



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del
área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Banda Ramirez, Leysi Diana (orcid.org/0000-0002-9765-9324)

ASESORES:

Dr. Fuentes Calcino, Alfonso Reynaldo (orcid.org/0000-0002-5568-111X)

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/ 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR , FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024", cuyo autor es BANDA RAMIREZ LEYSI DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 17- 08-2024 09:17:21
FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO DNI: 06779972 ORCID: 0000-0002-5568-111X	Firmado electrónicamente por: AFUENTESC el 17- 08-2024 09:17:21

Código documento Trilce: TRI - 0856390



Declaratoria de autenticad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BANDA RAMIREZ LEYSI DIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 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
LEYSI DIANA BANDA RAMIREZ DNI: 71380724 ORCID: 0000-0002-9765-9324	Firmado electrónicamente por: LDBANDAR el 31-07- 2024 21:11:32

Código documento Trilce: TRI - 0841388



Dedicatoria

Dedico esta tesis de Maestría a mis padres Augusto Banda Barahona. y Romelia Ramirez Flores. por su amor, comprensión, apoyo y confianza que me demuestran sin dudar en mi inteligencia y capacidades para lograr mis metas profesionales y personales, a mi hermano Augusto por sus palabras de aliento y a mi sobrinito augustito por el cariño y amor que me da, a mi Novio Josehp porque me acompaña desde el colegio viéndome crecer profesionalmente desde mis inicios, apoyándome y dándome fuerzas para seguir adelante y a mi abuelito Fidel que desde el cielo me manda su bendición.

Los amo mucho, son mi vida.

Leysi Diana

Agradecimiento

A Dios por su bendición para seguir en pie con esta meta profesional, A la gerencia de Essalud de la Red Asistencial Ancash por el apoyo y disposición en la realización del presente trabajo de investigación y al personal del área de cirugía por bríndame su confianza y apoyo.

De manera muy especial, mi agradecimiento al Dr. Alfonso Fuentes Calcino y al Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar, por su apoyo brindado en el desarrollo del presente estudio.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Prueba de normalidad</i>	16
Tabla 2 <i>Correlación de las variables</i>	17
Tabla 3 <i>Niveles de reclutamiento, selección y retos</i>	18
Tabla 4 <i>Niveles de desarrollo, capacitación y remuneraciones justas</i>	19
Tabla 5 <i>Correlación de la evaluación y condiciones justas de los profesionales del área de cirugía.</i>	20
Tabla 6 <i>Correlación de recompensas, beneficios y relación organización-trabajo</i>	21
Tabla 7 <i>Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal</i>	22

Resumen

El presente estudio aportó con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS8) con respecto al trabajo decente y al crecimiento económico, cuyo objetivo general determinó la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, describir el nivel del Reclutamiento, selección y Retos del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, Analizar el nivel del Desarrollo, Capacitación y Remuneraciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, Establecer la relación de evaluación y condiciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud Chimbote – 2024, Designar la relación de las recompensas, beneficios y Relación organización-trabajo del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, Mostrar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024. El tipo de investigación fue aplicada, de corte transversal y de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 64 trabajadores del área de cirugía del hospital III Essalud. Los resultados evidenciaron una correlación moderada positiva (655) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, es decir existe relación entre las variables de estudio y un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a 0.05, aceptándose la hipótesis alterna del estudio. En conclusión, existe una relación positiva de nivel moderada ($Rho=0.655$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Productividad, política laboral, actitud laboral, contratación, horas de trabajo.

