



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los
empleados de un centro de salud Piura, 2024.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Santur Villavicencio, Lois Darleny (orcid.org/0009-0008-9244-5862)

ASESORES:

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

Mg. Ramirez Valladares, Cristhian Ovidio (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA– PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UN CENTRO DE SALUD PIURA, 2024", cuyo autor es SANTUR VILLAVICENCIO LOIS DARLENY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEONOR ABAD BAUTISTA DNI: 16414790 ORCID: 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 26- 07-2024 09:14:05

Código documento Trilce: TRI - 0826602



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANTUR VILLAVICENCIO LOIS DARLENY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UN CENTRO DE SALUD PIURA, 2024", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
LOIS DARLENY SANTUR VILLAVICENCIO DNI: 72904919 ORCID: 0009-0008-9244-5862	Firmado electrónicamente por: LSANTURV29 el 21-07- 2024 13:54:47

Código documento Trilce: TRI - 0826603

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres Mariana y Edwin, que con su apoyo sigo trazándose proyectos a futuro, al cariño de mis hermanos Edwin y Ronny. Los adoro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la oportunidad que me da con la vida para seguir adelante en este proyecto, a los docentes que, con sus enseñanzas brindadas en el transcurso de este camino, nos supieron guiar para poder llegar hasta el final de la Maestría.

Índice de contenidos

Declaratoria de Originalidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Bifactorial de Herberg.....	8
Tabla 2 Distribución de frecuencias para gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral.....	16
Tabla 3 Distribución de frecuencias para la motivación y la satisfacción laboral.....	17
Tabla 4 Distribución de frecuencias para la capacitación y la satisfacción laboral...	17
Tabla 5 Distribución de frecuencias para productividad y la satisfacción laboral...	18
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	19
Tabla 7 Correlaciones para gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral.	20
Tabla 8 Correlaciones de la dimensión motivación – satisfacción laboral.....	21
Tabla 9 Correlaciones de la dimensión capacitación – satisfacción laboral.....	22
Tabla 10 Correlaciones de la dimensión productividad – satisfacción laboral.....	23

Resumen

Los dos objetivos básicos de la gestión del capital humano son proporcionar a la organización los recursos humanos que necesita y ayudar a cada individuo a desarrollar todo su potencial para que pueda satisfacer sus propias necesidades y las de la comunidad en la que trabaja. El propósito del desarrollo sostenible es dar a todos la oportunidad de participar en una actividad productiva que pague un salario justo, ofrezca estabilidad laboral y apoyo social a las familias, y permita un mejor crecimiento personal y una mayor integración social. Por ello, el objetivo fue indagar cómo influye la gestión de recursos humanos en la felicidad laboral de los funcionarios de un establecimiento de salud de Piura en el año 2024. Se empleó el método cuantitativo aplicado, transversal, correlacional y no experimental. Se distribuyeron dos cuestionarios (números 1 y 2) a 41 empleados de un hospital que cumplían los requisitos para realizarlo. Los resultados muestran que el 45,2% de los trabajadores de un establecimiento de salud de Piura considera que la gestión de los recursos humanos es regular, mientras que el 38,7% de los empleados coincide en que la satisfacción laboral es regular. Asimismo, el 22,6% coincide en que existe coherencia en la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, gestión, recursos humanos, empleados, centro de salud.

Abstract

The two basic objectives of human capital management are to provide the organization with the human resources it needs and to help each individual to develop his or her full potential so that he or she can meet his or her own needs and those of the community in which he or she works. The purpose of sustainable development is to give everyone the opportunity to participate in a productive activity that pays a fair wage, offers job stability and social support to families, and allows for better personal growth and greater social integration. Therefore, the objective was to investigate how human resources management influences the happiness at work of the employees of a health facility in Piura in the year 2024. The applied quantitative, cross-sectional, correlational and non-experimental method was used. Two questionnaires (numbers 1 and 2) were distributed to 41 eligible hospital employees. The results show that 45.2% of the employees of a health facility in Piura consider that human resources management is fair, while 38.7% of the employees agree that job satisfaction is fair. Likewise, 22.6% agree that there is consistency in human resources management and job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, management, human resources, employees, health center.

I. INTRODUCCIÓN

En beneficio de cada individuo, de la entidad y del país en su conjunto, la gestión de los medios humanos es un proceso administrativo que pretende mantener y mejorar el esfuerzo, la experiencia, el bienestar, el aprendizaje, las capacidades, etc. de las personas que componen una entidad. Una de las definiciones es la práctica de ayudar a los empleados a alcanzar un rendimiento y un nivel social y personal que satisfaga sus necesidades tanto dentro como fuera del lugar de trabajo y contribuya a la consecución de metas y objetivos que se han fijado según EOI (2023).

Entre las funciones de la dirección del capital humano está dotar a entidad de los recursos humanos que necesita y ayudar a cada persona a desarrollar todo su potencial para que pueda satisfacer tanto a la comunidad para la que trabaja como a sí misma. Es esencial recordar que las personas son necesarias para la expansión de la empresa u otra organización.

En tal sentido el tema es importante sobre el capital humano y técnicas de gestión accesibles para aumentar la productividad en el trabajo, los recursos humanos son vitales de la organización, es un tema nuevo y puede aplicarse a cualquier tamaño o tipo de organización. Aparte de las cuestiones laborales, es vital comprender y utilizar los procedimientos, ya que son instrumentos esenciales en la gestión del capital según Aleixandre (2021).

Para determinar su influencia y comprender las circunstancias que se dan en este centro, investigaremos la dirección del recurso humano, la satisfacción laboral, los planteamientos de los trabajadores y los procedimientos de aplicación en el Centro de Salud I-4. Así, el fin de este estudio es validar el malestar que sienten los trabajadores al considerar la satisfacción laboral, así como comprender y abordar las condiciones de los trabajadores utilizando componentes del capital humano. En este caso, falta de motivación, la poca capacitación, bajo índice de productividad, falta de comodidad de los trabajadores, lo que disminuye la productividad y el reconocimiento al colaborador dentro de la organización y obstaculiza la ejecución de las metas y objetivos predefinidos.

Actualmente este dispensario se encuentra instalado en el coliseo municipal debido a que la obra del hospital se encuentra paralizada desde el año 2019, y su infraestructura no es la adecuada para los equipos, insumos, medicamentos y del trabajador que labora en la entidad, dificultando la atención de la población ayabaquina refiere DP (2024).

Adicionalmente se consultó al director de este centro de salud e indico que; existen laborando un total de 70 empleados entre personal médico de 40 nombrados, 12 contratados y 18 administrativos. Referente a este punto las autoridades responsables de gestionar personal médico y SERUMS; conocen la escasa empleabilidad y poder asistir a la población en la provincia por lo que existen reuniones para solucionar lo indicado mas no acciones concretas mencionado por MPA (2024).

Según mi objetivo de desarrollo sostenible es que el empleo digno implica ofrecer a todas las personas la oportunidad de realizar una actividad productiva que proporcione un salario justo, seguridad laboral y apoyo social a las familias, así como un mayor potencial de crecimiento personal e integración social.

Por lo tanto, una de las metas de la gestión del capital es proporcionar las herramientas que necesita una organización y ayudar a cada persona a maximizar sus capacidades para desarrollar sus talentos y habilidades en ventaja tanto de la comunidad a la que atiende como de sí misma. Además, es fundamental tener en cuenta que las empresas van de la mano de las personas para marchar y cambiar. También se han realizado estudios sobre la felicidad en el trabajo para determinar los distintos elementos que brindan el bienestar de los empleados y el impacto que la satisfacción tiene en las labores de los trabajadores mencionado por Val (2021).

Además, en el lugar de trabajo, la felicidad laboral es un tema muy popular. Reducir las fuentes de descontento mejora el rendimiento de los trabajadores, lo que se refleja en su visión positiva de la organización. Una de las cosas más importantes en cualquier organización es asegurarse de que las expectativas de cada persona están en consonancia con las necesidades del conjunto. La productividad de los colaboradores es una de las variables que promueven una mejor calidad de vida y el comportamiento organizativo según Hernandez (2023).

En la actualidad, la satisfacción en el trabajo, el rendimiento laboral, las tareas, la concepción de las tareas y sus conexiones con la eficacia, la eficiencia y la productividad son algunos de los temas pertinentes. Para evaluar el rendimiento laboral efectivo dentro de la empresa, también hay que tener en cuenta la importancia del diseño organizativo y la felicidad laboral, así como la interacción entre ambos, refiere Salazar (2019), dada la importancia de que los empleados sean productivos y eficientes para que la empresa pueda gestionar mejor sus operaciones, es probable que la investigación realizada ofrezca toda la ayuda que pueda con estrategias o herramientas de capital humano para subir la productividad y el bienestar.

Se planteó el siguiente problema general ¿De qué manera influye la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024?, en los problemas específicos se planteó ¿De qué manera influye la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024?; ¿De qué manera la dimensión capacitación influye en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024? Y ¿De qué manera la dimensión productividad influye en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024?

Esta investigación pretendió demostrar hasta qué punto están satisfechos los miembros de nuestra plantilla con su trabajo en el Centro de Salud. Para comprender su impacto y, en cierta medida, el reto que supone su implantación en el hospital, estudiaremos los métodos contemporáneos de GRH, como la productividad, la formación y la motivación, así como el modo en que la cultura del lugar de trabajo y el reconocimiento de los empleados afectan a la estabilidad laboral, también estudiaremos los procesos y estrategias utilizados.

