29- 12-2023 20:54:18

Código documento Trilce: TRI - 0712664





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción en los colaboradores de un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es GOMEZ BACA SANTA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 29-12- 2023 18:49:31

Código documento Trilce: TRI - 0712663



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad del autor	iv
Declaratoria de autenticidad del asesor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Niveles de proceso de integración	24
Tabla 2: Niveles de proceso de organización	24
Tabla 3: Niveles de proceso de retención	25
Tabla 4: Niveles de proceso de desarrollo	25
Tabla 5: Niveles de proceso de evaluación	26
Tabla 6: Niveles de proceso de gestión del talento humano	26
Tabla 7: Niveles de satisfacción	27
Tabla 8: Prueba de normalidad de los puntajes	27
Tabla 9: Correlación de la variable I y variable II	28
Tabla 10: Correlación de la dimensión I de la variable I y variable II	29
Tabla 11: Correlación de la dimensión II de la variable I y variable II	30
Tabla 12: Correlación de la dimensión III de la variable I y variable II	31
Tabla 13: Correlación de la dimensión IV de la variable I y variable II	32
Tabla 14: Correlación de la dimensión V de la variable I y variable II	33

RESUMEN

El presente estudio investigativo tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y satisfacción en colaboradores de un hospital de Lima, 2023

Metodología de investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de estudio descriptivo correlacional, cuya muestra fue de 208 laboradores de un Hospital de Lima; la técnica para recolectar los datos fue la encuesta, y como instrumento se utilizó un cuestionario para cada variable estudiada, los instrumentos fueron: Cuestionario de gestión del talento humano de Chiavenato (2011), adaptado por Candia en el año 2018 y para la variable satisfacción se utilizó el instrumento de Sonia Palma: la confiabilidad de los instrumentos se calculó mediante el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un puntaje >0.70 para gestión del talento humano; y >0.70 para satisfacción laboral, lo cual se otorga la categoría de fuerte confiabilidad.

Los resultados sobre gestión del talento humano fueron regulares al igual que la satisfacción. En conclusión, existe relación entre ambas variables con un (Rho de Spearman de 0,449), significativamente positiva media, es decir a mayor gestión del talento humano mayor satisfacción, por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión del talento humano, satisfacción, colaboradores, investigativo, estudio.

ABSTRACT

The objective of this investigative study was to determine the relationship between human talent management and satisfaction in employees of a hospital in Lima, 2023.

Research methodology was basic, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design and a descriptive correlational study, whose sample was 208 workers from a Hospital in Lima; The technique to collect the data was the survey, and as an instrument a questionnaire was used for each variable studied, the instruments were: Chiavenato's human talent management questionnaire (2011), adapted by Candia in 2018 and for the satisfaction variable Sonia Palma's instrument was used: the reliability of the instruments was calculated using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a score $>.70$ for human talent management; and $>.70$ for job satisfaction, which is given the category of strong reliability.

The results on human talent management were regular, as was satisfaction. In conclusion, there is a relationship between both variables with a significantly positive mean (Rho of $.449$), that is, the greater the management of human talent, the greater satisfaction, therefore Therefore, the study hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected

Keywords: Human talent management, satisfaction, collaborators, investigative, study.

I. INTRODUCCIÓN

Situándose bajo el contexto globalizado de avances tecnológicos y cambios demográficos, el sector de la atención médica se encuentra sometido a presiones cada vez mayores para ofrecer servicios de alta calidad, accesibles y eficientes. La clase de servicio médica no solo se mide por la competencia clínica, sino también por la experiencia del paciente y su satisfacción con las atenciones recibidas o prestadas. La Gestión del Talento Humano (GTH), en este escenario, emerge como un factor crítico para alcanzar la excelencia en la atención médica y, consecuentemente, la satisfacción (S) en pacientes atendidos.

A nivel internacional, la pesquisa de una mejora y obtención de una excelente atención médica ha llevado a una creciente conciencia sobre el valor de la GTH. en los hospitales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha enfatizado al personal de salud altamente capacitado y motivado es primordial para afianzar una calidad y seguridad en atención médica (OMS, 2020). Además, estudios como el realizado por The Lancet Global Health Commission (2018) han enfatizado la necesidad de invertir en el crecimiento y la GTH. en la sección de la salud para mejorar la satisfacción de los laboradores y por ende de los pacientes a nivel mundial.

En el contexto nacional, la calidad del cuidado médico y la satisfacción del paciente son temas cruciales en el sector de la salud. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2020, el 59.3% de los peruanos acudieron a un establecimiento de salud público o privado por algún problema de salud, lo que demuestra la relevancia de este sector en la vida de la población (INEI, 2020). Además, la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Sector Salud (ENSUSALUD, 2019) indicó que el 70% de los pacientes que asistieron a establecimientos de salud públicos manifestaron haber experimentado algún tipo de insatisfacción en su última visita.

Dentro de este contexto local, Lima, como la capital de Perú y una de las ciudades más pobladas, alberga una red de hospitales que enfrentan desafíos significativos en la GTH. y la S. de los pacientes. Los hospitales limeños se esfuerzan por equilibrar la demanda creciente de servicios médicos con la disponibilidad de

personal de salud altamente calificado. Además, Conexión Esan (2017), plantea que la GTH. Guarda una relevancia muy importante y destacable, debido a que se relaciona con las leyes laborales, conocimientos de los laboradores en relación a sus derechos y la ética empresarial. Además, destaca que existe un porcentaje de 72% de posibilidad de fracaso en el caso de que no se trabaje la GTH., debido a que la producción del laborador no es la más efectiva ni eficaz, y esto se ve reflejado en el expresar de su satisfacción. Esto plantea interrogantes importantes sobre cómo la GTH influye en la S de los laboradores y por ende de los laboradores en esta región clave.

En este sentido, esta tesis se propuso abordar la problemática de la GTH y la S en los colaboradores de un hospital de Lima, utilizando un enfoque que combina el análisis de la literatura internacional, nacional y local, así como datos estadísticos relevantes.

Conforme a lo mencionado en los párrafos anteriores, se planteó el problema general a través de una pregunta: ¿Cómo se correlaciona la GTH y la S. en los colaboradores de un hospital de Lima (H.L.)? Los problemas específicos son: ¿Cómo se correlaciona el proceso de integración con la satisfacción de un H.L., ¿Cómo se correlaciona el proceso de organización con la satisfacción de un H.L., ¿Cómo se correlaciona el proceso de retención con la satisfacción de un H.L., ¿Cómo se correlaciona el proceso de desarrollo con la satisfacción de un H.L. y ¿Cómo se correlaciona el proceso de evaluación con la satisfacción de un H.L.?

Por otra parte, el presente estudio se justifica de manera Teórica, porque la investigación buscó llenar un vacío en el conocimiento existente sobre la GTH. y su relación con la S. en los colaboradores de un H.L. Al realizar una revisión de la literatura actualizada, se pretendió comprender mejor cómo estas dos variables están interconectadas y qué conclusiones se pueden extraer de investigaciones previas. Esta revisión teórica es fundamental para establecer una base sólida en la que se pueda construir el estudio. Justificación Práctica, debido a que una vez que se haya completado el estudio, los resultados obtenidos se utilizarán para tomar medidas concretas en la GTH. en el hospital. Esto significa que se implementarán cambios o mejoras en las prácticas de recursos humanos con el objetivo de hacer que la GTH.

sea más efectiva y eficiente. Estas acciones deben traducirse en un aumento de la S. de los pacientes, lo que, a su vez, puede tener una impresión positiva en la clase de servicio médica. Justificación Metodológica, pues la metodología utilizada en esta investigación será valiosa no solo para este estudio en particular, sino también para otros autores de investigaciones futuras e interesados en el tema. Al contribuir al cuerpo de conocimientos existentes, se brindará un recurso valioso para futuras investigaciones relacionadas con la GTH. y la S. en los laboradores de entornos hospitalarios. Esto promoverá un mayor entendimiento y desarrollo en este campo de estudio. En resumen, la justificación teórica busca adquirir conocimiento, la justificación práctica busca implementar cambios concretos, y la justificación metodológica busca enriquecer la base de estudios disponibles para investigaciones futuras. Todas estas justificaciones son fundamentales para el propósito general de la tesis.

Asimismo, para el presente estudio investigativo se delimitaron como objetivo general, Establecer la correlación entre GTH. y S. en los colaboradores de un H.L. En relación a los objetivos específicos fueron: Establecer la correlación entre las dimensiones de G.T.H con satisfacción de los colaboradores en un H.L 2023?

De igual manera, la hipótesis general es: Existe correlación entre GTH. y S. en los colaboradores de un H.L. Finalmente, en relación a las hipótesis específicas, se plantearon: Existe correlación entre el proceso de integración con la satisfacción de un H.L., entre el proceso de organización con la satisfacción de un H.L., entre el proceso de retención con la satisfacción de un H.L., entre el proceso de desarrollo con la satisfacción de un H.L.y entre el proceso de evaluación con la satisfacción de un H.L.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco del actual estudio investigativo, se analizó y profundizó a través de un minucioso análisis de estudios relacionados con el tema en cuestión. Este proceso de investigación no solo se limitó a la recopilación de trabajos similares, sino que también implicó un análisis exhaustivo y una síntesis de estos estudios. El propósito principal de este enfoque fue obtener una comprensión más profunda y contextualizada del tema, al mismo tiempo que se establecía una conexión con la evolución y desarrollo que ha experimentado en investigaciones anteriores.

Para lograr este objetivo, se exploraron tanto investigaciones a nivel nacional como internacional. Esta diversidad en las fuentes permitió una visión más completa y enriquecedora del tema en estudio. Además, al examinar estudios de diferentes contextos geográficos, fue posible identificar patrones, tendencias y perspectivas que trascienden las fronteras locales y brindan un panorama más global de la materia.

En esencia, este proceso de investigación no solo se orientó a adquirir conocimiento, sino también a situar la investigación actual en un contexto más amplio, enriqueciendo así la base de conocimientos existente y proporcionando una perspectiva más integral sobre el tema. Estos estudios previos sirvieron como cimientos sólidos sobre los cuales construir y diseñar el presente estudio, aportando valiosos antecedentes y marcos de referencia que enriquecen el análisis y la comprensión de los resultados alcanzados.

A nivel internacional: Ballón, et al. (2022), tenía como objetivo determinar la conexión entre la Administración del Recurso Humano y la felicidad siendo correlacional con una muestra, de 76 empleados administrativos, a quienes se les aplicaron cuestionarios validados con una alta fiabilidad estadística. En efecto revelaron que ciertamente hay una relación significativa entre la administración del recurso humano y la satisfacción en el trabajo, demostrada por un Rho 0,765, con un p igual a 0,000. En resumen, se puede concluir que la gestión de recursos humanos juega un papel primordial en las empresas al proporcionar las bases para la toma de decisiones y la implementación de soluciones adecuadas.

De igual manera, el estudio desarrollado por Paredes y Bustamante (2021) desarrollado en Guayaquil, donde se propuso identificar la correlación de la GTH. y la S. en el trabajo. Durante en el desarrollo de la investigación, los resultados llegaron a la síntesis de que en efecto se presencia la existencia de una relación significativa y positiva en estos dos factores $Rho = 0.759, p = .000$).

Asimismo, en el proyecto de investigación realizado por Santamaría et al. (2020), se exploró la correlación entre la GTH. y su impacto en la S. de los laboradores en el sector hotelero. De acuerdo con los resultados del análisis, en lo que respecta a la identificación con el conocimiento de la organización en la que trabajan, el 28.6% de los encuestados expresó una respuesta de forma desinteresada de forma desinteresada. En cuanto a los procedimientos proporcionados por la corporación, el 32.38% manifestó estar totalmente de acuerdo. Además, al analizar la satisfacción en relación con las condiciones de trabajo, se observó que en lo que respecta a las partes intangibles, el 26.97% de los participantes reportó estar satisfecho. Sin embargo, en cuanto a las recompensas equitativas, el 29.39% respondió estar totalmente insatisfecho. En resumen, los hallazgos de esta investigación revelaron la existencia de una influencia relativamente alta entre las variables estudiadas, la GTH. y la S. de los trabajadores en la industria hotelera están relacionadas de alguna manera; los resultados a nivel inferencial indicaron que existe una correlación significativa, con un valor $p \leq .000$ (Santamaria, et al. 2020).

También, el estudio de investigación realizado por Macias, et al. 2020 se enfocó en examinar cómo la GTH. afecta la S. de los individuos que trabajan en la industria. Los efectos conseguidos revelaron que, en lo que respecta a la percepción general, un 59.04% de los encuestados expresó desacuerdo. En cuanto a la dimensión de motivación y reconocimiento, un 32.13% manifestó desacuerdo. En otras palabras, estos resultados sugieren que existe una falta de programas efectivos de motivación en el ámbito de la GTH. En la dimensión relacionada con el área y ambiente de trabajo, el resultado fue calificado como indiferente, lo que indica la carencia de responsabilidad hacia el establecimiento. Finalmente, un 33.73% indicó estar muy en desacuerdo, lo que refleja la falta de claridad en cuanto a las expectativas de la empresa con respecto a sus empleados, lo que a su vez resulta en una pérdida de

tiempo debido a la falta de comprensión de sus responsabilidades en la empresa. Asimismo, en relación a los resultados de correlación, hallaron un valor $p < .005$, lo cual determina que existe una correlación significativa (Macias, et al. 2020).

De igual manera, de acuerdo con la investigación realizada por Salazar en 2018, el propósito principal fue identificar la conexión y el impacto de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional. En su investigación en el capítulo de resultados revelaron que el 70.96% de los encuestados informaron un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el 69.91% expresó un compromiso organizacional sólido. En resumen, los hallazgos señalan la existencia de una correlación adecuada y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la satisfacción laboral tiene una influencia positiva en el compromiso hacia la organización, en relación al valor p de correlación, este fue de .001, determinando así la correlación significativa entre las variables (Salazar, 2018).