Abstract

The present study contributed to the sustainable development objectives (SDG8) with respect to decent work and economic growth, whose general objective determined the relationship between human talent management and job satisfaction of the staff of the surgery area at the III Essalud hospital. Chimbote – 2024, describe the level of Recruitment, selection and Challenges of the staff in the surgery area at the III Essalud hospital, Chimbote – 2024, Analyze the level of Development, Training and Fair Remunerations of the staff in the surgery area at the III Essalud hospital , Chimbote – 2024, Establish the evaluation relationship and fair conditions of the surgery area staff in the III Essalud hospital Chimbote – 2024, Designate the relationship of rewards, benefits and organization-work relationship of the surgery area staff in the hospital III Essalud, Chimbote – 2024, Show the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the staff in the surgery area at the III Essalud hospital, Chimbote – 2024. The type of research was applied, cross-sectional and with a quantitative approach, the population was made up of 64 workers from the surgery area of the III Essalud hospital. The results showed a moderate positive correlation (655) between human talent management and job satisfaction, that is, there is a relationship between the study variables and a significance level of 0.00 being less than 0.05, accepting the alternative hypothesis of the study. In conclusion, there is a moderate (Rho=0.655) and significant (P-value=0.000) positive relationship between human talent management and job satisfaction.

Keywords: Productivity, labor policy, work attitude, hiring, working hours.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio es importante porque va consistir en analizar un conjunto de teorías, hallazgos e investigaciones sobre los problemas que suceden en las entidades del sector salud, la cual conlleva a una insatisfacción de los profesionales de salud, que se ha venido dado en los últimos años. Este estudio aportó al objetivo de desarrollo sostenible (ODS8) basado con el trabajo decente y al crecimiento económico, la cual se enfocó en identificar las habilidades del trabajador para un determinado puesto, de esta forma poder alcanzar un crecimiento económico y satisfacer al trabajador. Por lo tanto, La gestión del talento es importante dentro del sector salud, quien cuenta con un equipo de profesionales cuya función es cuidar y prevenir el cuidado de los pacientes, el cual es conformado por médicos, enfermeras, técnicos entre otros quienes cumplen un rol importante dentro de la institución (Andrade-Pizarro, et al., 2023).

A nivel internacional, en el sector salud alemán público, el 75% presentaron dificultades al momento de contratar nuevo personal ya que todas las especialidades no se llegaron a ocupar y algunos tenían poca experiencia (Blum et al., 2019). En la misma línea, directores de las entidades públicas constatan que existen pocos profesionales médicos (Winter et al. 2020). Del mismo modo, otros centros médicos presentaron deficiencias al momento de contratar a su personal médico porque tienen poca experiencia, por otro lado, en América Latina, existe una escasez de talento, la cual aumento solo el 16% en los últimos 4 años, debido a esto muchas empresas (82%) mencionaron que las deficiencias se presentaron en la selección del personal porque la mayoría de veces se hacía por recomendación (Arce, 2021). Es decir, a medida que las necesidades del personal sean mayores, el desafío también será mayor y para lograrlo es necesario contar con estrategias que ayuden a mejorar la satisfacción del colaborador (Shah et al., 2024).

A nivel nacional, las entidades presentan deficiencias en la gestión de talento humano, que se ven reflejados en la distribución y en la infraestructura que no son adecuadas para cada región, debido que todo se centra en la capital, sumándose el deterioro de los equipos, el suministro de materiales y medicamentos se limita a causar insatisfacción y quejas con los pacientes y el personal de atención (OCDE, 2020). En la misma línea, se indica que el número de personal médico peruano es el

más bajo promedio del continente americano, siendo solo 1.3 médicos de los cuales 1,000 son residentes (Gomathi, 2022). Por otro lado, según el informe del ministerio de Salud, hay 13.6 médicos para cada 10 mil personas, también menciona que son pocos médicos, enfermeras, entre otros en los diferentes departamentos, siendo los más perjudicados los departamentos de Cajamarca y Huánuco con solo 7 médicos, seguido del departamento de Piura y Puno con 8 médicos, con mayores niveles de pobreza, cabe mencionar que cada uno de estos departamentos no cuentan con el mínimo números de médicos para la atención del paciente (ComexPerú, 2020).