Es así como se planteó el objetivo general de analizar la influencia de gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024; y los objetivos específicos son determinar la influencia de la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024; determinar la influencia de la dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024 y determinar la influencia de la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

A nivel internacional, tenemos a Masías (2020) que investigó la felicidad y la habilidad de los empleados en una empresa de construcción de edificaciones, encontrando debilidades en el uso de gestión porque no existen planes para animar a los empleados, lo que dificulta que se sientan satisfechos para completar las tareas encomendadas, no tienen claro lo que la entidad espera de ellos y que no hay tareas claramente organizadas, lo que atrasa la realización óptima.

A continuación, Soto (2020) resume los retos y tendencias de la GRH, afirmando que se espera que el uso de datos proporcione a los estudiantes información útil que amplíe y enriquezca sus conocimientos sobre los retos y directrices a los que se enfrenta el trámite del capital humano, dado que experimenta cambios que afectan directamente a sus procesos, explicando estos cambios.

Calderón (2019) también realiza una investigación de gestión de GRH en la empresa Gerem en Sants Barcelona, España, en 2017 para evaluar la felicidad laboral de los empleados y ofrece un método para elevar el contentamiento de los empleados, culpando a la mala gestión administrativa del descontento de los empleados.

A nivel nacional, se incluyó el estudio de Pareja Ballón et al., (2022), que explica que la gestión de los medios humanos y la felicidad laboral del asalariado administrativo desempeñan un papel importante de soporte a las empresas en la toma de decisiones, proporcionando las respuestas correctas y aprendiendo a gestionar los RR.HH. y a promover el bienestar laboral.

Desde luego, merece reconocimiento la investigación de Quintano (2020) sobre la práctica en el trabajo y la gestión de medios humanos en la Municipalidad Provincial de Huanta. Este estudio correlacional no experimental empleó la técnica cuantitativa y descubrió una asociación de intensidad media positiva entre la práctica de los empleados y la gestión de la fuerza laboral.

Incluyendo el estudio del autor Boada (2019), que revela el vínculo entre el ejercicio laboral de la mano de obra operativa y la satisfacción laboral en una micro y pequeña empresa peruana de servicios de seguridad. Asimismo, muestra el grado de conexión

entre las variables y destaca los componentes particulares más esenciales relacionados con el desempeño laboral.

El estudio concluye con una correlación y asociación entre las variables, indicando que los trabajadores muestran indiferencia, es decir, no están contentos ni insatisfechos con sus circunstancias laborales, y que el mismo nivel de inadecuación se aplica a los aspectos de reclutamiento, capacitación, evaluación, retención y promoción. Finalmente, se incluye una investigación sobre satisfacción laboral y administración de RR. HH. en la sede registral zona VIII de Huancayo realizada por Riva (2018).

El estudio realizado por Gonzaga (2022) sobre gestión de los medios humanos y satisfacción laboral en el personal de la oficina de RR. HH. del Gobierno Regional de Piura es un ejemplo de antecedente local y halló que 54,5% de los empleados está satisfecho con su trabajo, y el 51,5% de los interrogados cree que el manejo del talento no es el adecuado. Tiene como objetivo establecer los métodos de gestión de RR. HH. del centro hospitalario con el propósito de identificar cómo impactan el bienestar organizacional de los empleados, ya que frecuentemente están experimentando conflictos en el entorno laboral.

Alzamora (2020) realizó una investigación para inspeccionar el impacto de los métodos de administración de los medios humanos en la práctica laboral de los empleados de Caja Raíz en Piura y examina cómo afectan los métodos de capital humano a la productividad de los empleados, y determino que estas políticas tenían una gran influencia en la producción.

Asimismo, Robles (2018) menciona la práctica de la gestión de los medios humanos en la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura, para impulsar la satisfacción laboral de la mano de obra reveló que el 69,8% de los interrogados indicó tener poco conocimiento de las herramientas del talento humano y la entidad tiene un perfil deficiente y 21,8% de los empleados está satisfecho con su trabajo, causado por una mala planeación, débiles procedimientos de elección, escasa formación, falta de crecimiento profesional, inadecuada examinación y control del capital humano, es evidente que se deben establecer estrategias para la mejora laboral.

En la actualidad, las entidades infrutilizan la gestión del capital humano, a pesar de que puede ayudar a conservar y mejorar la experiencia, los conocimientos, las habilidades, el esfuerzo y otras cualidades de los empleados pues la dirección quiere lo mejor para los trabajadores, la empresa y el país en general.

Además, Valenzuela (2023) subraya cómo una variedad de operaciones corporativas está incluida en la administración del capital humano. La contratación de nuevos empleados es sólo un aspecto del problema; otro es lo bien que trabajan y se integran en la organización. No obstante, diversas circunstancias pueden afectar a la productividad de un trabajador. Explica que una empresa abarca varias áreas diferentes, el tener nuevos empleados es sólo uno de los aspectos del trabajo; también hay que cuidar de lo bien que encajan y rinden en la empresa y de los indicadores que pueden influir en el desempeño y productividad de un empleado.

También se dice que un gran número de las funciones interrelacionadas que lleva a cabo la administración de los medios humanos son universales en todo tipo de empresas. Como tal, aborda preocupaciones humanas que incluyen un amplio espectro de comportamientos. La retribución, la contratación, el rendimiento, la gestión, el crecimiento organizativo, el bienestar, la seguridad, las prestaciones, la administración y la formación son las más importantes. Para todos ellos es necesario un enfoque sistemático y global de la cultura y el entorno del lugar de trabajo según Aleixandre (2021). En consecuencia, se ocupa de una variedad de cuestiones vinculadas con las personas, para todo ello es necesario un enfoque metódico y minucioso de la cultura y el entorno del lugar de trabajo.

Por supuesto, las empresas necesitan la GRH; últimamente se ha convertido en uno de los componentes más primordiales de la política empresarial. Su efecto sobrepasa más allá de las fronteras de la organización, ya que se trata de un fenómeno social según Mayon et al. (2019) afirman que, además de las cuestiones laborales, es crucial comprender y utilizar las técnicas de gestión del capital humano y subrayar dentro de la empresa lo importante que es su plantilla para su crecimiento y éxito. La GRH sólo tiene una responsabilidad: desarrollar las capacidades y las competencias del individuo para que le sean lo más gratos posible tanto a él como a la comunidad en la que se desarrolla

según Bello (2022); es importante recordar que las empresas dependen de las personas tanto para su funcionamiento diario como para impulsarlas.

Chiavenato (2009), conceptualiza el recurso humano como la investigación en GRH abarca una amplia gama de temas, como la proyección profesional, el perfil de puestos de trabajo, el plan organizativo, la nutrición y la alimentación, la medición y la salud, los servicios sociales, las tecnologías de aprendizaje individual, el cambio organizativo y la aplicación e interpretación de pruebas y entrevistas psicológicas. De lo anterior describe la dirección de capital humano como una disciplina interdisciplinar cuyo objetivo principal es gestionar los recursos humanos mediante el uso de diversos enfoques para mejorar el rendimiento. Además, busca el equilibrio entre la organización y sus trabajadores, con la esperanza de que esta armonía se refleje en el camino a los objetivos de la organización.

El postulado bifactorial de la satisfacción, fue desarrollada por Herzberg en 1968 citado por Correa (2012) donde consideraba la existencia de dos categorías de agentes laborales: intrínsecos y extrínsecos, y proponía dos explicaciones teóricas de la felicidad laboral. La primera se refiere en general a las condiciones de empleo, incluidos aspectos como el salario, la seguridad laboral y las políticas organizativas. Los logros, la responsabilidad y el contenido del trabajo son algunos ejemplos de agentes intrínsecos, elementos que representan la esencia de la actividad laboral.

La hipótesis explica que los elementos externos, como las condiciones sanitarias, no son capaces de producir satisfacción en el trabajo, sino que sólo pueden ayudar a evitar o revertir el descontento laboral una vez que se ha establecido. Sólo las variables motivacionales o intrínsecas pueden conducir a la satisfacción. Dicho de otro modo, sólo los elementos interiores influirán en la satisfacción, mientras que las circunstancias extrínsecas desfavorables determinarán la infelicidad.

Tabla 1*Bifactorial de Herzberg*

Variables motivacionales		Variables higiénicas	
Van bien	Van mal	Van bien	Van mal
Satisfactores	Realización excelente del trabajo.	Ausencia de responsabilidad.	Insatisfactores
	Reconocimiento del éxito.	Tareas aburridas y rutinarias.	
	Promoción dentro de la empresa.		
		Un estatus más alto.	Malas condiciones de trabajo.
		Un aumento de sueldo.	Bajos salarios.
		La seguridad en el empleo es deseable. Etc.	Malas relaciones personales.

Nota. Teoría de variables motivacionales y desfavorables.

Quizá sea demasiado definitivo afirmar que las influencias extrínsecas no pueden conducir a la felicidad, porque la distinción entre ambas ha reflejado su aplicación en la investigación de este fenómeno psicológico. Las diferencias individuales dictarán las variaciones en la capacidad de ambos tipos de estímulos para promover la felicidad.

Por el contrario, un modelo que refleja uno de estos puntos de vista teóricos fue desarrollado por Porter y Lawler, 1968, según se recoge en Vroom (1964); demuestra que el disfrute es el resultado de una combinación de rendimiento, motivación y evaluación subjetiva del empleado de lo que recibe a cambio de su trabajo. Se sugirió que los talentos de un individuo, sus particularidades subjetivas y la cantidad de esfuerzo que considera necesario para terminar su actividad productiva de forma eficiente son elementos significativos que influyen en su rendimiento, además de su motivación. Se sugirió que las interacciones interpersonales, la realización personal y otros elementos intrínsecos relacionados con la actividad laboral influyen directamente en el grado de satisfacción, al igual que la anticipación del trabajador de lo que debería recibir a cambio de su esfuerzo.