A nivel nacional, la investigación de Morales (2020), donde la finalidad del estudio fue identificar la conexión entre la administración de recursos humanos y el grado de contento en el ámbito laboral. Para la elección o recopilación de información se utilizó la técnica de la encuesta que se basó en dos cuestionarios con escala Likert. El primero contenía 34 afirmaciones relacionadas con la primera variable, mientras que el segundo incluía 26 afirmaciones sobre la satisfacción laboral. Con coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,970 y 0,979. mediante la exploración de los datos recopilados, en el capítulo de resultados, se dejó en evidencia la relación positivamente significativa alta entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en una IE privada. La estadística Rho arrojó un valor de 0,827, lo que indica una fuerte relación entre las variables. Se obtuvo un valor p igual a 0,00 (Morales 2020).

Asimismo, la investigación de Espinoza (2020) cuya finalidad del estudio investigativo fue el de determinar la conexión entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad durante la época del COVID-19. Este estudio se llevó a cabo en un contexto descriptivo-correlacional y contó con la participación de 106 trabajadores. Se administró un cuestionario estructurado, cuyos resultados indicaron que la gestión de recursos humanos se categorizó principalmente como deficiente (51,9%), las conexiones entre individuos se

evaluaron como normales (45,3%), los modos de dirección demostraron ser poco uniformes (52,6%), la sensación de inclusión fue reducida (48,1%), y la remuneración y estabilidad en el trabajo se percibieron como inapropiadas (46,2%). Asimismo, se identificó un nivel de descontento en el trabajo del 48,1% entre el personal. En resumen, se constató una relación significativa ($p < 0,05$) entre la administración de recursos humanos en su totalidad y sus diferentes facetas, como las relaciones entre colegas, los enfoques de supervisión, el sentido de pertenencia, los valores y la recompensa, así como la seguridad en la crisis de del COVID-19.

De igual manera, el estudio investigativo de Arce (2019) tuvo por finalidad el analizar de qué manera la administración de recursos humanos afecta la satisfacción laboral el estudio contó con un diseño no experimental y un enfoque mixto. La población objetivo consistió en 136 laboradores, de los cuales se tomó una muestra de 100 empleados. En el análisis se consideraron diversas dimensiones, que incluyeron la organización de personas, la retención de talento, el desarrollo profesional, la evaluación de desempeño, la conducta de los supervisores, el diseño de cargos, el entorno organizacional y las diferencias individuales. La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el coeficiente α (alfa), que arrojó un valor de 0,907. En relación a la GTH., se constató que el 76% de los participantes indicó que, en ocasiones, la municipalidad lleva a cabo investigaciones tanto en el medio o contexto interno como externo de recursos humanos para seleccionar al candidato idóneo para el puesto. Asimismo, el 82% señaló la ausencia de un manual de organización y funciones, el 76% destacó la falta de relaciones sindicales adecuadas, el 88% afirmó que no se brinda capacitación, y el 76% mencionó la carencia de sistemas de evaluación que faciliten la valoración del personal. En relación con la satisfacción laboral, el 88% de los encuestados expresó que los superiores no establecen metas realistas, el 58,3% indicó que a veces reciben atención oportuna dentro de la organización, y el 76% resaltó la insuficiencia de recursos tecnológicos necesarios para llevar a cabo un trabajo eficiente. Como conclusión, la investigación evidenció una relación fuerte, positiva y altamente significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,698$) entre la Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral del personal profesional y/o

los que cumplen la labor de la misma. Esto sugiere que la administración de recursos humanos tiene un impacto considerable en la satisfacción laboral de dicho personal.

De manera similar, el estudio realizado por Chagua (2019) tenía como primordial objetivo el establecer la vinculación entre la inclusión de individuos en la entidad y el grado de satisfacción laboral entre los empleados en el año 2018. La metodología empleada en esta investigación siguió un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación fundamental y un alcance descriptivo, utilizando un diseño de estudio transversal correlaciones. La población total estaba compuesta por 125 trabajadores, y se eligió una muestra de 100 empleados utilizando un método de muestreo conveniente. La manera en la que se recopilaron los datos fue a través de la técnica de la encuesta y se utilizaron dos herramientas de investigación en la fase empírica. Los resultados de este estudio concluyeron que, en efecto, la existencia de una correlación significativa entre la GTH y la SL de los empleados en el año 2018. Esta relación se caracterizó como positiva y sólida, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.782 y un valor de significación (p) de 0.000, que es menor que el grado significativo señalado de 0.05.

Finalmente, la investigación de Pérez (2022), cuyo propósito fundamental de su trabajo investigativo fue describir la correlación existente en medio de la GTH y la SL, junto con sus 4 factores o dimensiones, en el contexto de los laboradores de salud que trabajan en un Centro Hospitalario de nivel II-I en Andahuaylas durante el año 2021. Este trabajo se llevó a cabo bajo la tipología básica y enfoque cuantitativo, además, se encuentra en un nivel descriptivo-correlacional y un diseño de investigación no experimental de corte transversal. La muestra de participantes estuvo compuesta por 50 profesionales asistenciales, y se hizo uso de un instrumento de medición de variable, para ambas variables con una escala tipo Likert. Los resultados revelaron la existencia de correlación en un grado significativo entre la variable 1 y la variable 2 (GTH. y S.). Con un valor $p. = .000$, (p menor a $.01$), interpretándose de la siguiente manera: mientras mayor o mejor sea la GTH. o recursos humanos, mayor será la percepción de satisfacción laboral entre el personal asistencial.

A nivel local, el propósito de la investigación llevada a cabo por Huanca (2023), consistió en analizar la conexión entre la GTH y la SL en los laboradores de un hospital específicamente del área de salud mental ubicado en Lima. Los hallazgos señalaron que la GTH prevaleció en un nivel regular, alcanzando un 59.3%, posterior de un grado positivo de 27.2%, y un grado escaso de 13.6%. En lo que respecta a la SL, se observó una predominancia en el nivel de satisfacción sin insatisfacción con un 54.3%, seguido de niveles de satisfacción del 25.9%, una satisfacción elevada del 12.3%, insatisfacción del 4.9%, y finalmente, una insatisfacción elevada del 2.5%. Los resultados respaldados por un Rho de 0.365 y un valor p de 0.01, llevaron a la conclusión de que se evidencia la existencia de una relación significativa entre la GTH y SL en los laboradores del hospital.

De igual manera, el estudio llevado a cabo por Alvarado (2022) buscó establecer la conexión entre la GTH y la SL en laboradores del área de enfermería de un Instituto nacional cardiovascular de Lima. Es relevante resaltar que se identificó una vinculación sólida y significativa entre la GTH y la SL, evidenciada por el valor Rho de 0.890 y un valor de p (indicador de significación) de 0.010. En conclusión, a medida que mejora la GTH, también mejorará la SL, y viceversa. Adicionalmente, se ha constatado una relación positiva notable y moderada entre la GTH y las diversas dimensiones de la SL. Esto implica que la manera en la que se aborda la GTH influyen positivamente en varios aspectos de la complacencia laboral de los empleados, constituyendo un hallazgo crucial para comprender cómo potenciar y mejorar la labor y el confort de los empleados.

Asimismo, Aleman (2023) se planteó el objetivo de investigación la existencia de correlación entre la GTH y SL del usuario de un hospital de Lima, específicamente en el área de emergencia. Los resultados obtenidos indicaron que la mayoría de los participantes percibieron un nivel regular de desempeño en el área. Concretamente, el 94% de los participantes evaluaron la administración del talento humano como regular, mientras que el 6% la consideró deficiente. Así mismo, se identificó una correlación robusta y significativa (Rho = 0.710, $p < 0.01$) entre la GTH y SL del usuario del servicio de emergencia. Este hallazgo sugiere que a medida que mejora la GTH, también aumenta la SL de los usuarios. En resumen, este estudio ha proporcionado pruebas

de una relación significativa entre la GTH y SL de los usuarios de emergencia. Estos resultados destacan la relevancia de una GTH para mejorar la satisfacción de los usuarios en entornos de atención médica.

De igual manera, el estudio llevado a cabo por Rojas y Vilchez (2018) se sustentó en el objetivo de establecer la correlación entre la GTH y SL de los laboradores del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús. Los resultados de la investigación revelaron varias reacciones estadísticamente significativas: Se identificó una conexión significativamente estadística ($Rho = .007$) entre la GTH y la Calidad laboral en el manejo de los laboradores. Este hallazgo indica que la calidad del trabajo realizado por los empleados se encuentra influenciada por la GTH en el puesto de salud.

En síntesis, el estudio indica que la GTH tiene relación con la SL, la calidad del trabajo y el trabajo en equipo del personal. Estos descubrimientos resaltan la importancia de llevar a cabo una gestión de recursos humanos eficaz para potenciar el rendimiento como la calidad del trabajo en el entorno de salud.

Finalmente, en el trabajo investigativo desarrollado por Santos (2018), tuvo como objetivo general determinar la correlación existente entre la GTH y la SL de los laboradores de la Oficina general de RRHH del MINSA en Lima. La investigación ha arribado a la conclusión de que existe evidencia que respalda la afirmación de que la Administración del Talento Humano está significativamente relacionada con la motivación laboral del personal. Este respaldo se fundamenta significativamente estadística en el Rho , cuyo valor fue de 0.686, indicando un grado de relación alto por entre las variables. En otras palabras, se ha demostrado que la manera en que se administra el talento humano está fuertemente vinculada al nivel de motivación laboral de los empleados de dicha oficina. Este descubrimiento subraya la relevancia de una eficiente gestión de RRHH a fin de mantener y establecer la motivación de los trabajadores.

En relación a las bases teóricas y enfoques conceptuales, se presenta lo siguiente:

La evolución de la GTH se puede dividir en tres etapas según Abril (2018). En la época de la industria clásica (1900–1950), la administración de trabajadores se basaba en normas y controles rígidos, con una estructura verticalizada. Luego, en la época de

la industrialización moderna (1950–1990), surgió la GTH, que se centraba en dirigir las empresas a través de la gestión de personal. Finalmente, en la época de la información (1990–actualidad), aparece la GTH., que pone un énfasis especial en el compromiso y la motivación de los empleados.

Existen diversas definiciones de Gestión o Administración de recursos humanos. Conforme a Chiavenato (2011), se alude a la GTH como un conjunto de acciones que engloban la fusión, estructuración, conservación, progreso y valoración de los colaboradores. Estos procesos están estrechamente interconectados, y cualquier cambio en uno de ellos afectará a los demás.

La administración del talento humano, según Vallejo (2016), se define como una disciplina que busca la satisfacción de sus colaboradores a través de un orden de procesos. Para lograr estos propósitos, es necesario contar con una estructura organizada y el apoyo coordinado de todos los colaboradores.

Abril (2018) explica que la GTH. se puede conceptualizar como un conjunto de procesos y prácticas dentro de una organización que se centran en la administración estratégica de su fuerza laboral. Estos procesos abarcan diversas etapas a lo largo del ciclo de vida de los empleados en la organización y están diseñados para maximizar el potencial y el aporte de las personas al logro de los objetivos de la empresa. A continuación, se detalla esta conceptualización: Admisión (Reclutamiento y Selección): Este proceso se refiere a la identificación y atracción de candidatos calificados para ocupar puestos vacantes en la organización. Implica la búsqueda activa de talento, la evaluación de candidatos y la elección de las personas más adecuadas para los roles disponibles. Aplicación (Desempeño): Una vez que los empleados se unen a la organización, la GTH. se enfoca en el seguimiento y la evaluación continua de su desempeño. Esto implica la definición de objetivos, la retroalimentación, la evaluación del rendimiento y el desarrollo de planes de mejora. Compensación (Salario y Recompensa): La administración de la compensación se relaciona con la definición de las gratificaciones financieras y no financieras que los trabajadores obtienen por sus labores. Esto engloba salarios, prestaciones, incentivos y reconocimientos, con la finalidad de atraer, retener y estimular a los empleados. Desarrollo: Este proceso busca mejorar Las aptitudes, saberes y competencias de los colaboradores. a través

de la capacitación, el desempeño profesional y el continuo aprendizaje. El desarrollo del talento humano contribuye un apoyo a los empleados a lograr un potencial alto y a adaptarse a las cambiantes demandas del entorno laboral. Mantenimiento: La GTH. también implica estrategias para mantener la ética y los ánimos de los empleados, así como para garantizar su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal. Esto incluye políticas de equidad, diversidad e inclusión, así como programas de bienestar. Seguimiento: La GTH. no es estática; implica un seguimiento constante de las prácticas y procesos para asegurarse de que estén alineados con los objetivos organizacionales y se adapten a las necesidades cambiantes de la empresa y su fuerza laboral. En resumen, la GTH. es un enfoque estratégico que busca aprovechar el potencial de las personas en una organización a través de procesos que abarcan desde la atracción de talento hasta el desarrollo y el mantenimiento de los empleados, todo ello con el fin de lograr los objetivos de la organización de manera eficaz y sostenible.