En el distrito de Chimbote de la provincia del Santa, en el Hospital III de Essalud, se encontraron falencias dentro de la administración de recursos humanos, ya que existió poca capacitación de los profesionales de salud, además la selección del personal se realizó por alguna recomendación, la cual afectó al desempeño laboral porque no contaban con los conocimientos y habilidades para desarrollar sus actividades (Alzamora, 2023). En la actualidad en Essalud, III de laderas, en el área de cirugía se careció de políticas claras para la gestión del talento porque no se tomaron en cuenta en el proceso de selección, los conocimientos y habilidades que debe poseer un especialista y manejar casos complejos. Además, al momento de evaluar no contaban con las fichas de evaluación con la finalidad de conocer las posibles deficiencias que presentaban los profesionales de salud, a ello se suman la falta de profesionales para atender a la gran cantidad de pacientes que asisten diariamente. Por lo tanto, existe insatisfacción entre los empleados ante una carga de trabajo excesiva y sistemas de formación y motivación inadecuados, que afectan significativamente a su satisfacción laboral.

Para este estudio se plasmó la pregunta de investigación general ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud - 2024?

A nivel teórico se justificó, teóricamente porque buscará dar solución al problema planteado, basado en las teorías de Max Weber para la gestión del talento humano cuya finalidad fue conocer las funciones que debió cumplir los profesionales médicos, para ello se consideró el proceso de reclutamiento y selección, así también la capacitación y evaluación del personal, además de las recompensas y beneficios que recibe el personal sobre su labor realizada, la cual se relacionó con la satisfacción

del colaborador basada en la teoría de las necesidades de Maslow. Fue práctico porque se identificó mediante los resultados, las deficiencias encontradas en el área de recursos humanos que estuvieron relacionadas con la satisfacción del trabajador. Asimismo, fue metodológico porque el instrumento que se utilizó sirvió como herramienta para la recolección de datos para futuros estudios. Y tuvo relevancia social porque mediante este estudio se benefició a los trabajadores y a los usuarios del sector salud.

Para el presente estudio el objetivo general fue: Determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, los objetivos específicos fueron: primer objetivo específico, describir el nivel del Reclutamiento, selección y Retos del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, segundo objetivo específico, Analizar el nivel del Desarrollo, Capacitación y Remuneraciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, tercer objetivo específico, Establecer la relación de evaluación y condiciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud Chimbote – 2024, cuarto objetivo específico, Designar la relación de las recompensas, beneficios y Relación organización-trabajo del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024, quinto objetivo específico, Mostrar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Con respecto a los trabajos previos, a nivel internacional, Berinyuy, (2021) la finalidad del presente artículo fue determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción del trabajador, la metodología utilizada presentó un enfoque cuantitativo y 166 trabajadores participaron en el estudio, los resultados evidenciaron una relación positiva entre las variables de estudio, concluyó que el nosocomio debe emplear programas para mejorar la gestión del talento humano.

A nivel Internacional, Ángel-Salazar (2021) en su estudio tiene como finalidad analizar si el clima se relaciona con la satisfacción del trabajador, la metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo y 182 trabajadores participaron, los resultados evidenciaron que el 56% de los empleados percibió un clima que necesita mejorar y el 40.7 % estaban cómodos en su área de trabajo. Además, se evidenció que existe

una correlación baja de 0.205 entre el clima y la satisfacción del personal. Concluye, que la correlación es positiva.

Park et al., (2024) su artículo tiene como finalidad analizar la selección y reclutamiento del personal de una entidad pública y el cumplimiento de las metas. El tipo de metodología empleada fue aplicada y de corte transversal. Los resultados demostraron que el reclutamiento y selección influyen en los retos del personal debido que les cuesta adaptarse a nuevos puestos. Concluyo que, para lograr que el personal se pueda adaptarse proponen un modelo de aprendizaje basado en conocer cuáles son las limitaciones, identificarlas ayudo a gestionar y seleccionar eficientemente al personal.

Graham et al., (2024) en su estudio tiene como finalidad de identificar si la gestión del talento humano incide en la satisfacción de los profesionales médicos. Se empleó una metodología aplicada y de corte transversal. Los principales hallazgos evidencian que, si incide la gestión del talento humano en la en la satisfacción laboral, es decir es muy importante que los encargados sepan elegir al personal adecuado. Concluyo que saber gestionar al personal es importante porque ayuda a mejorar la satisfacción.