Este modelo ofrece un punto de vista intrigante para comprender la relación entre los dos factores organizativos al situar los reconocimientos como punto de la relación entre la motivación y el placer. El autor considera que deben tenerse en cuenta las distinciones personales, o el impacto que las características psicológicas únicas de cada persona

tienen en la dinámica de este intrincado proceso, en lugar de entender esta influencia de forma instantánea o lineal.

Comprender la importancia del desarrollo y la formación del capital humano como componente crítico para alcanzar el ideal de la entidad ayuda a explicar por qué es tan importante la gestión del personal, ya que se centra principalmente en mejorar el rendimiento de los empleados como precursor de un comportamiento moral y socialmente causal.

Chiavenato (2007), señala que la GRH se compone de los cinco subprocesos siguientes: Provisión: Grupo de personas que serán contratadas por la empresa, ejecución: Es el término que designa lo que los empleados van a realizar dentro de la empresa. Comienza con la integración y la disposición de los puestos de trabajo, retención: Es el proceso de utilizar el salario y los beneficios para mantener a los empleados recién contratados en la empresa, desarrollo: enseñar a las personas para prepararlas y desarrollarlas y seguimiento y control: Utilizando bases de datos y sistemas de información, es posible hacer un seguimiento de la identidad de los empleados y de sus actividades dentro de la empresa.

En otro de sus estudios Chiavenato (2009), destaca la importancia del desarrollo de la fuerza laboral como componente de la gestión de los medios humanos, que incluye la evaluación del rendimiento, el desarrollo organizativo, la planificación de la carrera individual y las actividades de crecimiento profesional, además de la formación.

La finalidad de la formación es aumentar la productividad de una organización; cada alumno adquiere información, habilidades y destrezas que le benefician no sólo en el lugar de trabajo, sino en la vida. Son el tipo más eficaz de protección de los trabajadores, ya que, en caso de vacante, ésta puede cubrirse internamente mediante promoción; además, si una persona decide renunciar, cuanto más cualificada esté, más sencillo le resultará encontrar un nuevo empleo.

Según López Montalvo et al. (2021), el acto de mejorar los conocimientos y habilidades de un empleado para la ejecución de un determinado puesto o tarea es lo que se entiende por la noción de formación en las empresas. En lugar de ser vista como un coste, los estudios deben ser vistos como una inversión; pues bien, la formación para el empleo es

una técnica aplicada por las empresas para ayudar a sus empleados a adquirir nuevas competencias en su campo de especialización, ya sea en su campo de trabajo actual o en otro para el que se consideren cualificados.

Las empresas de hoy en día se han reinventado y han comprendido que trabajar para sus colaboradores, es decir, prestar atención a su desarrollo y proceso para garantizar que avanza en la misma dirección es uno de los requisitos para el éxito. La formación del equipo puede reportar beneficios para el trabajo y el desarrollo personal. Por ejemplo, pueden aprender nuevas habilidades que aumenten su rendimiento y productividad, al tiempo que mejoran el calibre de su trabajo.

Orozco (2023) afirma que la formación del personal es primero para lograr los objetivos de la empresa. Esto convierte a la formación del personal en una ventaja competitiva a nivel empresarial que reduce los costes para las empresas, ya que aumenta la productividad total, facilita la adopción de cambios planificados o no en la empresa y fomenta la innovación y la expansión. Es fundamental comprender que la formación no es sólo para los nuevos empleados, sino también para los actuales, con el fin de afianzar el funcionamiento de la empresa y, por tanto, el rendimiento de la actividad, esto garantiza que la plantilla sea competente, esté motivada y bien formada.

Según Dávila et al. (2022), La productividad es el vínculo entre la cantidad producida y la cantidad de insumos consumidos en el proceso de producción. Para cuantificar la productividad de la mano de obra, se emplea la relación entre la cantidad de esfuerzo dedicado a un proceso durante un determinado periodo de tiempo y el resultado obtenido.

El hecho de que la productividad laboral sea una estadística utilizada para evaluar la eficacia con que se emplean las fuerzas productivas es otro elemento crucial. Invertir en capital humano es una forma de impulsar la productividad, por lo que los RRHH y la gestión de personas son elementos estratégicos esenciales para las empresas.

Por lo que propongo lo mencionado por Unir Revista (2022), que el vínculo entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los medios necesarios para lograr esa producción se conoce como productividad laboral, y es otro elemento crucial que conviene recordar. Es una métrica de la eficiencia que puede utilizarse para una economía en general o para una empresa en particular. A esto último se refiere a que la

productividad laboral sirve como indicadores de progreso económico, competitividad y condiciones de vida, al evaluar lo bien que un país utiliza sus materias primas para producir bienes y servicios.

Para Chiavenato (2009), el lugar donde se realizan las tareas cotidianas es lo único que puede denominarse entorno de trabajo. Un ambiente de trabajo positivo afecta directamente a la satisfacción de los empleados, que a su vez influye en la productividad. Mientras que un ambiente negativo devasta la empresa y conduce a la infelicidad, las disputas y el bajo rendimiento, un ambiente positivo se concentra en los objetivos generales. El equipo que utilizan, la naturaleza de su propia actividad, cómo se comportan, cómo trabajan e interactúan entre sí y cómo se relacionan con la entidad son factores que afectan al buen mantenimiento del lugar de trabajo.

La alta dirección es responsable de fomentar un entorno laboral positivo por su cultura y sus prácticas de gestión, que crearán los cimientos de su crecimiento. La utilización de métodos exactos como los niveles de evaluación para calibrar el entorno laboral, las políticas de personal y los medios humanos mejoran este entorno.

En cuanto a la satisfacción laboral, se ha afirmado que afecta al rendimiento y la productividad, además de ser una de las garantías de bienestar laboral para los empleados. Un trabajador contento producirá resultados superiores y demostrará una mayor dedicación a la empresa, mientras que un trabajador infeliz produciría los efectos contrarios según Arévalo et al., (2020) y que su finalidad es examinar los indicadores que actúan en el bienestar de los empleados y cómo repercute en su desempeño.

Una interpretación alternativa de la satisfacción laboral sostiene que es una frase que describe el contento de un individuo con su empleo, y que el nivel de placer o descontento de un empleado puede estar influido por diversas circunstancias. El ambiente de trabajo, las interacciones con los empleados y la remuneración son algunos ejemplos de estas variables, dada la variedad de factores que afectan a la felicidad de los trabajadores en el trabajo, la noción de Ortega (2020) presenta una cuestión intrigante y relevante.

Robbins (2004), citado en García (2010) determina que los sentimientos generales que una persona tiene sobre su trabajo se conocen como satisfacción determinada. Las personas que están muy satisfechas con su trabajo muestran actitudes positivas,

mientras que las que no están tan satisfechas muestran actitudes negativas. Pues una ventaja de este enfoque es que considera el placer como un proceso enseñado que resulta de la interacción dialéctica entre las características generales de la tarea y del lugar de trabajo, así como de las particularidades subjetivas de cada trabajador. Dicho de otro modo, adopta un enfoque psicológico del placer y reconoce que no es una condición natural.

En el ámbito de salud en la provincia de Ayabaca, el centro de salud está clasificado como categoría I-4 y equivale a la DISA Piura y sus objetivos incluyen el fomento de la integridad personal además de atención sanitaria, prevención de enfermedades y acceso de los habitantes de Ayabaca a una atención sanitaria global; la provisión y supervisión de normas de política sanitaria de acuerdo con los agentes sociales y los sectores públicos, según portal de Minsa (2023).

En tal sentido se planteó la hipótesis general H: Existe influencia significativa en la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024; las hipótesis específicas son H1: Existe influencia significativa de la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024; H2: Existe influencia negativa de la dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024 y H3: Existe influencia de aumento de la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

II. METODOLOGÍA

Según el manual Oslo de la organización para la cooperación y desarrollo económico [OCDE] (2018) el tipo de investigación fue básica. Con el fin de obtener una comprensión y explicación de los fenómenos del mundo real, el método de investigación cuantitativa empleó un enfoque sistémico y riguroso para la recopilación, el análisis y la interpretación de datos numéricos según Reyes (2022).

Por lo tanto, el diseño de investigación fue no ser experimental porque las variables no se modificaron intencionadamente. Además, los datos son transversales porque sólo se recogieron una vez. Es descriptivo, ya que su objetivo es determinar la ocurrencia de los valores de las variables en una población. Como resultado de la búsqueda de un vínculo entre las variables independientes y dependientes, es decir, si los componentes de la satisfacción laboral y la gestión de los RR. HH. están relacionados, en última instancia será correlacional. Hernández (2018)

Fue descriptivo correlacional se utilizaron métodos cuantitativos para identificar el vínculo entre dos o más variables en un campo específico. En temas de investigación como el que nos ocupa, también se observa que un fenómeno depende continuamente de otro. Muguira (2024)

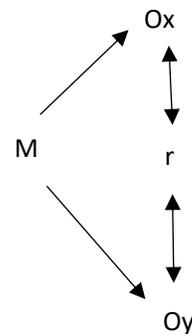
Esquema del diseño de investigación:

M = Empleados del centro de salud

Ox = Gestión de recursos humanos

OY = Satisfacción laboral

r = Relación de las variables de estudio



Las variables y operacionalización según Chiavenato (2009), la definición conceptual de GRH incluye la planificación, la movilización, la selección, grado instrucción, el desarrollo, la motivación y la retención del personal de una organización. Implica asegurarse de que la organización cuenta con las personas adecuadas en las funciones apropiadas, y de que estas personas están dedicadas y deseosas de participar. La definición operativa es

la variable que se evaluará mediante el instrumento de encuesta para medir la productividad, la motivación y la formación.