Para Gratton, (citada por Alles, 2007), profundiza en la consideración de la persona como pieza importante de la organización, significando mayor énfasis en la comprensión, sueños, aspiraciones y esperanzas. Esto implica ver al ser humano no solo como un recurso, sino como un ser completo. Gratton sostiene que esto es fundamental para crear el alma de la empresa y advierte que, sin estas medidas, el compromiso puede desaparecer sin que seamos conscientes de ello. De igual manera, cabe mencionar que Chiavenato identifica diversas dimensiones en la GTH.: Fase de Incorporación: Durante esta etapa, se focaliza en integrar a nuevos individuos en las organizaciones, teniendo en cuenta sus atributos y habilidades personales. El reclutamiento se encarga de seleccionar candidatos que cumplan con los requisitos, mientras que la selección opera como un filtro para elegir al candidato más idóneo para el perfil del puesto (Vallejo, 2016). Fase de Estructuración, en esta etapa Vallejo (2016), indica que, la descripción que proporcionas se refiere a la creación de un entorno de trabajo favorable y eficiente dentro de una organización. Este enfoque implica diseñar estructuras y actividades que promuevan las siguientes características: Ambiente agradable: Se busca crear un lugar de trabajo cómodo y positivo, donde los obreros se sientan a gusto y motivados para desempeñarse; Confianza, consiste en

fomentar la confianza entre los empleados y la dirección es fundamental para un ambiente laboral saludable; Aprendizaje se logra estimular el aprendizaje continuo, tanto individual como organizacional, promoviendo el desarrollo de habilidades y conocimientos; Creatividad e innovación, comprende el Incentivar la creatividad y la generación de ideas nuevas, así como la implementación de innovaciones en los procesos y productos; Puntualidad considerada como un valor importante para promover la puntualidad como una muestra de respeto hacia el tiempo de los demás y la eficiencia en el trabajo; Productividad: Centrarse en la mejora de la productividad, lo que implica utilizar eficientemente los recursos disponibles; Calidad: Mantener altos estándares de calidad en la ejecución de tareas y la entrega de productos o servicios; Atención al cliente: Poner énfasis en la satisfacción y el servicio al cliente, ya que esto es fundamental para el éxito de muchas organizaciones.

En conjunto, estas prácticas buscan crear un ambiente laboral que favorezca el rendimiento, la colaboración y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede contribuir al éxito de la organización. Con el propósito de lograr esto, se planifican las configuraciones y acciones en el seno de la entidad con el fin de favorecer la ejecución de labores en un entorno placentero que estimule la confianza, el aprendizaje, la creatividad y la innovación. Además, se dirige hacia la puntualidad, la productividad, la calidad y la atención al cliente (Vallejo, 2016).

Proceso de Retención, aquí se crean condiciones del clima laboral y tratos o formas de tratos adecuadas para que los empleados puedan realizar sus tareas laborales de manera efectiva. Esto incluye aspectos como la limpieza, la vigilancia, el bienestar del personal y las interacciones sindicales (Chiavenato, 2009). Proceso de Desarrollo: En esta dimensión se promueve el desarrollo de la carrera profesional y personal de los empleados, aprovechando sus potencialidades para hacer que sean más competitivos (Abril, 2016). Proceso de Evaluación: La evaluación es esencial para la toma de decisiones en temas como acrecentamiento profesional y económico, cambios de sedes o destituciones. Además, los datos de desempeño del personal obtenidos en este proceso pueden utilizarse para determinar aumentos salariales o recompensas (Robbins, 2009).

Estas dimensiones representan aspectos clave en la GTH., abarcando desde la incorporación de empleados hasta su desarrollo, retención y evaluación dentro de la organización.

En relación a la segunda variable, según Pujol y Davos (2018), se ha definido de diferentes maneras por varios autores: Fisher (2000) la describe como una respuesta afectiva hacia el trabajo, representada como un todo. En otras palabras, es la respuesta emocional y global que una persona tiene hacia su trabajo. Weiss (2002) la define como una evaluación que una persona hace de su entorno laboral, que puede ser tanto positiva como negativa. Esta evaluación se relaciona directamente con cómo la persona se siente en su trabajo. Brief (1998) señala que La satisfacción laboral se origina a partir de procesos emocionales y mentales. En esta perspectiva, el individuo valora su vivencia en el entorno laboral.

no solo en función de sus emociones, sino también a través de un proceso de reflexión y evaluación cognitiva. En resumen, la satisfacción laboral puede ser vista como una respuesta emocional hacia el trabajo, una evaluación del entorno laboral y una combinación de procesos emocionales y cognitivos que influyen en cómo una persona percibe su experiencia en el trabajo. Estas diferentes perspectivas ofrecen una comprensión más completa de la satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo, según Hellriegel y Slocum (2009), es influenciada por una variedad de factores. Estos factores incluyen la presencia de desafíos en el trabajo, la relación con compañeros de trabajo, la compensación salarial, la oportunidad de aprender y el entorno de trabajo, que debe ser adecuado. Por otro lado, Palma (2005) describe la satisfacción de los empleados como una inclinación relativamente constante que los trabajadores mantienen hacia sus labores. Esta disposición está abocada a los principios y valores que los individuos adquieren a lo largo de su historial y bagaje laboral. La satisfacción en el trabajo es un estado que puede ser influenciado por una serie de factores, que van desde la naturaleza del trabajo en sí hasta las relaciones interpersonales en el entorno laboral, la remuneración y las oportunidades de aprendizaje. Además, la satisfacción en el trabajo

también puede estar relacionada con los valores y principios personales que una persona ha desarrollado a lo largo de su carrera.

Las dimensiones de satisfacción laboral según Palma (1999) SL-SPC son las siguientes: Condiciones físicas y/o materiales: Esto incluye elementos tangibles relacionados con el entorno de trabajo, como el lugar donde se realiza el trabajo y las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales. Esto puede abarcar aspectos como la limpieza, los horarios, el ruido, la temperatura y otros factores físicos que afectan la comodidad y la eficiencia en el trabajo. Beneficios laborales y/o remunerativos: Se refiere a los incentivos económicos que los colaboradores reciben por realizar su trabajo en la empresa.

La satisfacción en esta dimensión está relacionada con la percepción de que la remuneración es justa, competitiva y está en línea con las demandas del cargo laboral. Políticas administrativas: Implica el cumplir los reglamentos y normativas que se dictaminan en las empresas. Esto puede incluir aspectos como las políticas de recursos humanos, la equidad de oportunidades, las políticas de seguridad laboral, entre otros. Relaciones sociales: Esta dimensión se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Incluye aspectos como la solidaridad, la empatía y el trabajo en equipo.

La satisfacción en esta área está relacionada con el contenido que los empleados sienten en sus relaciones con sus compañeros de trabajo. Desarrollo personal: Se relaciona con la capacitación y el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. Esto se logra a través de cursos, talleres, seminarios y otras oportunidades de aprendizaje que permiten a los empleados alcanzar su autorrealización y potenciar sus conocimientos.

Desarrollo de tareas: Esta dimensión se refiere a la relación del trabajador con las actividades laborales diarias. Incluye el nivel de compromiso hacia la organización, la identificación con el trabajo que realizan y cuánto valoran sus tareas en el contexto de la empresa. Relación con la autoridad: Implica la satisfacción en la relación con los gerentes o jefes dentro de la organización.

Se busca que los líderes puedan lograr que los empleados trabajen comprometidos, motivados y satisfechos, desarrollando aspectos intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral y haciendo que el trabajo sea creativo e interesante. Estas dimensiones ofrecen una visión completa de los factores que pueden influir en la satisfacción laboral de los empleados y son importantes para comprender y gestionar el bienestar de los laboradores en una organización.

El fundamento teórico de la satisfacción laboral basado en la teoría motivacional de Herzberg se centra en dos tipos de factores que influyen en el comportamiento humano en las empresas: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Esta teoría es fundamental para comprender y abordar la satisfacción de los laboradores en el ambiente o clima laboral. Factores Higiénicos o de Mantenimiento:

Dentro de la dimensión se hace referencia los requisitos indispensables para condiciones fundamentales y/o prioritarias para un adecuado trabajo, si éstos no están o no se encuentran aplicadas dentro del centro de labores, ocasionará insatisfacción en los laboradores. Dentro de los factores higiénicos están incluidos: el salario, las normas, reglas de trabajo, políticas del centro de labores, calidad, clima laboral y supervisión. Cuando estos factores son adecuados, evitan la insatisfacción, pero no necesariamente generan satisfacción. En otras palabras, su ausencia puede ser un problema, pero su presencia no necesariamente motiva a los empleados a esforzarse más allá de lo necesario. Factores Motivacionales:

Estos factores se relacionan directamente con la satisfacción en el trabajo. Incluyen aspectos como el reconocimiento, el logro, el trabajo interesante, la responsabilidad y el avance profesional. Según Herzberg, estos factores son los que verdaderamente motivan a los empleados y los hacen sentirse satisfechos en sus puestos de trabajo. Cuando los empleados experimentan oportunidades de crecimiento, desafíos y reconocimiento, están más motivados y satisfechos en su trabajo.

La investigación de satisfacción laboral realizada por Palma (2005) utiliza un instrumento basado en la teoría de Herzberg para medir los factores motivacionales e higiénicos en el entorno laboral. Al comprender cómo estos factores afectan a los empleados, las organizaciones pueden tomar medidas para fortalecer los factores

motivadores y, al mismo tiempo, abordar los factores higiénicos para evitar la insatisfacción. En resumen, la teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral destaca la importancia de comprender que la eliminación de factores insatisfactorios no garantiza la satisfacción de los empleados. Para promover la satisfacción laboral y la motivación, las organizaciones deben enfocarse en fortalecer los factores motivadores, como el reconocimiento y el desarrollo personal, además de abordar las condiciones básicas de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Investigación Básica o Pura: Este tipo de estudios investigativos se enfoca en la generación de conocimiento teórico y no busca aplicaciones prácticas inmediatas. Su objetivo principal es aumentar la comprensión y el conocimiento en un área específica sin contrastarlo necesariamente con situaciones prácticas o aplicaciones concretas. (Hernández, et al., 2012).

Enfoque Cuantitativo: La investigación se aboca en la recopilación y el análisis de datos cuantitativos. Se utilizan instrumentos para recopilar información y se realiza un análisis estadístico para probar hipótesis y teorías (Hernández, et al., 2010). Además, Este estudio de investigación se encuentra arraigado en una perspectiva cuantitativa, conforme a la conceptualización de Palella y Martines (2002). Según sus aportes, el enfoque cuantitativo se caracteriza por la aplicación de instrumentos que cuantifican y comparan, proporcionando datos cruciales para investigaciones que requieran la implementación de modelos estadísticos y matemáticos. Este método se distingue por su búsqueda objetiva, persiguiendo el conocimiento a través de la aplicación de teoría y medición.

En el ámbito de la investigación cuantitativa, se hace hincapié en la utilización de herramientas y técnicas que permitan la recolección y análisis de datos de manera numérica y objetiva. Este enfoque se erige como una plataforma robusta para explorar fenómenos, ya que emplea la rigurosidad matemática y estadística para revelar patrones, relaciones y tendencias que contribuyen a la formulación de conclusiones fundamentadas.

En concordancia con la propuesta de Palella y Martines (2002), la objetividad se convierte en un pilar esencial del proceso investigativo cuantitativo. La aplicación de modelos estadísticos y la rigurosidad en la medición buscan garantizar la imparcialidad en la recopilación y evaluación de datos, promoviendo así la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

En síntesis, este estudio se describe a la metodología cuantitativa, abrazando la utilización de herramientas numéricas y estadísticas con el propósito de obtener un

conocimiento riguroso, objetivo y respaldado por la aplicación de teoría y métodos de medición (Bernal, et al., 2010).

Diseño no Experimental: En este tipo de diseño, no se manipulan deliberadamente las variables (Ato, López y Benavente, 2013). En lugar de eso, se puede observar los fenómenos en su contexto natural sin intervención o control experimental. **Estudio Transversal:** Se recopilan datos en un momento específico o durante un período relativamente corto de tiempo. El objetivo es explicar las variables y examinar su incidencia y su interrelación en ese momento particular. (Kerlinger, 2002)

Estudio Descriptivo Correlacional Simple: Este enfoque busca medir el nivel de correlación que existe entre dos o más variables. En este caso, se menciona que es un estudio simple porque se enfoca en la correlación entre dos variables, aunque los estudios correlacionales pueden involucrar más de dos variables (Osada y Carrillo, 2021).

En resumen, esta investigación básica o pura tiene un enfoque cuantitativo y se basa en la recopilación de datos para describir y analizar la correlación entre variables en un contexto natural, sin manipular intencionalmente las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Gestión de Recurso o de talento Humano:

Definición Conceptual (Chiavenato, 2011): La administración de recursos humanos se compone de un conjunto de acciones que incluyen procesos como la fusión, estructuración, conservación, progreso y valoración de los colaboradores. Estos procesos están estrechamente relacionados, y cualquier cambio en uno de ellos ejercerá influencia en los demás.

Definición Operacional (adaptado por Candia, 2018): La definición operativa de GTH. se fundamenta en un cuestionario que consta de cinco dimensiones, cada una de ellas compuesta por diversos elementos o preguntas específicas: Proceso de integración, organización, retención, desarrollo y evaluación.

Satisfacción laboral:

Definición Conceptual (Palma, 2005): La satisfacción de los laboradores se define como una tendencia aproximada de manera fija, en la que un laborador expresa hacia su labor o centro de labores. Esta disposición se basa en los valores y principios que el individuo ha adquirido a lo largo de su trayectoria y experiencia laboral.

Definición Operacional: La definición operacional de satisfacción se establece a través de un cuestionario que comprende siete dimensiones, cada una con diferentes ítems: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.

Estas definiciones conceptuales y operacionales proporcionan una base sólida para comprender y medir la GTH. y la S. de los trabajadores en un contexto de investigación. Las dimensiones e ítems en los cuestionarios operacionales permiten evaluar y cuantificar estos conceptos en un entorno específico.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo compuesta por laboradores de un Hospital de Lima, cuyo número es: 450.

La muestra estuvo compuesta por una parte de la población, la cual fue determinada a través de la fórmula de tamaño muestral, a través de la formula la muestra total y/o final estará compuesta por 208 participantes.