Zayed et al., (2024) en su estudio cuyo propósito determinar si incide la compensación en la relación de la empresa con el trabajador de una entidad pública, el cual presento una metodología con un enfoque cuantitativo, cuya muestra fue de 100 trabajadores y de corte transversal. Los resultados evidenciaron que la compensación tiene un impacto positivo en los trabajadores de la entidad. Concluyo que, la compensación ayudo a mejorar la satisfacción laboral.

Dzimbiri y Molefi (2021) en su estudio cuyo propósito fue analizar si incide la gestión del talento humano en la satisfacción del trabajador, la metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo, la muestra empleada fue de 834 trabajadores. Los resultados demostraron que el 32% de los trabajadores se encontraron insatisfechos y solo 13.8% estaban satisfechos, además se comprobó la incidencia entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción del trabajador también mejorará la satisfacción porque los trabajadores se sentirán más cómodos en su respectiva área de trabajo.

Cassie y DuBose (2022) en su artículo tiene como propósito determinar si se relaciona la satisfacción laboral y la estabilidad laboral del personal médico en los

Estados Unidos durante la pandemia, cuyos resultados demostraron una correlación positiva con la estabilidad laboral, teniendo en cuenta el área de trabajo, el compromiso y las horas de trabajo, el cual influye en la satisfacción del personal médico.

Imran (2022), en su artículo tiene como objetivo reclutar al personal médico cuyo reto fue atender a enfermos con tuberculosis en diferentes centros médicos del Reino Unido, evidenciando que el escaso personal médico y la ausencia de pacientes fue que no contaban con un permiso laboral u otras razones como el idioma. En la misma línea, Phiri et al., (2022) propone que reclutar y seleccionar personal médico debido a la creciente demanda de enfermos de salud mental, la falta de personal capacitado, los resultados demuestran las dificultades que tienen el personal médico y los desafíos que tienen que afrontar. Por lo tanto, se planteó incrementar el número de personal con la finalidad de mejorar la calidad de vida tanto del enfermo como el personal.

Kuo et al., (2021) en su estudio establece si incide el salario en las técnicas de aprendizaje mediante el cual se basó en las calificaciones y las referencias del personal, del mismo modo que se empleó un codificador automático para la eliminación del ruido, cuyos resultados fueron alentadores, teniendo en cuenta los salarios cuya finalidad es establecer la estabilidad emocional y competitividad del personal. Asimismo, Shefali (2024), en su artículo tiene como finalidad conocer el comportamiento del personal médico según el salario que percibe, siendo 424 especialistas entre mujeres y hombres, evidenciando que las actitudes del personal son según sus prioridades y necesidades, el cual el salario es mayor en los hombres que en las mujeres, existe una parcialidad de género.

Saether (2020) en su estudio señaló que para mejorar el desempeño del trabajador debe incrementar su motivación mediante recompensas que están condicionadas por la creatividad interna de los colaboradores evidenciando que ponerla en prácticas mejora el desempeño, además de las recompensas se busca la equidad en la evaluación que tienen un impacto en la interna del colaborador, para ello se debe tener un control con la finalidad de analizar el comportamiento del colaborador. Por lo tanto, es importante que el proceso de evaluación debe ser consecuente con las recompensas.

Heming et al., (2023), en su estudio tiene como finalidad identificar si el esfuerzo del colaborador es recompensado adecuadamente y conocer si cuentan con todos los recursos, cuyos resultados demostraron que el esfuerzo de los colaboradores era bueno, sin embargo, las recompensas no era la adecuada, a ello se suma las pésimas condiciones laborales, la cual pueden provocar un malestar en los colaboradores. Por lo tanto, se debe prestar una mejor atención a las condiciones laborales de los colaboradores y así evitar discrepancias con ellos.

Abugre y Nasere (2020) en su artículo tiene como finalidad examinar medir la Gestión del Talento Humano y el desempeño del personal, demostrando que una gestión regular tiene un impacto medio en el desempeño, además se evidenció que la capacitación, la recompensa y desarrollo profesional del colaborador tiene un impacto positivo en su desempeño. Por lo tanto, mejorar la capacitación de los trabajadores es importante para la obtención de las metas.