Según la formulación conceptual de Ortega (2020), diversos factores pueden influir en el nivel de placer o infelicidad de un empleado en el trabajo. El ambiente de trabajo, las interacciones con los empleados y la remuneración son algunos ejemplos de estas variables. La definición operativa es la variable que se evaluará mediante el instrumento de encuesta, examinando el ambiente de trabajo y el reconocimiento del trabajo.

La población y muestra; actualmente el centro de salud tiene escasez de empleados sin embargo cuenta con 70 colaboradores, donde existen 40 nombrados, 12 contratados y 18 administrativos y la muestra que se utilizo es de 41 empleados según el modelo estadístico para calcular el tamaño de muestra según Ojeda (2020). Se trata de un muestreo aleatorio simple, en el que se elige mecánicamente un número suficiente de personas para alcanzar el tamaño de muestra requerido y se asigna un número a cada miembro de la población. Como el método de muestreo era probabilístico, cada individuo tiene las mismas posibilidades de ser seleccionado para una muestra y, en consecuencia, cualquier muestra posible de tamaño "n" tiene la misma probabilidad de ser seleccionada. Otzen & Manterola (2017)

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta, que se define como la recopilación de datos de individuos a través de preguntas formuladas según el tema de investigación mencionado por Feria, H. et al., (2020), fue la técnica de recolección de datos utilizado. Se aplicaron dos cuestionarios elaborados, con 12 ítems cada uno en la escala de Likert, evaluados por un juicio de expertos inscritos en CONCYTEC, primero se aplicó una prueba piloto para medir su confiabilidad y luego al resto de la muestra, con el fin de conocer el impacto de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral.

El procedimiento fue de solicitar a la Universidad César Vallejo el formulario de autorización del permiso correspondiente a la entidad para poder realizar el estudio. Una vez obtenido el documento, se organizaron los detalles para la aplicación de la encuesta. Se crearon dos cuestionarios y los enunciados de este documento fueron ampliadas,

numeradas y ordenadas racionalmente de acuerdo con los objetivos del estudio. Se realizó el proceso de recogida de encuestas de forma individual con los empleados, es decir, con aquellos que estuvieron dispuestos a dedicarme un poco de su tiempo para asegurarme de obtener todas las encuestas.

En el método de análisis de datos tras la tabulación de los resultados de la encuesta, fue un análisis estadístico descriptivo. Los datos se procesaron con la herramienta estadística SPSSv27, y se elaboró una representación gráfica de las tablas SPSS con Windows Excel.

Los aspectos éticos se respetaron y mantuvieron los derechos y la integridad de los participantes en la investigación, a través del consentimiento informado llenado por los encuestados. Los resultados del instrumento se trataron con la máxima confidencialidad. Además, del principio de equidad en la investigación porque no contuvo ningún tipo de racismo o parcialidad, y se dio el debida honestidad y reconocimiento a los autores originales de las ideas, así como a las fuentes de información particulares.

III. RESULTADOS

Se presenta lo obtenido de la aplicación de los cuestionarios para cada variable y sus dimensiones pertinentes se presentan en este capítulo del estudio.

Tabla 2

Distribución de frecuencias para gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral

		Gestión de los Recursos Humanos			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Satisfacción laboral	Malo	19,4%	6,5%	9,7%	35,5%
	Regular	16,1%	22,6%	0,0%	38,7%
	Bueno	3,2%	16,1%	6,5%	25,8%
	Total	38,7%	45,2%	16,1%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

El objetivo principal de este estudio fue "analizar la influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud de Piura, 2024." De acuerdo al propósito planteado, el 38,7% de los empleados de un centro de salud de Piura considera que la satisfacción laboral es regular y el 45,2% considera que la gestión de recursos humanos es regular. Asimismo, el 22,6% evalúa que la satisfacción laboral es regular tras una gestión regular de los recursos humanos.

Tabla 3*Distribución de frecuencias para la motivación y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	9,7%	16,1%	0,0%	25,8%
	Regular	12,9%	19,4%	22,6%	54,8%
	Bueno	12,9%	3,2%	3,2%	19,4%
	Total	35,5%	38,7%	25,8%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Los hallazgos para el objetivo específico 01, "determinar la influencia de la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud de Piura, 2024", muestran que, mientras el 22,6% de los participantes señala que la satisfacción laboral es buena cuando la motivación es regular, el 54,8% de los encuestados señala que la motivación es regular y el 38,75% señala que la satisfacción laboral es regular.

Tabla 4*Distribución de frecuencias para la capacitación y la satisfacción laboral.*

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Capacitación	Malo	19,4%	9,7%	3,2%	32,3%
	Regular	16,1%	22,6%	16,1%	54,8%
	Bueno	0,0%	6,5%	6,5%	12,9%
	Total	35,5%	38,7%	25,8%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Para el segundo objetivo específico, "conocer el impacto de la dimensión capacitación en la satisfacción laboral del personal de un centro de salud de Piura, 2024", los datos recogidos indicaron que el 54,8% de los participantes considera que la capacitación es regular, el 38,75% menciona que la satisfacción laboral es regular y el 22,6% de los participantes afirma que la satisfacción laboral es regular en presencia de capacitación regular.

Tabla 5

Distribución de frecuencias para productividad y la satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Productividad	Malo	29,0%	19,4%	9,7%	58,1%
	Regular	3,2%	9,7%	9,7%	22,6%
	Bueno	3,2%	9,7%	6,5%	19,4%
	Total	35,5%	38,7%	25,8%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

El objetivo específico de 03 fue "determinar la influencia de la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud de Piura, 2024". Según los datos, el 58,1% de los encuestados considera que la productividad es mala, el 38,70% considera que la felicidad laboral es regular y el 29,0% de los participantes considera que la productividad es mala cuando la satisfacción laboral es baja.

Contraste de hipótesis

PRUEBA DE NORMALIDAD

Planteamiento de hipótesis

Ho: los datos se aproximan a una distribución normal

Ha: los datos no se aproximan a una distribución normal

Nivel de significancia

Para la presente investigación se trabajó con un nivel de significancia del 5 % lo cual representa un 95 % de confianza.

Estadístico de prueba

Si $n < 50$ se utilizara el estadístico de prueba Shapiro - Wilk

Sí $n > 50$ se utilizará el estadístico de prueba Kolgomorov – Smirnov

Regla de decisión

Si el nivel de significancia (sig.) es mayor que 0.05, se rechaza la hipótesis Ha.

Si el nivel de significancia (sig.) es menor que 0.05, se acepta la hipótesis Ha.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl Sig.
Satisfacción laboral	,803	41 ,000
Gestión de los Recursos Humanos	,794	41 ,000

Nota. Elaboración propia.

Decisión

Los resultados confirmaron que los datos no se asemejan a una distribución normal. Por lo tanto, para determinar si existe una relación entre las variables de la investigación y la comparación de hipótesis, se utilizó el estadístico de prueba no paramétrica Coeficiente de Correlación de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia de la gestión de los recursos humanos y en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Ha: Existe influencia de la gestión de los recursos humanos y en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Tabla 7

Correlaciones para gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 41	,933* ,000 41

Nota. Elaboración propia.

Con base en los resultados de la prueba estadística de contraste de hipótesis (Rho de Spearman), se aceptó la hipótesis de estudio ($p < 0.05$), confirmando el impacto de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del personal del centro de salud. Adicionalmente, se encontró un valor de correlación de 0,933, indicando una alta asociación positiva entre las variables satisfacción laboral y gestión de recursos humanos.

Hipótesis específicas.

Ho: No existe influencia significativa de la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Ha: Existe influencia significativa de la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Tabla 8

Correlaciones de la dimensión motivación – satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral	Motivación
Rho de	Satisfacción	Coefficiente de	1,000	,874**
spearman	laboral	correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)	41	41
		N		

Nota. Elaboración propia.

Podemos aceptar nuestra hipótesis de estudio ($p < 0.05$) en base a los resultados de la prueba estadística (Rho de Spearman), que confirman que el componente motivación tiene un impacto sustancial en la satisfacción laboral del personal de un establecimiento de salud de Piura, 2024. El resultado del coeficiente de correlación muestra que el componente motivación y la satisfacción laboral tienen un vínculo proporcionalmente significativo.

Ho: No existe influencia de la dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Ha: Existe influencia negativa dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Tabla 9

Correlaciones de la dimensión capacitación – satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral	Capacitación
Rho de	Satisfacción	Coefficiente de	1,000	,393*
spearman	laboral	correlación	.	,029
		Sig. (bilateral)		
		N	41	41

Nota. Elaboración propia.

Podemos aceptar nuestra hipótesis de estudio ($p < 0,05$) basándonos en los resultados de la prueba estadística (Rho de Spearman), que confirman que la dimensión capacitación tiene un impacto en la satisfacción laboral de los empleados de un establecimiento de salud de Piura en 2024. El resultado del coeficiente de correlación muestra que la satisfacción laboral y la dimensión capacitación están correlacionadas positivamente.