El muestreo fue de tipo aleatorio simple, determinándose a través

$$\text{Tamaño de la Muestra} = \frac{Z^2 p (1 - p)}{e^2}$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método de obtención de información empleado en el trabajo investigativo fue la encuesta, que se ajusta a la definición de Pardinas (1991) como un sistema de

preguntas diseñado Con el objetivo de adquirir datos pertinentes para un estudio de investigación.

Para medir la GTH., se empleó un cuestionario que contiene 22 ítems, donde los participantes podían seleccionar respuestas que van desde nunca hasta siempre. Este cuestionario permitió recopilar datos sobre cómo los empleados perciben la GTH. en la organización, evaluando diversos aspectos relacionados con la integración, organización, retención, desarrollo y evaluación de los trabajadores.

Para medir la satisfacción laboral, se utilizó otro cuestionario que consta de 26 ítems. En este caso, los participantes podían seleccionar entre categorías de respuesta que van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. Este cuestionario se diseñó para obtener datos sobre cómo los empleados se sienten con respecto a diversas dimensiones de su trabajo, Estas dimensiones abarcan aspectos tales como las condiciones físicas y/o materiales, los incentivos laborales y/o salariales, las políticas administrativas, las interacciones sociales, el crecimiento personal, la ejecución de tareas y las dinámicas con la autoridad.

Ambos cuestionarios proporcionaron la información necesaria para analizar la GTH. y la S. laboral de los trabajadores. La elección de estas técnicas de recolección de datos es común en estudios que requieren la recopilación de percepciones y opiniones de los participantes sobre temas específicos.

El procedimiento de validez de los cuestionarios se obtuvo por medio del estadístico V de Aiken, (NMCE, AERA, APA, 2014) donde se obtuvo a través de la recopilación del criterio por 3 jueces expertos. Una vez recopilado los datos y/u opiniones de los jueces expertos, donde 2 de ellos tienen el grado académico de Magister y mientras el otro juez cuenta con el grado académico de doctor, los resultados obtenidos a través de los análisis estadísticos fueron en los 3 casos: un valor de V Aiken $>.80$, determinando así que los instrumentos son válidos. (Escurra, 1988)

El procedimiento de confiabilidad de los cuestionarios se obtuvo a través del estadístico Alfa de Cronbach, el cual se obtuvo por medio de la recopilación de datos

al aplicar la prueba piloto a 20 colaboradores. Se aplicó las encuestas con una muestra piloto compuesta por 20 trabajadores, después de aplicar se procedió a analizar los datos a través del estadístico alfa de Cronbach, donde el resultado obtenido fue de $>.70$ para ambos cuestionarios de cada variable, determinando así que los instrumentos son confiables.

3.5 Procedimiento

La investigación siguió un procedimiento de 3 pasos o etapas, en relación a la 1era etapa, la cual se llevó a cabo por medio de la carta de presentación de la universidad al lugar donde se pretende aplicar el presente estudio investigativo, como 2da etapa, se estructuraron los capítulos I, II y III del presente estudio investigativo, como tercera etapa se aplicarán las encuestas previa anticipación y coordinación respectiva. Como 3era etapa, se procedió al análisis los resultados obtenidos a través de la recopilación de datos, como 4ta etapa, por medio de los resultados se elaboraron el capítulo IV, V y VI, donde se revelarán los resultados a través de la estadística y se plasmarán por medio de cuadros y gráficos, para posteriormente elaborar discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio investigativo.

3.6 Métodos de análisis de datos

El procedimiento de análisis de datos se llevó a cabo haciendo uso de la estadística y de los programas EXCEL, SPSS v.25. Para la estructuración de la parte descriptiva se utilizaron los programas WORD, POWER POINT, CANVA.

3.7 Aspectos éticos

Es fundamental reconocer la importancia de citar y referenciar adecuadamente las fuentes consultadas en una investigación, ya que esto respeta el derecho de propiedad intelectual de los autores originales y garantiza la integridad académica del trabajo.

Asimismo, la solicitud de consentimiento informado es esencial cuando se realizan investigaciones que involucran a participantes humanos, como trabajadores de la salud. Este proceso asegura que los encuestados cuenten con la información socializada previamente sobre los objetivos de la investigación, los procedimientos a seguir y sus derechos, y les brinda la oportunidad de dar su consentimiento voluntario y consciente para participar (Beauchamp, T y Childress, J., 1979).

Además, el presente estudio investigativo sustenta la ética de investigación bajo el principio 24 que guarda por denominación confidencialidad y privacidad, en la cual se busca salvaguardar la intimidad de los participantes en el estudio investigativo y conservar confidencialmente sus datos, además, el principio 25, el cual hace referencia al consentimiento informado, indica y da sustento a que la participación de los encuestados fue de manera libre y voluntaria (Asociación mundial de medicina, 2013).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1.

Niveles del proceso de integración

		<i>f</i>	%
Válido	Malo	78	37,1
	Regular	76	36,2
	Bueno	56	26,7
	Total	210	100,0

Análisis:

En la tabla 1 se evidencia que el nivel de proceso de integración es percibido por los laboradores en un 37.1% como malo, 36.2% como regular y un 26.7% la percibe o considera bueno.

Tabla 2.

Niveles del proceso de organización

		<i>f</i>	%
Válido	Malo	94	44,8
	Regular	62	29,5
	Bueno	54	25,7
	Total	210	100,0

Análisis:

En la tabla 2 se constata que el nivel de proceso de organización es percibido por los laboradores en un 44.8% como malo, 29.5% como regular y un 25.7% la percibe o considera bueno.

Tabla 3.*Niveles del proceso de retención*

		<i>f</i>	%
Válido	Malo	72	34,3
	Regular	80	38,1
	Bueno	58	27,6
	Total	210	100,0

Análisis:

En la tabla 3 se constata que el nivel de proceso de retención es percibido por los laboradores en un 34.3% como malo, 38.1% como regular y un 27.6% la percibe o considera bueno.

Tabla 4.*Niveles del proceso de desarrollo*

		<i>f</i>	%
Válido	Malo	83	39,5
	Regular	62	29,5
	Bueno	65	31,0
	Total	210	100,0

Análisis:

En la tabla 4 se constata que el nivel de proceso de desarrollo es percibido por los laboradores en un 39.5% como malo, 29.5% como regular y un 31% la percibe o considera bueno.

Tabla 5.

Niveles del proceso de evaluación

		<i>f</i>	%
Válido	Malo	94	44,8
	Regular	55	26,2
	Bueno	61	29,0
	Total	210	100,0

Análisis:

En la tabla 5 se constata que el nivel de proceso de evaluación es percibido por los laboradores en un 44.8% como malo, 26.2% como regular y un 29% la percibe o considera bueno.

Tabla 6.

Niveles del proceso de gestión del talento humano

		<i>f</i>	%
Válid	Malo	73	34,8
o	Regula	68	32,4
	r		
	Bueno	69	32,9
	Total	210	100,0

Análisis:

En la tabla 6 se constata que el nivel de gestión del talento humano es percibido por los laboradores en un 34.3% como malo, 38.1% como regular y un 27.6% la percibe o considera bueno.

Tabla 7.*Niveles de satisfacción*

		<i>f</i>	%
Válido	Baja	74	35,2
	Media	70	33,3
	Alta	66	31,4
	Total	210	100,0

Análisis:

En la tabla 7 se constata que el nivel de satisfacción es percibido por los laboradores en un 35.2% como Baja, 33.3% como media y un 31.4% la percibe o considera alta.

Tabla 8.*Prueba de normalidad de los puntajes*

	Kolmogovor-Smirmov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 D1	,080	210	,003
V1_D2	,091	210	,000
V1_D3	,080	210	,002
V1_D4	,114	210	,000
V1_D5_	,123	210	,000
V1_TOTAL GTH	,070	210	,013
V2 Factor 1	,204	210	,000
V2_Factor_2	,096	210	,000
V2 Factor 3	,114	210	,000
V2 Factor 4	,180	210	,000
V2 Factor 5	,150	210	,000
V2 Factor 6	,202	210	,000
V2 Factor 7	,199	210	,000
V2 TOTAL S	,062	210	,051

Nota: Datos obtenidos por medio del análisis estadístico del programa IBM Statistical Package for Social Sciences.

En la tabla 8 se observan los resultados conseguidos de la prueba de normalidad de Kolmogóvor-Smirmov, se consideró las 5 dimensiones de la variable 1, como también la totalidad de la variable 1; asimismo, se consideró los 7 factores de la variable 2,

como también la totalidad de la variable 2. Se considero la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, debido a que el tamaño muestra fue mayor a 50 participantes. Realizando un análisis y un conglomerado de los resultados obtenidos a través de los valores se determina que no existe una distribución normal de los reactivos. Por ende, se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman, debido a los valores hallados por medio de la prueba de normalidad de Kolmogóvor - Smirmov

Resultados inferenciales

Hipótesis General:

Ho: No existe relación significativa entre la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

H1: Existe relación significativa entre la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

Tabla 9.

Correlación de la variable I y variable II

			VI_TOTAL_	VII_TOTAL
			GESTIÓN_	_SATISFAC
			DEL_TALE	CIÓN
			NTO_HUMA	
			NO	
ρ (ro)	VI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	r	1,000	,449**
		Sig.b	.	,000
		#	210	210
	VII_TOTAL_SATISFA CCIÓN	r	,449**	1,000
		Sig.b	,000	.
		#	210	210

** . Se determina la correlación como significativa si el valor en el nivel es $\geq 0,01$

Interpretación:

En la tabla 9 se evidencia el valor de significancia de .000 menor a 0.05 por lo tanto se acepta la Hi y un valor de Spearman de 0.449, lo cual determina que existe una

correlación significativamente positiva media (Hernández, 2018). Los resultados estadísticos indican que a mayor GTH, mayor será la S. en los colaboradores de un H.L.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión I de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión I de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

Tabla 10.

Correlación de la dimensión I de la variable I y variable II

		VI_DI_PRO CESO_DE_ INTEGRACI ÓN	VII_TOTAL _SATISFAC CIÓN
ρ (ro)		r	1,000
		Sig.b	,320**
		#	,000
			210
			210
		r	,320**
		Sig.b	1,000
		#	,000
			210
			210

** . Se determina la correlación como significativa si el valor en el nivel es $\geq 0,01$

Interpretación:

En la tabla 10 se evidencia el valor de significancia de .000 y un valor de Spearman de .320, lo cual determina que existe una correlación significativamente positiva media (Hernández, 2018). Los resultados estadísticos indican que a mayor P.I., mayor será la S. en los colaboradores de un H.L.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión II de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión 2 de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

Tabla 11.

Correlación de la dimensión II de la variable I y variable II

		V1_DII_PROCESO_DE_ORGANIZACIÓN	VII_TOTAL_SATISFACCIÓN
ρ (ro)		1,000	,290**
	VI_DII_PROCESO_DE_ORGANIZACIÓN	.	,000
		210	210
		,290**	1,000
	VII_TOTAL_SATISFACCIÓN	,000	.
		210	210

** . Se determina la correlación como significativa si el valor en el nivel es $\geq 0,01$

Interpretación:

En la tabla 11 se evidencia el valor de significancia de .000 y un valor de Spearman de .290, lo cual determina que existe una correlación significativamente positiva media (Hernández, 2018). Los resultados estadísticos indican que a mayor P.O., mayor será la S. en los colaboradores de un H.L.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión III de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión III de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

Tabla 12.

Correlación de la dimensión III de la variable I y variable II

		VI_DIII_PROC ESO_DE_RET ENCIÓN	VII_TOTAL _SATISFAC CIÓN
ρ (ro)		r	1,000
	VI_DIII_PROCESO _DE_RETENCIÓN	Sig.b	,398**
		#	,000
			210
		R	210
	VII_TOTAL_SATISF ACCIÓN	Sig.b	,398**
	#	,000	
			210

** . Se determina la correlación como significativa si el valor en el nivel es $\geq 0,01$

Interpretación:

En la tabla 12 se evidencia el valor de significancia de .000 y un valor de Spearman de .398, lo cual determina que existe una correlación significativamente positiva media (Hernández, 2018). Los resultados estadísticos indican que a mayor P.R., mayor será la S. en los colaboradores de un H.L.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión IV de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión IV de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

Tabla 13.

Correlación de la dimensión IV de la variable I y variable II

		VI_DIV_PR OCESO_DE _DESARRO LLO	VII_TOTAL _SATISFAC CIÓN
ρ (ro)		r	1,000
	VI_DIV_PROCESO_ DE_DESARROLLO	Sig.b	,405**
		#	,000
			210
		R	210
		Sig.b	210
	VII_TOTAL_SATISF ACCIÓN		1,000
		#	,000
			210

** . Se determina la correlación como significativa si el valor en el nivel es $\geq 0,01$

Interpretación:

En la tabla 13 se evidencia el valor de significancia de .000 y un valor de Spearman de .405, lo cual determina que existe una correlación significativamente positiva media (Hernández, 2018). Los resultados estadísticos indican que, a mayor P.D., mayor será la S. en los colaboradores de un H.L.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión V de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión V de la variable I y variable II de los colaboradores de un hospital de Lima.

Tabla 14.

Correlación de la dimensión V de la variable I y variable II

		VI_DV_PROCESO_DE_EVALUACIÓN	VII_TOTAL_SATISFACCIÓN
ρ (ro)		1,000	,413**
	VI_DV_PROCESO_DE_EVALUACIÓN	.	,000
		#	210
		R	,413**
	VII_TOTAL_SATISFACCIÓN	Sig.b	,000
		#	210

** . Se determina la correlación como significativa si el valor en el nivel es $\geq 0,01$

Interpretación:

En la tabla 14 se evidencia el valor de significancia de .000 y un valor de Spearman de .413, lo cual determina que existe una correlación significativamente positiva media (Hernández, 2018). Los resultados estadísticos indican que a mayor P.E., mayor será la S. en los colaboradores de un H.L.