Köroğlu et al., (2024) propuso examinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal médico, los resultados demostraron que existe una relación positiva entre el clima y la satisfacción, es decir se evidencia lo importante de tener un clima adecuado, porque a través de esta variable se evalúan las actitudes y el comportamiento del personal médico según su entorno laboral. Por lo tanto, los hallazgos demostraron un clima adecuado y una buena conducta de los profesionales médicos mejora la satisfacción.

A nivel nacional, Cisneros (2020) tiene como propósito analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción de los profesionales de salud del área de traumatología en un centro médico de Lima, la metodología presenta un enfoque cuantitativo, la muestra empleada fue de 26 colaboradores del área de servicio de traumatología. Los resultados demuestran que, el 59,69% presentaron un nivel medio de Gestión del Talento Humano y el 46,2% también presentaron un nivel medio. Por lo tanto, se comprobó una correlación alta de 0.729 entre las variables, cuyo p-valor es 0.000.

Crisóstomo (2019), tiene como finalidad comprender si la administración del talento humano incide en el desenvolvimiento del trabajador de un centro de la ciudad de Huacho, el diseño de este estudio fue no experimental, con un enfoque cuantitativo y el nivel fue correlación causal, la muestra empleada fue de 35 colaboradores. Los

principales hallazgos evidencian que, el 20% del personal indica que no se incentiva al trabajador en el tema de compartir sus conocimientos y el 34% opina que existe una mala gestión. Además, se comprobó una relación moderada de 0.516 cuyo p – valor es 0.000, es decir que la Gestión del Talento Humano incide en el desenvolvimiento del trabajador.

Espinoza (2020), en su estudio determino si la Gestión del Talento Humano se relaciona con la comodidad del personal del centro regional de salud del departamento de la Libertad, presenta un enfoque cuantitativo, cuya muestra fue de 106 trabajadores, cuyos hallazgos evidencian que existe una deficiente gestión según el 51.9%, del mismo modo que las relaciones interpersonales según el 45.3%, un sentido de pertenencia según el 48.1%, además de las recompensas y la inestabilidad según el 52.6%. Asimismo, Bendezú-Pacífico (2020) en su estudio tiene como finalidad determinar si la Gestión del Talento Humano se relaciona con la satisfacción laboral, el cual presento un nivel descriptivo correlacional, la muestra empleada fue 24 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación alta de 0.892 entre ambas variables.

Huamán (2023) menciona el nivel de satisfacción del trabajador, la metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y 30 trabajadores fueron los participantes. Los resultados demuestran que el 45.8% percibieron una satisfacción media, el 29.5% presento una satisfacción baja y el 25% presento una satisfacción alta. Por lo tanto, la satisfacción del personal médico presento una satisfacción media. Además, Tinoco (2023) presenta una relación entre el clima organizacional y satisfacción del personal de una entidad pública peruana, la cual presento una metodología de tipo básica, con nivel correlacional y 40 fueron los participantes de este estudio. Los resultados demostraron una correlación alta de 0.755 entre el clima y la satisfacción del personal. Concluyo que, a medida que el clima de la organización mejore, la satisfacción será mejor.

Con respecto a las teorías relacionadas al tema, la teoría de los dos factores, en primer lugar, se encuentran los factores de higiene que son las recompensas, salarios, remuneraciones, en otras palabras, ayudan a mejorar la motivación extrínseca del trabajador y en segundo lugar se encuentran los factores de motivación son los reconocimientos, agradecimientos y oportunidades de crecimiento, es decir

motiva al trabajador de manera interna con la finalidad de mejorar sus actividades laborales y satisfacerlos (Pedraza y Chen, 2021). Asimismo, motivar al trabajador de manera externa es importante para alcanzar los resultados de la entidad y del mismo modo que motivar al trabajador internamente a través del reconocimiento (Van den Broeck et al., 2021). En la misma línea, la teoría de los dos factores cumple un rol importante en la organización porque a partir de los logros obtenidos por parte del trabajador, la organización busca recompensarlo con incentivos monetarios y no monetarios, con el propósito de mejorar su desempeño y proponerle metas más desafiantes para su desarrollo y crecimiento profesional (He et al., 2024).