Ho: No existe influencia de aumento de la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Ha: Existe influencia de aumento de la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Tabla 10

Correlaciones de la dimensión productividad – satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral	Productividad
Rho de	Satisfacción	1,000	,451*
spearman	laboral	.	,011
	N	41	41

Nota. Elaboración propia.

Los resultados indicaron que el incremento de la productividad incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud de Piura en el año 2024 ($p < 0,05$). Aceptando la premisa de investigación, la Rho muestra una clara proporcionalidad y fuerte correlación entre las variables en estudio-productividad y satisfacción laboral.

IV. DISCUSIÓN

En base al análisis de las pruebas de hipótesis, se ha aceptado la hipótesis nula: que la gestión de recursos humanos afecta la satisfacción laboral de los empleados en un establecimiento de salud de Piura, 2024. Además, se demostró un vínculo positivo sustancial entre la medida de satisfacción laboral y las variables de gestión de recursos humanos mediante el índice de correlación de 0,933. Lo anterior se sustenta en las teorías de Aleixandre (2021), quien afirma que las estrategias de gestión de recursos, la satisfacción laboral y una amplia variedad de funciones interrelacionadas que realiza la gestión de recursos humanos son comunes en todo tipo de empresas.

Objetivo general: Como ilustra la Tabla 2, el 38,7% de los trabajadores de una institución de salud de Piura cree que la satisfacción laboral es regular, y el 45,2% cree que la gestión de los recursos humanos es regular. Asimismo, el 22,6% de los trabajadores considera que la gestión regular de los recursos humanos conduce a una satisfacción laboral regular.

Estos resultados apoyan la investigación de Pareja Ballón et al. (2022), que explica que la satisfacción laboral y la gestión de recursos humanos del personal administrativo juegan un papel fundamental para ayudar a las empresas en la toma de decisiones, proporcionándoles soluciones adecuadas y capacitándoles sobre cómo gestionar los recursos humanos y mejorar el bienestar laboral.

Por otra parte, el autor Gonzaga (2022) halló que 54,5% de los empleados está satisfecho con su trabajo, y el 51,5% de los encuestados cree que el manejo del talento no es el adecuado. Y el objetivo es establecer los métodos de gestión de RR. HH. del centro hospitalario con el propósito de identificar cómo impactan el bienestar organizacional de los empleados, ya que frecuentemente están experimentando conflictos en el entorno laboral.

Al respecto, Robles (2018) indagó sobre la estrategia de gestión del talento humano para incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores en la

Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura. Los hallazgos mostraron que el 21,8% de los trabajadores se encuentra satisfecho con su trabajo, el 69,8% de los encuestados afirmó conocer poco sobre las herramientas de talento humano y la entidad tiene un perfil deficiente. Sin embargo, Alzamora (2020), el autor, analizó cómo la productividad de los empleados se ve afectada por los enfoques de capital humano y encontró que estas políticas tuvieron un impacto significativo en la producción.

En conjunto, las variables del objetivo general de la investigación muestran una correlación alta y media entre sí. Por ejemplo, los resultados de la Tabla 7 muestran que la relación entre las variables de gestión de recursos y satisfacción laboral fue moderadamente directa, significativa al nivel 0,000 y tuvo una Rho de Spearman de 0,933*. Esto refuta la hipótesis nula y apoya la necesidad de aceptar la afirmación porque había una correlación entre las variables. Bello (2022) señala que, en este contexto, es fundamental tener en cuenta que las empresas dependen de las personas tanto para su vida cotidiana como para su trabajo.

Primer objetivo: Según se muestra en la tabla 3; el 54.8 % de encuestados consideran como regular la motivación, y el 38.7 % refieren que la satisfacción laboral es regular, un 22,6 % de los participantes afirman que la satisfacción laboral es buena cuando la motivación es regular. El autor Herzberg en 1968 citado por Correa (2012) menciona que sólo las variables motivacionales o intrínsecas pueden conducir a la satisfacción. Dicho de otro modo, sólo los elementos interiores influirán en la satisfacción, mientras que las circunstancias extrínsecas desfavorables determinarán la desmotivación.

La tabla 8 demuestra que la Rho de Spearman fue de 0,874* y una Sig. = 0,000 < 0,05. Estos resultados indicaron que la conveniencia de la relación entre la dimensión motivacional y las variables de satisfacción laboral en relación con sus superiores es baja, directa y significativa en el nivel 0,05; en consecuencia, fue necesario aceptar la hipótesis de afirmación y se refutó la hipótesis nula. Los

factores de satisfacción laboral y el factor motivacional sobre sus superiores están significativamente correlacionados.

Según Porter y Lawler, 1968, citado en Vroom (1964), propuso que la motivación de un individuo no es el único factor que influye en su rendimiento; sus capacidades, sus particularidades subjetivas y la cantidad de trabajo que cree necesaria para completar su actividad productiva de forma eficaz también son factores importantes.

Segundo objetivo: Se ilustra en la tabla 4, donde el 54,8% de los encuestados afirman que consideraron que la formación es regular, el 38,7% dicen que la satisfacción laboral es regular y el 22,6% de los participantes afirman que la satisfacción laboral es regular cuando la formación es regular.

Al respecto el autor Chiavenato (2009), resalta la importancia del desarrollo de los recursos humanos como componente de la gestión de los recursos humanos, que incluye la evaluación del rendimiento, el desarrollo organizativo, la planificación de la carrera individual y las actividades de crecimiento profesional, además de la formación.

La tabla 9 demuestra que la Rho de Spearman fue de 0,393* y una Sig. = 0,029 < 0,05. Estos resultados indicaron que la conveniencia de la relación entre la dimensión formación y las variables de satisfacción laboral en relación con sus superiores es baja, directa y significativa en el nivel 0,05; en consecuencia, fue necesario aceptar la hipótesis de afirmación y se refutó la hipótesis nula. En relación con sus superiores, existe una asociación favorable entre la dimensión de formación y los factores de satisfacción laboral.

Por lo cual López Montalvo et al. (2021), lo define como el acto de mejorar los conocimientos y habilidades de un empleado para la ejecución de un determinado puesto o tarea es lo que se entiende por la noción de formación en las empresas.

En lugar de ser vista como un costo, la formación debe ser vista como una inversión. Y otro autor Orozco (2023); refiere que, para cumplir eficazmente los objetivos de la organización, es necesario formar a los empleados.

Tercer objetivo: La tabla 5 ilustra que el 58,1% de los participantes cree que la productividad es escasa, el 38,70% cree que la satisfacción laboral es regular y el 29,0% cree que la productividad es escasa cuando la satisfacción laboral es baja. Estos autores Dávila et al., (2022) mencionan la relación entre la cantidad producida y la cantidad de insumos utilizados en el proceso de fabricación se conoce como productividad. Por consiguiente, para medir la productividad laboral se utiliza el vínculo entre la cantidad de trabajo dedicado al proceso en un periodo determinado y la producción realizada.

La tabla 10 ilustra que la Rho de Spearman fue de 0,451* y una Sig. = 0,011 < 0,05. Estos resultados indicaron que la conveniencia de la relación entre la dimensión de productividad y las variables de satisfacción laboral en relación con sus superiores es baja, directa y significativa en el nivel 0,05; en consecuencia, fue necesario aceptar la hipótesis de afirmación y se refutó la hipótesis nula. El componente de producción con respecto a sus superiores y los factores de satisfacción laboral están correlacionados de forma proporcional. Por lo que se concluye lo mencionado por Unir Revista (2022), que la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos necesarios para lograr esa producción se conoce como productividad laboral, y es otro elemento crucial que conviene recordar.

V. CONCLUSIONES

La aceptación de la hipótesis de investigación ($p < 0,05$) implica que la gestión de los recursos humanos influye en la satisfacción laboral de los empleados de los centros sanitarios. La prueba estadística de comprobación de hipótesis (Rho de Spearman) permitió determinar si existe una conexión significativa en los datos. Además, se encontró una fuerte relación positiva con un valor de correlación de 0,933 entre las características de la GRH y la satisfacción laboral.

En el objetivo específico 1, se muestra el 54,8% señala que la motivación es constante, el 38,75% señala que la satisfacción laboral es constante y el 22,6% señala que la satisfacción laboral es excelente cuando la motivación es constante. En base a la prueba estadística (Rho de Spearman), podemos aceptar nuestra hipótesis de estudio ($p < 0.05$) ya que verifica que el factor motivación afecta significativamente la satisfacción laboral del personal en un establecimiento de salud de Piura, 2024.

El objetivo específico 2, se muestra que el 54,8% de los participantes considera que la capacitación es regular, el 38,75% refiere que la satisfacción laboral es regular y el 22,6% de los participantes certifica que la satisfacción laboral es regular cuando la capacitación es regular y busco conocer el impacto de la dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud de Piura, 2024. En base a la prueba estadística (Rho de Spearman), podemos aceptar nuestra hipótesis de estudio ($p < 0.05$) ya que verifica que el componente capacitación incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud de Piura en el 2024.

El tercer objetivo particular, según los datos, el 58,1% de los encuestados opina que la productividad es mala, mientras que el 29,0% de los participantes coincide en que la productividad es mala cuando la felicidad laboral es baja. El 38,70% de los interrogados afirma que la satisfacción laboral es regular. Esto sugiere que, en el año 2024, una institución de salud en Piura tendría una disminución en la satisfacción laboral del personal debido a un aumento en la productividad ($p < 0.05$). confirmando la hipótesis del estudio, el Rho demuestra una alta conexión y proporcionalidad evidente entre las variables investigadas.