V. DISCUSIÓN

El actual estudio tuvo por objetivo general el identificar la relación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de un hospital de Lima, 2023, cuya población total, la cual fue de 450 colaboradores siendo la muestra de 208 participantes, obtenida a través de la fórmula estadística.

Se realizaron análisis descriptivos de las variables en estudio: gestión del talento humano y satisfacción, los resultados descriptivos de gestión del talento humano fueron que el nivel de gestión del talento humano es percibido por los laboradores en un 34.3% como malo, 38.1% como regular y un 27.6% la percibe o considera bueno. Como se evidencia en los resultados descritos el nivel con mayor valor es el regular. Asimismo, se halló los resultados descriptivos de las dimensiones de gestión del talento humano, donde se evidencia que el nivel de proceso de organización es percibido por los laboradores en un 44.8% como malo, 29.5% como regular y un 25.7% la percibe o considera bueno. Asimismo, en relación a la segunda dimensión, se evidencia que el nivel de proceso de retención es percibido por los laboradores en un 34.3% como malo, 38.1% como regular y un 27.6% la percibe o considera bueno. En relación a la tercera dimensión, se evidencia que el nivel de proceso de desarrollo es percibido por los laboradores en un 39.5% como malo, 29.5% como regular y un 31% la percibe o considera bueno. También en relación a la cuarta dimensión, se evidencia que el nivel de proceso de evaluación es percibido por los laboradores en un 44.8% como malo, 26.2% como regular y un 29% la percibe o considera bueno.

En relación a la quinta y última dimensión de la variable gestión del talento humano: se evidencia que el nivel de gestión del talento humano es percibido por los laboradores en un 34.3% como malo, 38.1% como regular y un 27.6% la percibe o considera bueno. Habiendo realizado el análisis descriptivo de cada dimensión de la variable 1 (gestión del talento humano), se puede sintetizar que por lo general entre las 5 dimensiones de la variable los valores o niveles de calificación oscilan entre malo y regular. Finalmente, en relación a la segunda variable, la cual es satisfacción, los resultados descriptivos de la misma, se evidencia que el nivel de satisfacción es

percibido por los laboradores en un 35.2% como Baja, 33.3% como media y un 31.4% la percibe o considera alta. Cabe destacar que el nivel más alto fue en de Baja. Realizando un análisis teórico descriptivo en relación a los resultados descriptivos tanto de la variable de gestión del talento humano y sus dimensiones fueron de regular a malo, y realizando un comparativo con el resultado descriptivo de satisfacción, se destaca que el nivel de satisfacción es bajo, entonces, se puede concluir a nivel descriptivo de que al ser el nivel de gestión del talento humano malo o regular la satisfacción será baja en los laboradores. Los resultados descriptivos se justifican y sustentan con los resultados de Santamaria, et al. (2020), quiénes también a través de sus resultados descriptivos determinaron que existe una influencia significativa entre las variables GTH y S. en laboradores. Al igual que la investigación de Macias, et al. (2020) donde también encontraron correlación a través de sus resultados descriptivos.

También cabe destacar la investigación de Salazar en el año 2018, obtuvo resultados descriptivos que indican que existe una relación adecuada y significativa entre ambas variables en estudio. Asimismo, la investigación de Espinoza en el año 2020 evaluó a nivel descriptivo los resultados encontrados y determinó a través de los mismos, encontrándose una relación significativa. Entre las variables. Al igual que el estudio investigativo de Arce en el año 2019 que a través del análisis descriptivo determino que ante mayor sea el índice o nivel de gestión del talento humano, mayor será la satisfacción del laborador, al igual y finalmente en relación a la comparación de los resultados de los análisis descriptivos, el trabajo investigativo de Chagua en el año 2019, determinó que la relación se caracterizó como positiva y sólida.

En síntesis, en relación a los resultados descriptivos obtenidos y los resultados descriptivos de los estudios investigativos citados, se corrobora y afirma la correlación entre las variables. Determinando así que a nivel estadístico descriptivo existe una correlación positiva, en otras palabras, como ha quedado en evidencia, a mejor o mayor gestión del talento humano, mayor o mejor satisfacción de los laboradores.

Por otro lado, a nivel estadístico inferencial, los resultados obtenidos en el presente estudio investigativo, se plantearon hipótesis, la prueba de hipótesis general logró

determinar que si existen correlación positiva moderada entre las variables presentadas (sig: .000 es < .05 y un V. Sp. de .449), los resultados, cifras o valores obtenidos se interpretan: que, si se fortalece la gestión del talento humano se incrementa, por lo tanto se podría mejorar la satisfacción de los colaboradores de un Hospital de Lima.

En atención a estos resultados del estudio, tenemos a Ballón, et al., en el año 2022 que coincide obteniendo un valor de sig. de .000 y un Rho de 0.765, determinando así una correlación positiva moderada. Asimismo, la investigación desarrollada por paredes y Bustamante en el 2021, también obtuvo un valor de sg. de .000 y un Rho de .759. En relación a los resultados de Ballón podemos evidenciar una diferencia entre los resultados obtenidos del presente estudio investigativo con los de Ballón, debido a que Ballón obtuvo una correlación significativa de nivel fuerte, mientras que la del estudio actual es moderada, esto se interpretaría como que, a mayor gestión del talento humano, mayor será la satisfacción del laborador, y por ende, al paciente, esto debido a que, si el laborador se encuentra satisfecho o contento en su centro de labores, mejor será su productividad, realizándola de manera eficiente y eficaz. (Conexión Esan, 2017)

De igual manera el estudio investigativo de Santamaria, et al., en 2020 obtuvo un valor de sg. de .000, determinando una correlación significativa entre las variables. Asimismo, el estudio desarrollado por Macias, et al., en el 2020 obtuvo un valor de sg. de .000, determinando así también una correlación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, el estudio desarrollado por Macias, et al., en 2020 encontró un valor de sg. <.005, determinando así una correlación significativa.

También se pudo constatar los resultados de la presente investigación y confirmar la correlación entre las variables en laboradores de lima con la investigación de: Salazar en 2018, quien obtuvo un valor de sg. .001, siendo este un valor <.005, determinó la correlación significativa entre las variables de estudio. De igual manera, la investigación de Morales en 2020, obtuvo un valor de sg. de .000, lo cual se traduce como: se halló la existencia de una correlación significativa entre las variables de

estudio, también, la investigación de Espinoza en 2020, obtuvo un valor de sg. de .000 determinando así una correlación significativa entre las variables en estudio.

Finalmente, las investigaciones de: Arce en 2019 obtuvo un valor de sg. de .000 y un valor de Rho de .698, determinando así una correlación significativa moderada entre las variables de estudio, además, la investigación de Chagua en 2019 obtuvo un valor de sg. de .000 y un valor de Rho de .782, determinando así una correlación significativa moderada.

En síntesis, como ha quedado evidenciado la presente investigación ha cumplido con todos y con c/u de los criterios básicos y éticos de investigación a los cuáles se comprometió y se ciñó. Cabe destacar que se cumplió con cada objetivo planteado en la presente investigación, como también se corroboró las hipótesis planteadas en la presente investigación, como también se pudo conformar el marco teórico y realidad problemática gracias a una exhaustiva y ardua labor de la investigadora. Dentro de los resultados obtenidos, se constató que fueron positivos y en relación a estudios previos, se corroboró la correlación significativa positiva entre las variables, sin embargo, cabe precisar mencionar que sería óptimo y adecuado el poder desarrollar más investigaciones a futuro con distintas teorías, cuestionarios y población, para al fin determinar a ciencia cierta la correlación entre las variables definitivamente,

La relación encontrada en el estudio investigativo, se encuentra afianzada en las conceptualizaciones realizadas por Chiavenato (2011); él indica que, si se quiere gestionar personas, debe basarse en los procesos de organización, desarrollo, retención, integración y evaluación, y que el objetivo es obtener la satisfacción de los colaboradores y el compromiso en la visión y misión de toda la empresa. Basándose en las teorías, podemos relacionarla a la de la teoría del comportamiento humano en las organizaciones. Chiavenato (2009) indica las teorías X & Y de Mc Gregor, el cuál conceptualiza de una manera típico tradicional en la cual predomina una actitud o personalidad vertical y autoritaria, y un segundo concepto como consultantito, participativo y demócrata, siendo este segundo concepto lineado de manera horizontal; explica los 2 modelos que discrepan en la manera en la que se observa el trabajo en

las empresas, que funcionan como una especie de guía y apoya o contribuye a tomar una o más decisiones de una manera más eficaz, eficiente y acertada. La gestión del talento humano o la administración del capital humano se erige como un asunto de considerable relevancia para las entidades de diversas categorías. Este interés no se centra meramente en la gestión de recursos, sino en la habilidad para administrar individuos dotados de conocimientos, dedicación y capacidad de acción. Este conjunto de atributos constituye lo que se define como talento humano, conforme lo señala Alles (2007). Desde esta perspectiva, se respalda la existencia de una conexión intrínseca entre ambas variables, subrayando la significancia que reviste tanto en el contexto empresarial como, de manera particular, en el ámbito de la salud, donde se demandan niveles elevados de compromiso por parte de los colaboradores.

En este sentido, es imperativo comprender que la gestión del talento humano no se limita a una simple administración de recursos humanos, sino que se extiende hacia la gestión de individuos que aportan conocimientos especializados, una dedicación sólida y una disposición activa para contribuir al éxito organizacional. Esta perspectiva destaca la necesidad de adoptar enfoques estratégicos que fortalezcan la conexión entre la gestión eficaz del capital humano y el rendimiento general de la organización.

Desde las teorías respaldadas por Alles (2007), se consolida la idea de que existe una relación esencial entre la gestión del talento humano y el éxito empresarial. Esta relación va más allá de la simple coordinación de recursos, abrazando la idea de nutrir y cultivar las capacidades individuales de los colaboradores para impulsar el progreso organizativo.

Particularmente, en el ámbito de la salud, la importancia de la gestión del talento humano se acentúa aún más, dado que la prestación de servicios de salud exige niveles extraordinarios de compromiso y competencia por parte del personal. En este contexto, la gestión eficiente del talento no solo se traduce en el aprovechamiento de habilidades técnicas, sino también en la promoción de un compromiso profundo, crucial para enfrentar los desafíos y cumplir con las exigencias específicas de este sector.

Cabe destacar y mencionar que, de igual manera, es imperativo fomentar investigaciones que exploren la relevancia de reconocer el compromiso y la motivación laboral, así como comprender su función dentro del nivel de satisfacción. También es crucial reconocer la labor desempeñada desde la perspectiva de las diversas disciplinas que conforman el equipo de salud. Con frecuencia, se observa una disparidad en el trato hacia los trabajadores, centrándose predominantemente en el personal médico y pasando por alto a otros integrantes del equipo de salud.

Es esencial promover análisis detallados que aborden la conexión entre el reconocimiento, el compromiso laboral y la motivación, y cómo estos elementos influyen directamente en el grado de satisfacción experimentado por los trabajadores. Además, resulta fundamental destacar que la valoración de la labor realizada debe extenderse más allá de la esfera del personal médico, considerando y reconociendo de manera equitativa las contribuciones de todos los miembros del equipo de salud.

En este contexto, surge la necesidad de erradicar la tendencia hacia un tratamiento desigual, donde la atención y los elogios se concentran de manera desproporcionada en el personal médico. En lugar de ello, se debe adoptar una perspectiva integral que celebre y reconozca las contribuciones individuales de todos los integrantes del equipo de salud, reconociendo así la diversidad de habilidades y roles que convergen para brindar una atención de calidad.

La falta de equidad en el reconocimiento puede generar descontento entre los trabajadores no médicos, disminuyendo su motivación y compromiso laboral. Por lo tanto, la promoción de una cultura organizacional que valore y reconozca de manera justa las contribuciones de todo el equipo de salud no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también fortalece la cohesión y eficacia del equipo en su conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la correlación entre la GTH y S en los laboradores de un hospital de Lima. (sg .000, Rho .449), los valores obtenidos se clasifican como correlación significativamente positiva media.

Segunda: Se determinó la correlación entre la DI de GTH y S en los laboradores de un hospital de Lima. (sg .000, Rho .320), los valores obtenidos se clasifican como correlación significativamente positiva media.

Tercera: Se determinó la correlación entre la DII de GTH y S en los laboradores de un hospital de Lima. (sg .000, Rho .290), los valores obtenidos se clasifican como correlación significativamente positiva media.

Cuarta: Se determinó la correlación entre la DIII de GTH y S en los laboradores de un hospital de Lima. (sg .000, Rho .398), los valores obtenidos se clasifican como correlación significativamente positiva media.

Quinta: Se determinó la correlación entre la DIV de GTH y S en los laboradores de un hospital de Lima. (sg .000, Rho .405), los valores obtenidos se clasifican como correlación significativamente positiva media.

Sexta: Se determinó la correlación entre la DV de GTH y S en los laboradores de un hospital de Lima. (sg .000, Rho .413), los valores obtenidos se clasifican como correlación significativamente positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda el desarrollo de futuras investigaciones abocadas con una teoría y enfoques o definiciones conceptuales similares o distintas a las presentadas en el actual estudio investigativo.

Segunda: Se aconseja al hospital considerar los desempeños en la GTH, y la S. del usuario interno, dado que esto influirá en el compromiso y bienestar de los empleados, siendo este el aspecto crucial para una producción aumentada y una mejora constante. Además, facilita realizar un diagnóstico de la percepción que tienen los trabajadores.

Tercera: Dentro del procedimiento de Incorporación, emplear una ampliada variedad de canales de comunicación con el fin de convocar a un proceso extenso de reclutamiento y selección, asegurando que la posición o cargo sea ocupado por el personal más adecuado para la tarea.