Por otro lado, la teoría X y Y, de McGregor basada en el logro de los objetivos de manera distinta, por un lado, está la teoría X, quien menciona el trabajo bajo presión de los colaboradores de una organización, bajo un régimen estricto donde lo más importante es lograr metas trazadas y recibir una recompensa. En cambio, la teoría Y señala que los trabajadores pueden utilizar el método que ellos elijan para lograr el objetivo de la organización, es decir tienen mayor libertad de trabajar, los cuales son reconocidos por sus respectivos jefes, brindándoles un sentido de pertenencia (Omodan et al., 2020). En cambio, la teoría de Max Weber se basa en los niveles de la entidad, el cual tiene que ser claros, especificando cuales son las funciones que debe tener cada área de la entidad, es decir crear una cadena de mando, donde el trabajador debe tener claro sus funciones y el puesto que ocupa teniendo en cuenta las políticas de la entidad (Estrada, 2020).

La gestión del talento humano es aquel plan a corto y largo plazo que sirve para atraer y retener a personas con talento y colocarlas en el área correcta según sus habilidades (Ali y Ullah, 2023). Por otro lado, son normas y políticas de un proceso de reclutamiento, selección, de evaluación de su desenvolvimiento y retribución, siendo importante para las entidades en alcanzar los objetivos (Amaris et al., 2022). En cambio, Anwar y Abdullah (2021) afirmaron que las personas que trabajan para una organización se conocen como recursos humanos, es decir es la variedad de las habilidades y capacidades, siendo la combinación adecuada de personas en una organización para lograr los objetivos de una entidad. Sin embargo, para lograrlo, es necesario liderar un equipo de personas, que no es una tarea sencilla, requiere una planificación y ejecución cuidadosa, así como una vigilancia constante para asegurarse de que todos colaboren para lograr los mismos objetivos.

Verma et al (2022) afirmaron que la gestión de recursos humanos es esencial para el desempeño organizacional porque determina la eficacia de los empleados de una empresa. Los empleados productivos pueden producir resultados que apoyan los objetivos de la empresa. Esto implica conocer cuáles son las necesidades de los colaboradores y las posibles dificultades que se puedan dar, para ello se utiliza esta información para crear un sistema eficiente de gestión de recursos humanos (Stahl et al, 2020). Para Chiavenato (2020), son aquellas capacidades y habilidades que son importantes para la selección del personal, la cual son evaluadas por un grupo de profesionales con la finalidad de conocer si el postulante es apto para el puesto. Para Chiavenato considero las siguientes dimensiones:

Reclutamiento y Selección, es el proceso de reclutar personas con la asesoría de expertos de gestión de recursos humanos, siendo una ventaja dentro del proceso de selección. Además, los formadores tienen la oportunidad de formar grupos de trabajo con el propósito de lograr los objetivos de la organización. En la misma línea, Woods et al., /2020) el reclutamiento y selección de nuevos trabajadores se presenta un enfoque tecnológico que se divide en cuatro etapas, en la primera etapa se busca atraer nuevos trabajadores a través de la tecnología como son las redes sociales, en la siguiente etapa de selección, se investiga al postulante y realiza un seguimiento a los candidatos, en siguiente etapa, se centra en dos métodos de selección como la entrevista virtual y la evaluación y finalmente se discute sobre el tema laboral y se toma la decisión de incorporarlo o no.

Desarrollo y Capacitación, para Chiavenato (2020) son aquellos procesos de formación para el personal con la finalidad de mejorar las habilidades de ellos y puedan tomar sus propias decisiones. Mientras que, Levis et al., (2022) señala que para capacitar a un trabajador es importante implementar un programa de capacitación que está enfocado en asumir retos de liderazgos y mejorar su experiencia, es decir mejorar sus habilidades conocimientos y competencias mediante un método práctico, que es la comunicación asertiva.