VI. RECOMENDACIONES

Se aconseja que el director del Centro de Salud de Ayabaca mantenga la estrategia de gestión de recursos a la vista de la sólida y buena relación con el personal y del alto índice de satisfacción laboral. Por consiguiente, la hipótesis fundamental que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y la gestión de los recursos humanos en un centro de salud fue bien abordada. Con el fin de maximizar la satisfacción laboral, se deben realizar cambios para mejorar la correlación en los componentes de gestión de RR. HH. a través de seguimientos y el empleo de gestores de calidad en los servicios.

El directivo del Centro de Salud de Ayabaca necesita disponer de los procedimientos necesarios para hacer mejoras en la gestión de la motivación del personal, como se demostró en lo investigado, que muestra que el 22,6% del personal coincide en que la motivación regular aumenta la satisfacción laboral.

Del mismo modo, para mejorar el entorno físico de trabajo del personal y resolver su insatisfacción con sus circunstancias laborales, hay que terminar el edificio del hospital, ya que la infraestructura del centro de salud es ahora inestable.

Seguir aplicando el componente de formación del personal. Según los resultados, el 22,6% de los participantes afirman que la formación periódica aumenta la satisfacción en el trabajo.

Del mismo modo, el 29,0% de los participantes está de acuerdo en que la baja satisfacción laboral disminuye la productividad. Dado que la relación de la variable 2 con la dimensión 3 de la primera variable es baja, hay que emprender actividades para atender las demandas de este grupo a fin de satisfacer sus percepciones y su aprecio por el mejor rendimiento laboral posible.

REFERENCIAS

- Aleixandre, E. (23 de July de 2021). *Human Resources Management: a key piece*. Human Resources Management: a key piece: <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Alzamora, C. E. (2020). *Human Resource Management Practices and their Impact on Personnel Productivity*. Piura: Universidad Privada Antenor Urrego.
- Arevalo Vásquez, f., Bardales Mori, A., & García Valencia, G. (01 de Junio de 2020). *Conceptual theories of job satisfaction*. UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN. bizneoblog: <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>
- Bello, E. (8 de Agost de 2022). *IEBS Digital School*. Retrieved 26 de noviembre de 2023, from What is competency-based management and how does it affect productivity?: <https://www.iebschool.com/blog/gestion-por-competencias-rrhh-2-0/>
- Boada, L. N. (2019). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de Trabajadores Operativos en una PYME de Servicios de Seguridad Peruana en 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Calderón, G. A. (2019). *Gestión de Recursos Humanos para la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la empresa Gareem en Sants Barcelona – España, 2017*. España: Universidad Señor de Sipán.
- Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos - El Capital Humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Retrieved 21 de Diciembre de 2023.
- Chiavenato, A. (2007). *“Administración de Recursos Humanos”*. México: McGraw-Hill.
- Correa, F. (2012). *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar*. Mar de Plata (Argentina): Universidad FASTA.
- Dávila, M., Agüero , C., Castro , L., & Vargas , M. (02 de 01 de 2022). *Labor productivity and public sector labor during the national emergency period*. PLabor productivity and public sector labor during the national emergency period.: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- DP. (15 de Abril de 2024). *Defensoria del Pueblo*. Defensoria del Pueblo: <https://www.defensoria.gob.pe/>
- EOI. (12 de Julio de 2023). *Escuela de Organización Industrial*. Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/04/22/administracion-de-recursos-humanos/>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (01 de 01 de 2020). *La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?* La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7692391>

- García, V. D. (01 de julio de 2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Contribuciones a las Ciencias Sociales: www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- Gonzaga Troncos, E. (28 de February de 2022). *Talent management and job satisfaction of the staff of the human resources office of the Piura regional government, 2021*. ATalent management and job satisfaction of the staff of the human resources office of the Piura regional government, 2021: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82081?show=full&locale-attribute=es>
- Hernández Sampier, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (01 de 01 de 1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hernandez, G. (8 de Agost de 2023). "Job satisfaction is key to the development of organizations.". "Job satisfaction is key to the development of organizations.": <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En R. &. Hernández-Sampieri, *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (pág. 712). Mexico, Mexico: Mc Graw Hill Education.
- López Montalvo, D., Jorge Coto, E., & Cadena López. (2021). *Training in small and medium-sized enterprises: Towards a characterization*. Training in small and medium-sized enterprises: Towards a characterization.: <https://doi.org/10.16967/23898186.686>
- Macías, Q. M. (2020). *Human talent and job satisfaction in a civil construction company*. Ecuador: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría.
- Mayon, A., Burgos , B., & Sánchez, M. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Minsa. (1 de enero de 2023). *Ministerio de Salud*. Centro de Salud de Ayabaca I-4: <https://www.establecimientosdesalud.info/piura/centro-de-salud-de-ayabaca-ayabaca/>
- MPA. (01 de enero de 2024). *Municipalidad de Ayabaca*. Municipalidad de Ayabaca: <http://www.muniayabaca.gob.pe/>
- Muguirra, A. (01 de 05 de 2024). *Diferencias entre investigación descriptiva y correlacional*. Diferencias entre investigación descriptiva y correlacional: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/>
- Ojeda, P. C. (01 de 04 de 2020). *Universo, población y muestra*. Universo, población y muestra.: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

- Orozco Jordan, V. (04 de December de 2023). *Workplace culture and well-being*. Workplace culture and well-being: <https://www.buk.co/blog/que-es-capacitacion-laboral>
- Ortega, C. (04 de Enero de 2020). *Questionpro*. Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (03 de Marzo de 2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia Cotrina, C. L., & Sanchez Lume, M. (2022). *Human talent management and job satisfaction*. Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal.
- Quintano, H. D. (2020). *“Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2020”*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- REVISTA, U. (21 de October de 2022). *What is labor productivity and how is it measured?* What is labor productivity and how is it measured?: <https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/>
- Reyes, E. (13 de Julio de 2022). *Metodología de la investigación científica*. . Metodología de la investigación científica. : <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/download/226/237/796>
- Riva, T. J. (2018). *Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en la Zona Registral VIII Sede Huancayo, 2018*. Huancayo: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (Vol. 10ª edición). Mexico: Prentice Hall.
- Robles, T. W. (2018). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Salazar, M. L. (3 de July de 2019). *Job satisfaction and performance*. Retrieved 20 de april de 2024, from Job satisfaction and performance: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, C. y. (2020). *Challenges and Trends in Human Resources Management*. Nicaragua: UNAN-Managua.
- Val, D. d. (23 de julio de 2021). *Qué son los Recursos Humanos? Funciones e importancia*. Qué son los Recursos Humanos? Funciones e importancia: <https://www.endalia.com/news/que-son-los-recursos-humanos/>

Valenzuela, F. (30 de November de 2023). *Talent Management*. Talent Management: <https://factorialhr.es/blog/estas-son-las-areas-de-recursos-humanos-mas-importantes-para-tu-empresa/>

Vroom, V. (1964). *Motivación y Alta Dirección*. Mexico: Trillas S.A. Mexico.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	Chiavenato (2009) menciona que nos referimos a la planificación, reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, motivación y retención de los empleados de una organización. Implica asegurarse de que la empresa cuente con las personas adecuadas en los puestos adecuados y que estas personas estén comprometidas y dispuestas a sumar.	La variable se medirá a través de motivación, capacitación y productividad aplicando el instrumento de la encuesta.	Motivación	Realización de actividades laborales	Ordinal (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre
				Trabajo organizado	
				Adaptación a condiciones	
			Capacitación	Formación del empleado	
				Desarrollo de habilidades	
			Productividad	Capacidad en tareas laborales	
Eficaces procedimientos					
Ejecución optima de labores					
Satisfacción laboral	Ortega (2020) Son muchos los factores que pueden contribuir a la satisfacción o insatisfacción de un empleado. Estos factores pueden incluir el ambiente de trabajo, las relaciones con los empleados y el salario.	La variable se medirá mediante el ambiente laboral y el reconocimiento laboral aplicando el instrumento de la encuesta.	Ambiente laboral	Compromiso laboral	Ordinal (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre
				Calidad de relaciones laborales	
			Reconocimiento laboral	Autorrealización	
				Desempeño laboral	

Tabla de matriz de consistencia

Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de los Empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General ¿De qué manera influye la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024?</p> <p>Problemas Específicos: ¿De qué manera influye la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024?</p> <p>¿De qué manera influye la dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024?</p> <p>¿De qué manera influye la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024?</p>	<p>Objetivo General Analizar la influencia de gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la influencia de la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe influencia significativa de la dimensión motivación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.</p> <p>Existe influencia negativa de la dimensión capacitación en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.</p> <p>Existe influencia de aumento de la dimensión productividad en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.</p>	V1: Componentes de Gestión de Recursos Humanos			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o Rangos
			Motivación	Realización de actividades laborales	Ordinal (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre	Bueno Regular Malo
				Trabajo organizado		
				Adaptación a condiciones		
			Capacitación	Formación del empleado		
				Desarrollo de habilidades		
			Productividad	Capacidad en tareas laborales		
				Eficaces procedimientos		
				Ejecución optima de labores		
V2: Satisfacción Laboral		Escala de Medición	Niveles o Rangos			
Dimensiones	Indicadores	Ordinal (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre	Bueno Regular Malo			
Ambiente laboral	Compromiso laboral					
	Calidad de relaciones laborales					
Reconocimiento laboral	Autorrealización					
	Desempeño laboral					



Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO 1

Objetivo: Evaluar la influencia la de gestión de Recursos Humanos de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.