Cuarta: En la etapa de estructuración u organización, realizar evaluaciones periódicas del rendimiento del equipo contribuirá al desarrollo profesional del personal, lo que resultará en un mejor desempeño en sus responsabilidades.

Quinta: En la fase de retención, es esencial ofrecer una compensación adecuada y acorde al puesto desempeñado, basada en el mérito del empleado.

Sexta: En la fase de desarrollo, resulta crucial consolidar la política de ascensos como una forma de reconocimiento, dado que constituye un elemento motivador vinculado al desempeño y méritos de los individuos.

Séptima: En el proceso de valoración, es fundamental identificar las fortalezas y debilidades de los empleados. Se sugiere realizar evaluaciones y auditorías no programadas con mayor frecuencia, ya que estas contribuyen a tomar decisiones respecto a ascensos o, en su caso, desvinculaciones laborales.

REFERENCIAS

- Abril M., (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. (1° Edición). Ecuador. UTA.
- Abril, M. (2018). Design of human talent management processes. Ambato: MEGAGRAF.
- Aleman Quispe, F. (2023). Gestión del talento humano y satisfacción del usuario del área de emergencia de un hospital público, Lima-Perú 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123404/Aleman_Q_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. A. (2007). Gestión por competencias: el diccionario. Ediciones Granica SA.
- Alvarado Párraga, L. F. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7553/T061_20992640_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] & National Council on Measurement in Education [NCME] (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: AERA.
- Arce Rivas, J. S. (2019). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Barranca, 2018.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059.
- Ballón, A. Y. P., Saravia, P. C. C., Vilchez, E. A. R., Cotrina, C. L. S., & Lume, M. S. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070.
- Bernal, C. (2010). *Investigation methodology*. (3.a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Beauchamp, T., Childress, J., (1979). *Principles of biomedical ethics*. New York: Oxford University Press.
- Brief, A.P. (1998) *Attitudes in and around Organizations*. Sage, Thousand Oaks, 9.

- Pérez. C. (2020) *Gestión del talento humano en salud según modelo GEMSES*. ISBN 978-612-00-7342-1
- Candia C., (2018) *Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Perú].
- Chagua Ramirez, Y. D. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria Santa Ana de Junín–2018*.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Conexión Esan (2017) *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>
- ENSUSALUD. (2019). *Principales resultados de la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Sector Salud 2019*. Ministerio de Salud de Perú. http://www.dge.gob.pe/portal/docs/vigilancia/2019/ENSUSALUD/Informe_Ensalud_2019.pdf
- Escurra, L. (1988). Quantification of content validity by judges' criteria. *Revista de psicología de la PUCP*, 6 (2), pp. 103-111.
- Espinoza Borja, S. M. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*.
- Fisher C., (2000) *Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?* *Journal of Organizational Behavior*, Vol. (21).
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Principles of organizational behavior*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Hernández, et al. (2010) *Metodología de la Investigación*. Interamericana editores. Vol. 4.
- Hernández, et. al. (201) *Metodología de la Investigación*. Interamericana editores. Vol. 5.
- Hernández, et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.). Mexico, Iztapalapa: Interamericana.

- Hernández, J. (2018) Coeficiente de correlación. <https://es.slideshare.net/PROBIENJL3/coeficiente-de-correlacion-spearman-ok>
- Huanca Carnero, Y. Y. (2023). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal de salud mental en un hospital nacional de Lima, 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123809/Huanca_CYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INEI. (2020). Nota de prensa N° 122: Características de la demanda y atención en salud en el segundo trimestre 2020. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/nota_prensa/informe-tecnico-segundo-trimestre-2020.pdf
- Kerlinger, F., Howard, B. (2002). Behavioral Research Research Methods in Social Sciences. Recuperado de: <https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2011/03/kerlinger-y-lee-cap-1.pdf>
- Macías M., Ruiz S., y Valdivieso., Primavera del Alma. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. Ingeniería Industrial, 41(2), e4122. Epub 01 de agosto de 2020. Recuperado en 17 de abril de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=es.
- Montesinos Guillot, A. (2020). Muestreo aleatorio simple. <https://riunet.upv.es/handle/10251/145099>
- Morales Ruiz, H. J. (2020). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.
- OMS. (2020). Health workforce. WHO. <https://www.who.int/health-topics/health-workforce>
- Osada, Jorge y Salvador-Carrillo, José. (2021). Estudios descriptivos evolucionales: ¿término correcto? Revista médica de Chile, 149 (9), 1383-1384. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Palella, S. y Martins, F. (2012). Quantitative Research Methodology . (3ª ed.). Caracas, Venezuela: *Editorial Fedupel*

- Palma S., (1999). Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana (Clima Organizacional). Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, Nº 1. Lima.
- Palma S., (2005). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú.
- Palma, S., (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.
- Paredes P., y Bustamante J., (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. Journal of the Academy, (5), 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Perez Garfias, Y. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas-Apurímac, 2021.
- Pujol, L. y Dabos (2018). Satisfacción laboral: una revisión de literatura acerca de sus principales determinantes. Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante. 34 (146). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- Robbins S., y Judge T., (2009) Comportamiento organizacional. decimotercera edición. Pearson Educación de México, ISBN: 978-607-442-098-2
- Rojas Reyes, R. R. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2c%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar P., (2018) Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana [Tesis maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Sánchez y Reyes (2015) Metodología y Diseños de Investigación Científica 5ta. Edición
- Santos Luna, J. M. (2018). La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJ_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santamaria A., Hernández H., y Niebles W., (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiano. *Revista Espacios* Vol. 41 (38) 2020•Art.

The Lancet Global Health Commission. (2018). High-quality health systems in the Sustainable Development Goals era: Time for a revolution. *The Lancet Global Health*, 6(11), e1196–e1252. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(18\)30386-3](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(18)30386-3)

Vallejo, L. (2016) Gestión del talento humano. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-las-ciencias-de-la-salud-hugo-chavez-frias/morfofisiologia-humana-ii/gestion-del-talento-humano-luz-m-vallejo-chavez/32807360>

Weiss, HM (2002) Deconstruyendo la satisfacción laboral: separando evaluaciones, creencias y experiencias afectivas. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 12, 173-194.

[http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

ANEXOS

Anexo 1.

TULO - LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	EVIDENCIAS DE PREVALENCIA
Gestión del talento humano y satisfacción en los colaboradores de un hospital de Lima, 2023	General	General	
	¿Cómo se correlaciona la gestión del talento humano y la satisfacción en los colaboradores de un hospital de Lima?	Determinar la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción en los colaboradores de un hospital de Lima.	<p>REALIDAD PROBLEMÁTICA:</p> <p>A nivel internacional, la búsqueda de la excelencia en la atención médica ha llevado a una creciente conciencia sobre la importancia de la Gestión del Talento Humano en los hospitales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado que el personal de salud altamente capacitado y motivado es esencial para garantizar una atención segura y de calidad (OMS, 2020). Además, estudios como el realizado por The Lancet Global Health Commission (2018) han enfatizado la necesidad de invertir en el desarrollo y la gestión del talento humano en el sector de la salud para mejorar los resultados de salud y la satisfacción de los pacientes a nivel mundial. En el contexto nacional de Perú, la calidad de la atención médica y la satisfacción del paciente son temas cruciales en el sector de la salud. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2020, el 59.3% de los peruanos acudió a un establecimiento de salud público o privado por algún problema de salud, lo que demuestra la relevancia de este sector en la vida de la población (INEI, 2020). Además, la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Sector Salud (ENSUSALUD, 2019) indicó que el 70% de los pacientes que acudieron a establecimientos de salud públicos manifestaron haber experimentado algún tipo de insatisfacción en su última visita. Dentro de este contexto nacional, Lima, como la capital de Perú y una de las ciudades más pobladas, alberga una red de hospitales que enfrentan desafíos significativos en la gestión del talento humano y la satisfacción de los pacientes. Los hospitales limeños se esfuerzan por equilibrar la demanda creciente de servicios médicos con la disponibilidad de personal de salud altamente calificado. Esto plantea interrogantes importantes sobre cómo la gestión del talento humano influye en la satisfacción de los pacientes en esta región clave.</p>

	HIPÓTESIS	Específicos	CONTEXTO
	<p>Existe correlación entre gestión del talento humano y satisfacción en los colaboradores de un hospital de Lima.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la correlación entre el proceso de integración y satisfacción. 2. Determinar la correlación entre el proceso de organización y satisfacción. 3. Determinar la correlación entre el proceso de retención y satisfacción. 4. Determinar la correlación entre el proceso de desarrollo y satisfacción. 5. Determinar la correlación entre el proceso de evaluación y satisfacción. 	<p>La investigación se desarrollará en trabajadores de un hospital de Lima</p> <hr/> <p>El propósito de la investigación es brindar a la población beneficiaria y en general, una investigación con validez, confiabilidad y veracidad que determinará la correlación o no correlación de las variables, tipo y nivel de la misma.</p> <hr/> <p>LIMITACIONES: TIEMPO, PERMISOS, ECONÓMICA,</p>

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	
ESCALA DE MEDICIÓN: ESCALA LIKERT	Cuestionario de Gestión del Talento Humano de Chiavenato y Candia.	
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN		
ESCALA DE MEDICIÓN: ESCALA LIKERT	Escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma	

Anexo 2: Variables y sus dimensiones:

1ERA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.	2DA VARIABLE: SATISFACCIÓN
1era Dimensión Proceso de Integración (cinco ítems). 2da Dimensión Proceso de Organización (cinco ítems). 3era Dimensión Proceso de Retención (cinco ítems). 4ta Dimensión Proceso de Desarrollo (cuatro ítems). 5ta Dimensión Proceso de Evaluación (tres ítems).	1era Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales (tres ítems). 2da Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos (tres ítems). 3era Dimensión: Políticas administrativas (tres ítems). 4ta Dimensión: Relaciones sociales (cuatro ítems). 5ta Dimensión: Desarrollo personal (cinco ítems). 6ta Dimensión: Desarrollo de tareas (cuatro ítems). 7ma Dimensión: Relación con la autoridad (cuatro ítems).

Anexo 3: CRITERIO DE JUECES

JUEZ 1.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del Talento Humano de Chiavenato, adaptado por Candia y la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC . 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:	: Chuquillanqui Paulino, Beatriz Martina
Grado profesional:	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	HC. PNP.LNS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano de Chiavenato y Candia
Autor (a):	Chiavenato (2011) adaptado por Candia (2018)
Procedencia:	Brasil
Administración:	Cuestionario de administración directa
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Laboradores Jóvenes y adultos.
Significación:	Explicar cómo está compuesta (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	-Proceso de integración -Proceso de organización -Proceso de retención -Proceso de desarrollo -Proceso de evaluación	Gestión del talento humano, Chiavenato (2011) refiere como un conjunto de actividades, las cuales se dan estos procesos como, la integración, organización, retención, desarrollo y evaluación de los trabajadores, están íntimamente relacionados, todo cambio ejercerá influencia en los demás.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del talento humano elaborado por Chiavenato y adaptado por Candia en el año 2018 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Proceso de integración
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se utilizan medios de comunicación para convocar a reclutamiento masivo en su institución.			x					x				x	
02	El área de Recursos Humanos fomenta el reclutamiento interno para convocatorias de ascenso.			x					x				x	
03	Las técnicas utilizadas en la selección del personal, son las adecuadas.			x					x				x	
04	La institución generalmente selecciona personal externo para puestos de jefatura.		x					x				x		
05	Se cuenta con un programa de integración del personal nuevo, para adaptarse al equipo de trabajo.			x				x					x	

- Segunda dimensión: Proceso de organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado o nivel de organización del laborador.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
06	Participa en capacitaciones relacionados con su trabajo.			x					x				x	
07	Solo desempeña labores que corresponden a su puesto de trabajo.													
08	Los movimientos internos del personal benefician a los empleados.			x					x				x	
09	Se planifica las actividades que se va a realizar durante el año.			x					x				x	
10	Se evalúa periódicamente para determinar si su rendimiento ha sido el más óptimo.			x					x				x	

- Tercera dimensión: Proceso de retención
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	La remuneración que recibe es acorde al mercado.			x					x				x	
12	La institución le brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley.			x					x				x	
13	Se cumplen todos los protocolos de seguridad establecidos por la institución.			x					x				x	
14	Existe igualdad en el trato hacia los trabajadores sindicalizados.			x					x				x	
15	El área de Recursos Humanos coordina con el sindicato sobre el respeto de los derechos laborales.			x					x				x	

- Cuarta dimensión: Proceso de desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
16	Se desarrollan programas de formación que contribuyan a mejorar sus habilidades.			x					x				x	
17	Existe la política de promoción como reconocimiento.			x					x				x	
18	Considera que la institución contribuye con su crecimiento profesional.			x					x				x	
19	Los cambios en la institución influyen positivamente en su desempeño.			x					x				x	

- Quinta dimensión: Proceso de evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
20	Las evaluaciones permiten conocer las debilidades y fortalezas de los trabajadores.			x				x					x	
21	Los supervisores cuentan con los conocimientos para realizar las evaluaciones.			x				x					x	
22	Recibe visitas inopinadas de auditores para tener información relevante.			x				x					x	

**Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano Autores: Chiavenato (2011)
adaptado por candia (2018) Instrucción: marque con un aspa según su percepción.**

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PROCESO DE INTEGRACIÓN					
01	Se utilizan medios de comunicación para convocar a reclutamiento masivo en su institución.					
02	El área de Recursos Humanos fomenta el reclutamiento interno para convocatorias de ascenso.					
03	Las técnicas utilizadas en la selección del personal, son las adecuadas.					
04	La institución generalmente selecciona personal externo para puestos de jefatura.					
05	Se cuenta con un programa de integración del personal nuevo, para adaptarse al equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE ORGANIZACIÓN					
06	Participa en capacitaciones relacionados con su trabajo.					
07	Solo desempeña labores que corresponden a su puesto de trabajo.					
08	Los movimientos internos del personal benefician a los empleados.					
09	Se planifica las actividades que se va a realizar durante el año.					
10	Se evalúa periódicamente para determinar si su rendimiento ha sido el más óptimo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE RETENCIÓN					
11	La remuneración que recibe es acorde al mercado.					
12	La institución le brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley.					
13	Se cumplen todos los protocolos de seguridad establecidos por la institución.					
14	Existe igualdad en el trato hacia los trabajadores sindicalizados.					
15	El área de Recursos Humanos coordina con el sindicato sobre el respeto de los derechos laborales.					