I. INFORMACIÓN GENERAL

FECHA: _____ / _____ / _____

Dependencia /Establecimiento de Salud donde labora:

II. OPINIONES SOBRE SU CENTRO DE LABORES

A continuación, tiene usted una lista de puntos de vista relacionados a su trabajo, cargo o puesto que desempeña. Calificar cada una usando la escala de puntuación del 1 al 5.

Su respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

CÓDIGO	ESTO ES:
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: MOTIVACION						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados					
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En términos generales me siento motivado con mi centro laboral.					
DIMENSION 2: CAPACITACION						
8	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
9	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD						
10	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas.					
11	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los usuarios.					
12	Cumplo las tareas laborales, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					

CUESTIONARIO 2

Objetivo: Evaluar la Satisfacción Laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.

I. INFORMACIÓN GENERAL

FECHA: _____ / _____ / _____

Dependencia /Establecimiento de Salud donde labora:

II. OPINIONES SOBRE SU CENTRO DE LABORES

A continuación, tiene usted una lista de puntos de vista relacionados a su trabajo, cargo o puesto que desempeña. Calificar cada una usando la escala de puntuación del 1 al 5.

Su respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

CÓDIGO	ESTO ES:
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: AMBIENTE LABORAL					
1	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
2	El nombre y prestigio del centro de salud es gratificante para mí.					
3	Considero que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
4	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
5	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
6	Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
	DIMENSION 2: RECONOCIMIENTO LABORAL					
7	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
8	Se recompensa mi dominio técnico y de conocimiento en mis funciones.					
9	Los directivos hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados a los empleados sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como de la institución.					
10	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los empleados del centro de salud.					
11	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					
12	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos (Cuestionarios) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: Gestión de Recursos Humanos

Chiavenato (2009) menciona que nos referimos a la planificación, reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, motivación y retención de los empleados de una organización. Implica asegurarse de que la empresa cuente con las personas adecuadas en los puestos adecuados y que estas personas estén comprometidas y dispuesta a sumar.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	Realización de actividades laborales	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	1	1	1	1	

	Trabajo organizado	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	1	1	1	1	
		En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	1	1	1	1	
		Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	1	1	1	1	
	Adaptación a condiciones	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
		La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	1	1	1	1	
		En términos generales me siento motivado con mi centro laboral.	1	1	1	1	
Capacitación	Formación del empleado	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	1	1	1	1	
	Desarrollo de habilidades	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	1	1	1	1	
Productividad	Capacidad en tareas laborales	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas.	1	1	1	1	
	Eficaces procedimientos	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los usuarios.	1	1	1	1	
	Ejecución óptima de labores	Cumplo las tareas laborales, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista
de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Satisfacción laboral
(García, A. & Ovejero, A., 2000), señalan que la satisfacción podría definirse como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo”, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ambiente laboral	Compromiso laboral	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	1	1	1	1	
		El nombre y prestigio del centro de salud es gratificante para mí.	1	1	1	1	
		Considero que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
	Calidad de relaciones laborales	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	1	1	1	1	
		El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	1	1	1	1	
		Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Reconocimiento laboral	Autorrealización	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	1	1	1	1	
		Se recompensa mi dominio técnico y de conocimiento en mis funciones.	1	1	1	1	
		Los directivos hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados a los empleados sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como de la institución.	1	1	1	1	
	Desempeño laboral	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los empleados del centro de salud.	1	1	1	1	
		El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre de los instrumentos	Cuestionario 1 y Cuestionario 2
Objetivo de los instrumentos	Para evaluar la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.
Nombres y apellidos del experto	JUAN ALBERTO AVALOS HUBECK
Documento de identidad	16705290
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	MTRO DOCTORANDO
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
Cargo	DOCENTE EN FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Número telefónico	904144942
Firma	 <p>Mtro. Juan Alberto Avalos Hubeck DNI: 16705290 https://orcid.org/0000-0003-4973-477X</p>
Fecha	25/05/2024

INICIO

GUÍA CALIFICACIÓN

RENACYT

Manual de uso | Iniciar sesión



AVALOS HUBECK JUAN ALBERTO

FORMACIÓN ACADÉMICA (FUENTE: SUNEDU)

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
BACHILLER	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN	PERÚ	
LICENCIADO / TÍTULO	CONTADOR PUBLICO	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN	PERÚ	
MAGISTER	MAESTRO EN CIENCIAS - TRIBUTACION Y ASESORIA FISCAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	PERÚ	

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos (Cuestionarios) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: Gestión de Recursos Humanos

Chiavenato (2009) menciona que nos referimos a la planificación, reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, motivación y retención de los empleados de una organización. Implica asegurarse de que la empresa cuente con las personas adecuadas en los puestos adecuados y que estas personas estén comprometidas y dispuesta a sumar.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	Realización de actividades laborales	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	1	1	1	1	

	Trabajo organizado	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	1	1	1	1	
		En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	1	1	1	1	
		Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	1	1	1	1	
	Adaptación a condiciones	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
		La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	1	1	1	1	
		En términos generales me siento motivado con mi centro laboral.	1	1	1	1	
Capacitación	Formación del empleado	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	1	1	1	1	
	Desarrollo de habilidades	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	1	1	1	1	
Productividad	Capacidad en tareas laborales	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas.	1	1	1	1	
	Eficaces procedimientos	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los usuarios.	1	1	1	1	
	Ejecución óptima de labores	Cumplo las tareas laborales, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista
de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Satisfacción laboral
(García, A. & Ovejero, A., 2000), señalan que la satisfacción podría definirse como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo”, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ambiente laboral	Compromiso laboral	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	1	1	1	1	
		El nombre y prestigio del centro de salud es gratificante para mí.	1	1	1	1	
		Considero que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
	Calidad de relaciones laborales	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	1	1	1	1	
		El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	1	1	1	1	
		Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Reconocimiento laboral	Autorrealización	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	1	1	1	1	
		Se recompensa mi dominio técnico y de conocimiento en mis funciones.	1	1	1	1	
		Los directivos hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados a los empleados sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como de la institución.	1	1	1	1	
	Desempeño laboral	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los empleados del centro de salud.	1	1	1	1	
		El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre de los instrumentos	Cuestionario1 y Cuestionario 2
Objetivo de los instrumentos	Para evaluar la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.
Nombres y apellidos del experto	MELISSA DALILA FERIA HERNANDEZ
Documento de identidad	45086090
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
Cargo	DOCENTE EN FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Número telefónico	955 482 138
Firma	
Fecha	25/05/2024

INICIO
GUÍA CALIFICACIÓN
RENACYT
Manual de uso | Iniciar sesión -

Ficha CTI Vitae



FERIA HERNANDEZ MELISSA DALILA

Docente auxiliar tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA) de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Licenciada y Colegia en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Señor de Sipán, soy una profesional emprendedora, honesta, responsable, dedicada y apasionada a mis labores; me considero una mujer analítica y proactiva, con la finalidad de ayudar y motivar a los demás ofreciendo un trabajo sólido y ético, facilitando la toma de decisiones dentro de mi equipo de trabajo. Cuento con una Maestría en Gestión Pública graduada de la Universidad Cesar Vallejos. Estoy cursando estudios de doctorado en administración en la Universidad Cesar Vallejo con sede en Trujillo. Capacitada para enseñar los cursos en Gestión del talento humano, planificación estratégica, introducción a la administración, emprendimiento, marketing.

FORMACIÓN ACADÉMICA (FUENTE: SUNEDU)

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
MAGISTER	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	PERÚ	
BACHILLER	BACHILLER EN ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C.	PERÚ	
LICENCIADO / TÍTULO	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C.	PERÚ	

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos (Cuestionarios) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar los instrumentos, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: Gestión de Recursos Humanos

Chiavenato (2009) menciona que nos referimos a la planificación, reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, motivación y retención de los empleados de una organización. Implica asegurarse de que la empresa cuente con las personas adecuadas en los puestos adecuados y que estas personas estén comprometidas y dispuesta a sumar.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	Realización de actividades laborales	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	1	1	1	1	

	Trabajo organizado	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	1	1	1	1	
		En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	1	1	1	1	
		Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	1	1	1	1	
	Adaptación a condiciones	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
		La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	1	1	1	1	
		En términos generales me siento motivado con mi centro laboral.	1	1	1	1	
Capacitación	Formación del empleado	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	1	1	1	1	
	Desarrollo de habilidades	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	1	1	1	1	
Productividad	Capacidad en tareas laborales	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas.	1	1	1	1	
	Eficaces procedimientos	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los usuarios.	1	1	1	1	
	Ejecución óptima de labores	Cumplo las tareas laborales, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista
de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Satisfacción laboral
(García, A. & Ovejero, A., 2000), señalan que la satisfacción podría definirse como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo”, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ambiente laboral	Compromiso laboral	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	1	1	1	1	
		El nombre y prestigio del centro de salud es gratificante para mí.	1	1	1	1	
		Considero que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
	Calidad de relaciones laborales	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	1	1	1	1	
		El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	1	1	1	1	
		Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Reconocimiento laboral	Autorrealización	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	1	1	1	1	
		Se recompensa mi dominio técnico y de conocimiento en mis funciones.	1	1	1	1	
		Los directivos hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados a los empleados sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como de la institución.	1	1	1	1	
	Desempeño laboral	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los empleados del centro de salud.	1	1	1	1	
		El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre de los instrumentos	Cuestionario 1 y Cuestionario 2
Objetivo de los instrumentos	Para evaluar la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.
Nombres y apellidos del experto	SHIRLEY JOHANA LEÓN MORAN
Documento de identidad	43211458
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTION PUBLICA
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDE SATIENTAE (UCSS)
Cargo	Docente contratada para la carrera de Ingeniería Agroindustrial y de Biocomercio.
Número telefónico	978299667
Firma	 Mtra. Shirley Johana León Moran DNI: 43211458
Fecha	25/05/2024

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT Manual de uso | iniciar sesión

Ficha CTI Vitae

Buscar



LEON MORAN SHIRLEY JOHANNA



Fecha de última actualización: 10-04-2024

FORMACIÓN ACADÉMICA (FUENTE: SUNEDU)

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
BACHILLER	BACHILLER EN INGENIERIA AGROINDUSTRIAL E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	PERÚ	SUNEDU
MAGISTER	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO	PERÚ	SUNEDU
LICENCIADO / TÍTULO	INGENIERO AGROINDUSTRIAL E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	PERÚ	SUNEDU

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

CUESTIONARIO 01-GESTION DE RRHH.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 45 de 45 variables

	P_01	P_02	P_03	P_04	P_05	P_06	SUMAA_D1	D_01	P_07	P_08	P_09	P_10	P_11	P_12	SUMAA_D2	
1	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	A VECES	CASI NUNC	18,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI SIE...	CASI SIE...	19,00	RE
2	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNC	A VECES	CASI NUNC	16,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	21,00	RE
3	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	CASI SIE...	A VECES	20,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI SIE...	CASI SIE...	19,00	RE
4	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUNC	A VECES	19,00	REGULAR	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	26,00	
5	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUNC	A VECES	20,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	23,00	
6	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUNC	A VECES	CASI SIE...	19,00	REGULAR	CASI SIE...	CASI NUNC	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	21,00	RE
7	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A VECES	24,00	BUENO	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	23,00	
8	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	22,00	BUENO	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	21,00	RE
9	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	21,00	REGULAR	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	24,00	
10	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNC	19,00	REGULAR	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	24,00	
11	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	21,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	24,00	
12	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNC	18,00	REGULAR	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	23,00	
13	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUNC	CASI NUNC	19,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	25,00	
14	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNC	18,00	REGULAR	CASI NUNC	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	SIEMPRE	CASI SIE...	18,00	RE
15	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	22,00	BUENO	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	21,00	RE
16	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	17,00	REGULAR	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI SIE...	A VECES	15,00	RE
17	A VECES	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	14,00	REGULAR	A VECES	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI SIE...	SIEMPRE	19,00	RE
18	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	16,00	REGULAR	CASI NUNC	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI SIE...	CASI SIE...	17,00	RE
19	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	A VECES	19,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI SIE...	SIEMPRE	20,00	RE
20	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	21,00	REGULAR	A VECES	A VECES	CASI NUNC	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	20,00	RE
21	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	22,00	BUENO	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	22,00	
22	A VECES	CASI NUNC	A VECES	A VECES	CASI NUNC	CASI SIE...	17,00	REGULAR	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	CASI NUNC	SIEMPRE	SIEMPRE	18,00	RE

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escritorio 10:39 p.m. 28/06/2024

CUESTIONARIO 01-GESTION DE RRHH.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 45 de 45 variables

	DIMENSION_01	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	SUMA_D02	DIMENSION_02	P08	P09	SUMA_D03	DIMENSION_03	P10	
1	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	11,00	BUENO	CASI SIE...	CA
2	REGULAR	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	A VECES	CASI NUNC	A VECES	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	11,00	BUENO	CASI SIE...	CA
3	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	8,00	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	11,00	BUENO	A VECES	CA
4	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	9,00	REGULAR	CASI SIE...	
5	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	10,00	BUENO	SIEMPRE	SIEMPRE	10,00	REGULAR	CASI SIE...	CA
6	BUENO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	8,00	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	REGULAR	A VECES	CA
7	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	11,00	BUENO	A VECES	SI
8	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	BUENO	SIEMPRE	CASI SIE...	12,00	BUENO	SIEMPRE	CA
9	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	12,00	BUENO	SIEMPRE	CA
10	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	14,00	BUENO	SIEMPRE	CA
11	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	13,00	BUENO	SIEMPRE	A
12	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	13,00	BUENO	SIEMPRE	A
13	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	10,00	BUENO	SIEMPRE	SIEMPRE	12,00	BUENO	CASI SIE...	A
14	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	8,00	BUENO	SIEMPRE	A VECES	13,00	BUENO	CASI SIE...	SI
15	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	BUENO	SIEMPRE	CASI SIE...	13,00	BUENO	SIEMPRE	A
16	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	7,00	REGULAR	A VECES	CASI SIE...	11,00	BUENO	CASI SIE...	CA
17	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	7,00	REGULAR	A VECES	CASI SIE...	11,00	BUENO	CASI SIE...	CA
18	REGULAR	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	A VECES	7,00	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	10,00	REGULAR	SIEMPRE	A
19	BUENO	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	12,00	BUENO	CASI SIE...	A
20	REGULAR	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI NUNC	A VECES	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	10,00	REGULAR	A VECES	CA
21	REGULAR	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	9,00	BUENO	SIEMPRE	CASI SIE...	13,00	BUENO	SIEMPRE	A
22	REGULAR	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	9,00	BUENO	CASI SIE...	SIEMPRE	9,00	REGULAR	A VECES	

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escritorio 10:39 p.m. 28/06/2024

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV



ANEXO 5

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de los Empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.

Investigador (a) (es): Lois Darleny Santur Villavicencio

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de los Empleados de un Centro de Salud Piura, 2024” cuyo objetivo es analizar la influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución centro de salud I-4 de Ayabaca.



Describir el impacto del problema de la investigación.

Analizar de qué manera influye la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los empleados de un centro de salud Piura, 2024.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de los Empleados de un Centro de Salud Piura, 2024.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de reuniones de la institución Centro de Salud. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Santur Villavicencio Lois Darleny email: loisatur@gmail.com, Docente asesor (Apellidos y Nombres) Abad Bautista Leonor email: abautistal@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Mardyt Lisvet Jiménez Ortiz*
Fecha y hora: *05/06/2024 - 11:30 am*


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

Anexo 6. Reporte de similitud en software turnitin

reporte de turnitin 01

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	issuu.com Fuente de Internet	<1%
7	patents.google.com Fuente de Internet	<1%
8	www.olzet.com Fuente de Internet	<1%
9	inba.info Fuente de Internet	<1%

Anexo 7. Análisis complementario

La muestra que se utilizara es de 41 empleados:

Donde:

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + z^2 \times p \times q}$$

N es la población total.

Z es 1,96 con un 95% de confianza.

p = Proporción esperada (0,5 en este ejemplo).

q = 0,5

e = 10% de precisión.

$$n = \frac{1.96^2 * 70 * 0.5 * 0.5}{(70 - 1) 0.10^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 40.734$$

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.
INSTRUMENTO USADO PARA MEDIR LA VARIABLE DE GESTION DE
RECURSOS HUMANOS.

Tabla 1

Estadístico de fiabilidad CUESTIONARIO 1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.61	12

Nota. Elaboración propia a partir del cuestionario 1.
Realizado el 22/05/2024

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.
INSTRUMENTO USADO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad de CUESTIONARIO 2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.68	12

Nota. Elaboración propia a partir del cuestionario 2.
Realizado el 22/05/2024



Juana Francisca Reyes Pintado
Lic. Estadística
COESPE 1276

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

	GOBIERNO REGIONAL DE PIURA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD "LUCIANO CASTILLO COLONNA" CENTRO DE SALUD I-4 AYABACA	
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"		
<u>OFICIO N° 224- 2024 – GRP - DIRESAP - SRS "LCC"- CSA/J.</u>		
A	: DR. EDWIN MARTÍN GARCIA RAMÍREZ JEFE UPG-UCV-PIURA	
ATENCION:	SANTUR VILLAVICENCIO LOIS DARLENY ESTUDIANTE MAESTRIA-GESTION PÚBLICA.	
DE	: MC. NISBER ARCE MENDOZA MÉDICO JEFE DEL CENTRO SALUD I-4 AYABACA Y DE LA MICRO RED DE AYABACA.	
REFERENCIA:	SOLICITA AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION.	
ASUNTO	: AUTORIZO REALIZACION DE LA INVESTIGACION EN LA INSTITUCION CENTRO SALUD I-4 AYABACA A LA ESTUDIANTE SANTUR VILLAVICENCIO LOIS DARLENY.	
FECHA	: AYABACA, 21 DE MAYO DEL 2024.	

Por medio del presente tengo a bien dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo informar que se, **AUTORIZA REALIZACION DE LA INVESTIGACION EN LA INSTITUCION CENTRO SALUD I-4 AYABACA**, con título de investigación **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UN CENTRO DE SALUD PIURA,2024**, que serán en beneficio del estudiante investigador como también del **CENTRO SALUD I-4 AYABACA** donde se realizara la investigación.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de aprecio y estima persona.

Atentamente.



NISBER ARCE MENDOZA
MÉDICO JEFE
CMP N° 076423

NISBER ARCE MENDOZA
MÉDICO JEFE DEL C.S. I-4 AYABACA
Y DE LA MICRO RED AYABACA
CMP N° 076423 – RNA: A11419