	DIMENSIÓN: PROCESO DE DESARROLLO					
16	Se desarrollan programas de formación que contribuyan a mejorar sus habilidades.					
17	Existe la política de promoción como reconocimiento.					
18	Considera que la institución contribuye con su crecimiento profesional.					
19	Los cambios en la institución influyen positivamente en su desempeño.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE EVALUACIÓN					
20	Las evaluaciones permiten conocer las debilidades y fortalezas de los trabajadores.					
21	Los supervisores cuentan con los conocimientos para realizar las evaluaciones.					
22	Recibe visitas inopinadas de auditores para tener información relevante.					

Fuente: Chiavenato (2011)

6. Datos : Cuestionario Escala de Satisfacción Laboral

Nombre de la Prueba:	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autor (a):	Sonia Palma Carrillo (1999)
Procedencia:	Lima-Perú
Administración:	Cuestionario de administración directa.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Laboradores jóvenes y adultos.
Significación:	Explicar cómo está compuesta (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

7. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones físicas y/o materiales -Beneficios laborales y / o remunerativos -Políticas administrativas -Relaciones sociales -Desarrollo personal Desarrollo de tareas 	Palma (2005) define, satisfacción de los trabajadores como, una disposición relativamente permanente que el empleado tiene hacia su trabajo, que se fundamenta en los principios y valores que va adquiriendo el individuo desde su trayectoria y experiencia laboral

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario denominado: Escala de Satisfacción Laboral SL.SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 1999. 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 sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de satisfaccion

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las condiciones físicas y materiales, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			x					x				x	
2	El ambiente donde trabajo es confortable.			x					x				x	
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			x					x				x	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las beneficios laborales y remunerativas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
4	Mi sueldo es adecuado en relación a la labor que realizo.			x					x				x	
5	Me siento mal con lo que hago.		x				x					x		
6	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			x					x				x	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las políticas administrativas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
7	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.			x					x				x	
8	Me disgusta mi horario.			x					x				x	
9	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.			x					x				x	

- Cuarta dimensión: Relaciones Sociales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las relaciones sociales, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
10	El compañerismo es el ideal para desempeñar mis funciones.			x					x				x	
11	Me agradan trabajar con mis compañeros.			x					x				x	
12	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.			x					x				x	
13	La solidaridad es característica en nuestro grupo de trabajo.			x					x				x	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de satisfacción del encuestado en relación a su labor.


Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
14	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			x					x				x	
15	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.			x					x				x	
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			x					x				x	
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			x					x				x	
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.			x					x				x	

- Sexta dimensión: Desarrollo de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación al desarrollo de tareas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
19	La tarea que realizo es tan valiosa como las demás.			x					x				x	
20	Me siento realmente útil con la labor que realizo.			x					x				x	
21	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.			x					x				x	
22	Mi trabajo me aburre.			x					x				x	

- Séptima dimensión: Relacionado con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión. Identificar la percepción en relación a la Autoridad, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
23	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).			x					x				x	
24	Es grata la disposición de mis jefes cuando hago consultas sobre mi trabajo.			x					x				x	
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			x					x				x	
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.			x					x				x	


 OS - 294357
 Beatriz Martina CHUQUILLANQUI PAULINO
 CRNEL SPNP
 CTMP 1391

Firma del evaluador

DNI: 07033783

Instrumento: cuestionario de Satisfacción laboral Test:

Escala de satisfacción laboral

SL-SPC Autor: Sonia Palma Carrillo (1999)

Instrucciones: las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo, son solo opiniones, Señale con una X dentro del recuadro interior correspondiente a la pregunta

TA	A	I	D	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	ITEM	TA	A	I	D	TD
	Factor I: Condiciones físicas y/o materiales					
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	Factor II: Beneficios laborales y/o remunerativos					
4	Mi sueldo es adecuado en relación a la labor que realizo.					
5	Me siento mal con lo que hago.					
6	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	Factor III: Políticas administrativas					
7	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
8	Me disgusta mi horario.					
9	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	Factor IV: Relaciones Sociales					
10	El compañerismo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
11	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
12	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
13	La solidaridad es característica en nuestro grupo de trabajo.					
	Factor V: Desarrollo personal					

14	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
15	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
	Factor VI: Desarrollo de tareas					
19	La tarea que realizo es tan valiosa como las demás.					
20	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
21	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
22	Mi trabajo me aburre.					
	Factor VII: Relación con la autoridad					
23	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
24	Es grata la disposición de mis jefes cuando hago consultas sobre mi trabajo.					
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

Fuente: Palma Carrillo Sonia (1999)

JUEZ 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del Talento Humano de Chiavenato, adaptado por Candia y la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. 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.

9. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Meléndez Riega, Hernán Junior
Grado profesional:	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	HC. PNP.LNS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano de Chiavenato y Candia
Autor (a):	Chiavenato (2011) adaptado por Candia (2018)
Procedencia:	Brasil
Administración:	Cuestionario de administración directa
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Laboradores Jóvenes y adultos.
Significación:	Explicar cómo está compuesta (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

12. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	-Proceso de integración -Proceso de organización -Proceso de retención -Proceso de desarrollo -Proceso de evaluación	Gestión del talento humano, Chiavenato (2011) refiere como un conjunto de actividades, las cuales se dan estos procesos como, la integración, organización, retención, desarrollo y evaluación de los trabajadores, están íntimamente relacionados, todo cambio ejercerá influencia en los demás.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

13. Presentación de instrucciones para el juez:

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del talento humano elaborado por Chiavenato y adaptado por Candia en el año 2018 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Proceso de integración
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se utilizan medios de comunicación para convocar a reclutamiento masivo en su institución.			x					x				x	
02	El área de Recursos Humanos fomenta el reclutamiento interno para convocatorias de ascenso.			x					x				x	
03	Las técnicas utilizadas en la selección del personal, son las adecuadas.			x					x				x	
04	La institución generalmente selecciona personal externo para puestos de jefatura.		x					x				x		
05	Se cuenta con un programa de integración del personal nuevo, para adaptarse al equipo de trabajo.			x				x					x	

- Segunda dimensión: Proceso de organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado o nivel de organización del laborador.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
06	Participa en capacitaciones relacionados con su trabajo.			x					x				x	
07	Solo desempeña labores que corresponden a su puesto de trabajo.													
08	Los movimientos internos del personal benefician a los empleados.			x					x				x	
09	Se planifica las actividades que se va a realizar durante el año.			x					x				x	
10	Se evalúa periódicamente para determinar si su rendimiento ha sido el más óptimo.			x					x				x	

- Tercera dimensión: Proceso de retención

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	La remuneración que recibe es acorde al mercado.			x					x				x	
12	La institución le brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley.			x					x				x	
13	Se cumplen todos los protocolos de seguridad establecidos por la institución.			x					x				x	
14	Existe igualdad en el trato hacia los trabajadores sindicalizados.			x					x				x	
15	El área de Recursos Humanos coordina con el sindicato sobre el respeto de los derechos laborales.			x					x				x	

- Cuarta dimensión: Proceso de desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
16	Se desarrollan programas de formación que contribuyan a mejorar sus habilidades.			x					x				x	
17	Existe la política de promoción como reconocimiento.			x					x				x	
18	Considera que la institución contribuye con su crecimiento profesional.			x					x				x	
19	Los cambios en la institución influyen positivamente en su desempeño.			x					x				x	

- Quinta dimensión: Proceso de evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
20	Las evaluaciones permiten conocer las debilidades y fortalezas de los trabajadores.			x				x					x	
21	Los supervisores cuentan con los conocimientos para realizar las evaluaciones.			x				x					x	
22	Recibe visitas inopinadas de auditores para tener información relevante.			x				x					x	

**Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano Autores: Chiavenato (2011)
adaptado por candia (2018) Instrucción: marque con un aspa según su percepción.**

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PROCESO DE INTEGRACIÓN					
01	Se utilizan medios de comunicación para convocar a reclutamiento masivo en su institución.					
02	El área de Recursos Humanos fomenta el reclutamiento interno para convocatorias de ascenso.					
03	Las técnicas utilizadas en la selección del personal, son las adecuadas.					
04	La institución generalmente selecciona personal externo para puestos de jefatura.					
05	Se cuenta con un programa de integración del personal nuevo, para adaptarse al equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE ORGANIZACIÓN					
06	Participa en capacitaciones relacionados con su trabajo.					
07	Solo desempeña labores que corresponden a su puesto de trabajo.					
08	Los movimientos internos del personal benefician a los empleados.					
09	Se planifica las actividades que se va a realizar durante el año.					
10	Se evalúa periódicamente para determinar si su rendimiento ha sido el más óptimo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE RETENCIÓN					
11	La remuneración que recibe es acorde al mercado.					
12	La institución le brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley.					
13	Se cumplen todos los protocolos de seguridad establecidos por la institución.					
14	Existe igualdad en el trato hacia los trabajadores sindicalizados.					
15	El área de Recursos Humanos coordina con el sindicato sobre el respeto de los derechos laborales.					

	DIMENSIÓN: PROCESO DE DESARROLLO					
16	Se desarrollan programas de formación que contribuyan a mejorar sus habilidades.					
17	Existe la política de promoción como reconocimiento.					
18	Considera que la institución contribuye con su crecimiento profesional.					
19	Los cambios en la institución influyen positivamente en su desempeño.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE EVALUACIÓN					
20	Las evaluaciones permiten conocer las debilidades y fortalezas de los trabajadores.					
21	Los supervisores cuentan con los conocimientos para realizar las evaluaciones.					
22	Recibe visitas inopinadas de auditores para tener información relevante.					

Fuente: Chiavenato (2011)

14. Datos cuestionario Escala de Satisfacción Laboral

Nombre de la Prueba:	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autor (a):	Sonia Palma Carrillo (1999)
Procedencia:	Lima-Perú
Administración:	Cuestionario de administración directa.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Laboradores jóvenes y adultos.
Significación:	Explicar cómo está compuesta (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

15. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones físicas y/o materiales -Beneficios laborales y / o remunerativos -Políticas administrativas -Relaciones sociales -Desarrollo personal -Desarrollo de tareas -Relacionado a la autoridad 	Palma (2005) define, satisfacción de los trabajadores como, una disposición relativamente permanente que el empleado tiene hacia su trabajo, que se fundamenta en los principios y valores que va adquiriendo el individuo desde su trayectoria y experiencia laboral

16. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario denominado: Escala de Satisfacción Laboral SL.SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 1999. 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 sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de satisfaccion

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las condiciones físicas y materiales, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			x					x				x	
2	El ambiente donde trabajo es confortable.			x					x				x	
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			x					x				x	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las beneficios laborales y remunerativas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
4	Mi sueldo es adecuado en relación a la labor que realizo.			x					x				x	
5	Me siento mal con lo que hago.		x					x				x		
6	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			x					x				x	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las políticas administrativas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
7	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.			x					x				x	
8	Me disgusta mi horario.			x					x				x	
9	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.			x					x				x	

- Cuarta dimensión: Relaciones Sociales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las relaciones sociales, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
10	El compañerismo es el ideal para desempeñar mis funciones.			x					x				x	
11	Me agradan trabajar con mis compañeros.			x					x				x	
12	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.			x					x				x	
13	La solidaridad es característica en nuestro grupo de trabajo.			x					x				x	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de satisfacción del encuestado en relación a su labor.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
14	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			x					x				x	
15	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.			x					x				x	
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			x					x				x	
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			x					x				x	
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.			x					x				x	

- Sexta dimensión: Desarrollo de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación al desarrollo de tareas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
19	La tarea que realizo es tan valiosa como las demás.				x									x	
20	Me siento realmente útil con la labor que realizo.				x									x	
21	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.				x									x	
22	Mi trabajo me aburre.				x									x	

- Séptima dimensión: Relacionado con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión. Identificar la percepción en relación a la Autoridad, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
23	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).				x									x	
24	Es grata la disposición de mis jefes cuando hago consultas sobre mi trabajo.				x									x	
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				x									x	
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				x									x	



Hernán Junior Meléndez Riega
Lic. TM en Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 7558

Firma del evaluador

DNI: 43444671

Instrumento: cuestionario de Satisfacción laboral Test:

Escala de satisfacción laboral

SL-SPC Autor: Sonia Palma Carrillo (1999)

Instrucciones: las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo, son solo opiniones, Señale con una X dentro del recuadro interior correspondiente a la pregunta

TA	A	I	D	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	ITEM	TA	A	I	D	TD
	Factor I: Condiciones físicas y/o materiales					
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	Factor II: Beneficios laborales y/o remunerativos					
4	Mi sueldo es adecuado en relación a la labor que realizo.					
5	Me siento mal con lo que hago.					
6	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	Factor III: Políticas administrativas					
7	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
8	Me disgusta mi horario.					
9	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	Factor IV: Relaciones Sociales					
10	El compañerismo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
11	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
12	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
13	La solidaridad es característica en nuestro grupo de trabajo.					
	Factor V: Desarrollo personal					
14	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
15	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					

16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
	Factor VI: Desarrollo de tareas					
19	La tarea que realizo es tan valiosa como las demás.					
20	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
21	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
22	Mi trabajo me aburre.					
	Factor VII: Relación con la autoridad					
23	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
24	Es grata la disposición de mis jefes cuando hago consultas sobre mi trabajo.					
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

Fuente: Palma Carrillo Sonia (1999)

JUEZ 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del Talento Humano de Chiavenato, adaptado por Candia y la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC . 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.

17. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Villegas Quispe William Fernando
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	HC. PNP.LNS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

18. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano de Chiavenato y Candia
Autor (a):	Chiavenato (2011) adaptado por Candia (2018)
Procedencia:	Brasil
Administración:	Cuestionario de administración directa
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Laboradores Jóvenes y adultos.
Significación:	Explicar cómo está compuesta (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

20. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	-Proceso de integración -Proceso de organización -Proceso de retención -Proceso de desarrollo -Proceso de evaluación	Gestión del talento humano, Chiavenato (2011) refiere como un conjunto de actividades, las cuales se dan estos procesos como, la integración, organización, retención, desarrollo y evaluación de los trabajadores, están íntimamente relacionados, todo cambio ejercerá influencia en los demás.

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.
	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 algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
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 esencialmente 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.

21. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del talento humano elaborado por Chiavenato y adaptado por Candia en el año 2018 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Proceso de integración
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se utilizan medios de comunicación para convocar a reclutamiento masivo en su institución.			x					x				x	
02	El área de Recursos Humanos fomenta el reclutamiento interno para convocatorias de ascenso.			x					x				x	
03	Las técnicas utilizadas en la selección del personal, son las adecuadas.			x					x				x	
04	La institución generalmente selecciona personal externo para puestos de jefatura.		x					x				x		
05	Se cuenta con un programa de integración del personal nuevo, para adaptarse al equipo de trabajo.			x				x					x	

- Segunda dimensión: Proceso de organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado o nivel de organización del laborador.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
06	Participa en capacitaciones relacionados con su trabajo.			x					x				x	
07	Solo desempeña labores que corresponden a su puesto de trabajo.													
08	Los movimientos internos del personal benefician a los empleados.			x					x				x	
09	Se planifica las actividades que se va a realizar durante el año.			x					x				x	
10	Se evalúa periódicamente para determinar si su rendimiento ha sido el más óptimo.			x					x				x	

- Tercera dimensión: Proceso de retención
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	La remuneración que recibe es acorde al mercado.			x					x				x	
12	La institución le brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley.			x					x				x	
13	Se cumplen todos los protocolos de seguridad establecidos por la institución.			x					x				x	
14	Existe igualdad en el trato hacia los trabajadores sindicalizados.			x					x				x	
15	El área de Recursos Humanos coordina con el sindicato sobre el respeto de los derechos laborales.			x					x				x	

- Cuarta dimensión: Proceso de desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
16	Se desarrollan programas de formación que contribuyan a mejorar sus habilidades.			x					x				x	
17	Existe la política de promoción como reconocimiento.			x					x				x	
18	Considera que la institución contribuye con su crecimiento profesional.			x					x				x	
19	Los cambios en la institución influyen positivamente en su desempeño.			x					x				x	

- Quinta dimensión: Proceso de evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el procedimiento en el cual el grupo se integra.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
20	Las evaluaciones permiten conocer las debilidades y fortalezas de los trabajadores.			x				x					x	
21	Los supervisores cuentan con los conocimientos para realizar las evaluaciones.			x				x					x	
22	Recibe visitas inopinadas de auditores para tener información relevante.			x				x					x	

Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano Autores: Chiavenato (2011) adaptado por Candia (2018) Instrucción: marque con un aspa según su percepción.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PROCESO DE INTEGRACIÓN					
01	Se utilizan medios de comunicación para convocar a reclutamiento masivo en su institución.					
02	El área de Recursos Humanos fomenta el reclutamiento interno para convocatorias de ascenso.					
03	Las técnicas utilizadas en la selección del personal, son las adecuadas.					
04	La institución generalmente selecciona personal externo para puestos de jefatura.					
05	Se cuenta con un programa de integración del personal nuevo, para adaptarse al equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE ORGANIZACIÓN					
06	Participa en capacitaciones relacionados con su trabajo.					
07	Solo desempeña labores que corresponden a su puesto de trabajo.					
08	Los movimientos internos del personal benefician a los empleados.					
09	Se planifica las actividades que se va a realizar durante el año.					
10	Se evalúa periódicamente para determinar si su rendimiento ha sido el más óptimo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE RETENCIÓN					
11	La remuneración que recibe es acorde al mercado.					
12	La institución le brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley.					
13	Se cumplen todos los protocolos de seguridad establecidos por la institución.					
14	Existe igualdad en el trato hacia los trabajadores sindicalizados.					

15	El área de Recursos Humanos coordina con el sindicato sobre el respeto de los derechos laborales.					
DIMENSIÓN: PROCESO DE DESARROLLO						
16	Se desarrollan programas de formación que contribuyan a mejorar sus habilidades.					
17	Existe la política de promoción como reconocimiento.					
18	Considera que la institución contribuye con su crecimiento profesional.					
19	Los cambios en la institución influyen positivamente en su desempeño.					
DIMENSIÓN: PROCESO DE EVALUACIÓN						
20	Las evaluaciones permiten conocer las debilidades y fortalezas de los trabajadores.					
21	Los supervisores cuentan con los conocimientos para realizar las evaluaciones.					
22	Recibe visitas inopinadas de auditores para tener información relevante.					

Fuente: Chiavenato (2011)

22. Datos cuestionario Escala de Satisfacción Laboral

Nombre de la Prueba:	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autor (a):	Sonia Palma Carrillo (1999)
Procedencia:	Lima-Perú
Administración:	Cuestionario de administración directa.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Laboradores jóvenes y adultos.
Significación:	Explicar cómo está compuesta (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

23. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción.	-Condiciones físicas y/o materiales -Beneficios laborales y / o remunerativos -Políticas administrativas -Relaciones sociales -Desarrollo personal -Desarrollo de tareas -Relacionado a la autoridad	Palma (2005) define, satisfacción de los trabajadores como, una disposición relativamente permanente que el empleado tiene hacia su trabajo, que se fundamenta en los principios y valores que va adquiriendo el individuo desde su trayectoria y experiencia laboral

A continuación, a usted le presento el cuestionario denominado: Escala de Satisfacción Laboral SL.SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 1999. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	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 algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
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 esencialmente 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.

solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de satisfaccion

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las condiciones físicas y materiales, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				x					x				
2	El ambiente donde trabajo es confortable.				x					x				
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				x					x				

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las beneficios laborales y remunerativas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
4	Mi sueldo es adecuado en relación a la labor que realizo.				x					x				
5	Me siento mal con lo que hago.			x								x		
6	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				x					x				

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las políticas administrativas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
7	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.				x									x	
8	Me disgusta mi horario.				x										x
9	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				x										x

- Cuarta dimensión: Relaciones Sociales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación a las relaciones sociales, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
10	El compañerismo es el ideal para desempeñar mis funciones.				x									x	
11	Me agradan trabajar con mis compañeros.				x										x
12	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.				x										x
13	La solidaridad es característica en nuestro grupo de trabajo.				x										x

- Quinta dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de satisfacción del encuestado en relación a su labor.

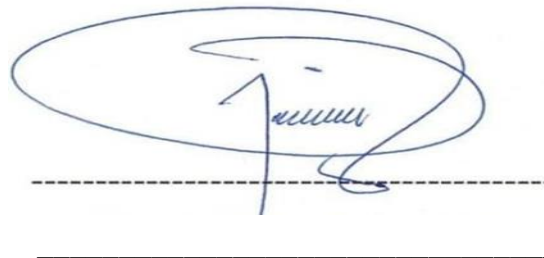
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
14	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				x										x
15	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				x										x
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				x										x
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				x										x
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.				x										x

- Sexta dimensión: Desarrollo de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción en relación al desarrollo de tareas, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
19	La tarea que realizo es tan valiosa como las demás.				x									x	
20	Me siento realmente útil con la labor que realizo.				x									x	
21	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.				x									x	
22	Mi trabajo me aburre.				x									x	

- Séptima dimensión: Relacionado con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión. Identificar la percepción en relación a la Autoridad, y como ello influye en la satisfacción del usuario interno o laborador

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
23	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).				x									x	
24	Es grata la disposición de mis jefes cuando hago consultas sobre mi trabajo.				x									x	
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				x									x	
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				x									x	



Firma del evaluador

DNI: 09860920

Instrumento: cuestionario de Satisfacción laboral Test: Escala de satisfacción laboral

SL-SPC Autor: Sonia Palma Carrillo (1999)

Instrucciones: las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo, son solo opiniones, Señale con una X dentro del recuadro interior correspondiente a la pregunta

TA	A	I	D	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	ITEM	TA	A	I	D	TD
	Factor I: Condiciones físicas y/o materiales					
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	Factor II: Beneficios laborales y/o remunerativos					
4	Mi sueldo es adecuado en relación a la labor que realizo.					
5	Me siento mal con lo que hago.					
6	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	Factor III: Políticas administrativas					
7	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
8	Me disgusta mi horario.					
9	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	Factor IV: Relaciones Sociales					
10	El compañerismo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
11	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
12	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
13	La solidaridad es característica en nuestro grupo de trabajo.					
	Factor V: Desarrollo personal					
14	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					

15	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
	Factor VI: Desarrollo de tareas					
19	La tarea que realizo es tan valiosa como las demás.					
20	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
21	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
22	Mi trabajo me aburre.					
	Factor VII: Relación con la autoridad					
23	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
24	Es grata la disposición de mis jefes cuando hago consultas sobre mi trabajo.					
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

Fuente: Palma Carrillo Sonia (1999)



Lima, 17 de octubre de 2023 Carta P. 0582-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
CHAVEZ ZANABRIA JORGE OLIVER
Jefe del departamento de medicina física y rehabilitación HN.
LNS.PNP

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a Gómez Baca , Santa ; identificada con DNI N° 40635237 y con código de matrícula N° 7002270131; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del talento humano y satisfacción en los colaboradores de un hospital de Lima, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Gómez Baca , Santa asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir gestión del talento humano

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor	Chiavenato (2011) adaptado por Candia (2018)
Administración	Cuestionario de administración directa.
Sujeto de intervención	Usuario interno
Numero de Ítems	22
Descripción de la escala	Escala de Likert

Ficha técnica del instrumento para medir satisfacción laboral

Nombre del instrumento	Escala de satisfacción laboral SL-SPC
Autor	Sonia Palma Carrillo (1999)
Administración	Cuestionario de administración directa.
Sujeto de intervención	Usuario interno
Numero de Ítems	26
Descripción de la escala	Escala de Likert

Anexo 6

Validación

Validez del instrumento gestión del talento humano

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Mgt. Chuquillanqui Paulino, Beatriz Martina DNI: 07383222	Aplicable
2	Doctor	Dr. Villegas Quispe William Fernando DNI: 09860920	Aplicable
3	Magister	Mgt. Meléndez Riega, Hernán Junior DNI: 43444671	Aplicable

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Mgt. Chuquillanqui Paulino, Beatriz Martina DNI: 07383222	Aplicable
2	Doctor	Dr. Villegas Quispe William Fernando DNI: 09860920	Aplicable
3	Magister	Mgt. Meléndez Riega, Hernán Junior DNI: 43444671	Aplicable

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de gestión del talento humano

Categoría	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del talento humano	>.70	20

Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Categoría	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Satisfacción laboral	>.70	20

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre las variables y dimensiones, lo cual es relevante para el estudio.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Santa, Gomez Baca

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor marque lo siguiente:

ACEPTO PARTICIPAR ()

NO PARTICIPAR ()

Muchas gracias



UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Excel interface showing a spreadsheet with columns labeled A through AL and rows numbered 1 to 42. The spreadsheet contains numerical data. The ribbon includes options like Archivo, Inicio, Insertar, Disposición de página, Fórmulas, Datos, Revisar, Vista, Ayuda, and ¿Qué desea hacer?. The status bar at the bottom shows 'Listo' and 'Accesibilidad: todo correcto'.

Excel interface showing a spreadsheet with columns labeled A through AL and rows numbered 175 to 216. The spreadsheet contains numerical data. The ribbon includes options like Archivo, Inicio, Insertar, Disposición de página, Fórmulas, Datos, Revisar, Vista, Ayuda, and ¿Qué desea hacer?. The status bar at the bottom shows 'Listo' and 'Accesibilidad: todo correcto'.

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	22

RELIABILITY
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 S10 S11 S12 S13 S14 S15 S16 S17 S18 S19 S20 S21 S22 S23 S24 S25 S26
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	26

RELIABILITY
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 S10 S11 S12 S13 S14 S15 S16 S17 S18 S19 S20 S21 S22 S23 S24 S25 S26
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.**

**REFERENCIA: CARTA N° P. 0582-2023-UCV-VA-
EPG-F01/J**

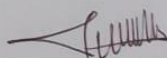
Srta. TM. Gomez Baca Santa

Responsable del proyecto de investigación **“Gestión del Talento Humano y Satisfacción en los Colaboradores de un Hospital De Lima, 2023”**.

En atención al documento de referencia, tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mis cordiales saludos y **AUTORIZARLE** para que pueda aplicar el instrumento de su investigación a los trabajadores del hospital de Lima, teniendo en cuenta que los datos personales de los trabajadores serán de forma anónima.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Lima, 15 de noviembre del 2023



OS - 353502
Jorge Oliver CHAVEZ ZANABRIA
CMOTE - SPNP
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA DE REHABILITACION
DEL HN PNP "LNS"
CMP 46631 RNE 25796