Para Chiavenato (2020) la evaluación de desempeño es importante al momento de planificar objetivos, teniendo en cuenta los indicadores y la retroalimentación con la finalidad de mejorar y corregir errores. Asimismo, Hyung-Woo y Robertson (2023) evaluar al trabajador por su desempeño es el producto de la carga

laboral de los empleados de sus actividades que realizan en la organización, tiene un impacto en el desempeño de la organización. Por lo tanto, la compensación es aquel incentivo que ayuda a mejorar el desempeño de las personas al momento de realizar sus actividades laborales, provocando una satisfacción laboral, el cual condiciona y compromete al trabajador según la remuneración recibida (Junfei et al., 2023).

Para Chiavenato (2020) el clima organizacional es el conjunto de caracteres del centro de trabajo, el cual son percibidos por todos los miembros al momento de realizar sus funciones que influye en la motivación del trabajador, la actitud y el rendimiento. En cambio, Parra et al, (2021) señala que, el entorno del trabajador tiene mucho que ver con la percepción que tienen los colaboradores de la entidad, en especial dentro de las áreas, sus políticas, normas, ambiente, lugar y los recursos de la entidad. Para Bry y Wigert (2022) señala que el clima organizacional no solo es el entorno donde los trabajadores realizan sus actividades sino también es la percepción del mismo ambiente.

Para las teorías de satisfacción laboral, Maslow presenta una propuesta basada en la motivación y la personalidad del trabajador, quien menciona 5 niveles como las necesidades fisiológicas o necesidades básicas como el hambre, descanso, salud; las necesidades de seguridad como la protección; las necesidades de pertenencia como el pertenecer a un lugar; necesidad de autoestima, sentirse valorado por los demás y la necesidad de autorrealización donde el trabajador puede valerse por sí mismo, logro satisfacer sus necesidades (Bland y de Robertis, 2020).

La definición de satisfacción, para Saavedra (2020) señala que cuando se menciona a la satisfacción laboral se refiere al sentimiento de felicidad que experimenta un empleado mientras realiza sus tareas laborales y también tiene en cuenta el comportamiento del empleado hacia las mismas. Por otro lado, De Los Heros et al. (2020) señalaron que son aquellos sentimientos que evidencia el colaborador de cierta forma, el cual se manifiesta mediante emociones.

La satisfacción del personal es un sentimiento seguro y positivo hacia sus tareas laborales. Ha sido investigado como un factor crucial en la relación del trabajo y personalidad, además de los logros laborales, como el desempeño laboral (Capone et al., 2023). Asimismo, son aquellas características del trabajo y la evaluación del empleado, basada en la atracción de las actividades, compensaciones, las

condiciones laborales factores que influyen en la satisfacción del trabajador (Chiang et al., 2024).

Las dimensiones según Chiang et al., (2024) basada en Robbins, son el reto del trabajo se refiere a las diversas habilidades que posee un empleado al realizar una variedad de tareas, lo que requiere la identificación de tareas. Por lo tanto, los retos son importantes para el trabajador tenga la oportunidad de demostrar sus habilidades y conocimientos cuyo propósito es lograr el reto, a base de innovación, variedad y retroalimentación que le permitirá aumentar su independencia y su satisfacción.

Para que los empleados se sientan económicamente satisfechos, las remuneraciones justas deben recompensar los esfuerzos y el empeño del personal al momento de realizar sus actividades, la cual influyen en su satisfacción, es decir, las remuneraciones son importantes para mejorar el desempeño del personal y su satisfacción que vaya de acuerdo con sus expectativas, además mejorar la percepción de justicia dentro el entorno laboral, cumpliendo con las demandas laborales según las habilidades de cada trabajador de la entidad (Chiang et al., 2024).

Las condiciones laborales influyen en la capacidad de expresar ideas, pensamientos y apreciación, teniendo en cuenta las oportunidades de desarrollo y el índice de características laborales, las condiciones laborales están significativamente relacionadas con la satisfacción laboral. Por lo tanto, las condiciones de trabajo deben ser las mejores para el personal se sienta cómodo y realice sus actividades sin preocupaciones que permita mejorar el desempeño y satisfacer al personal por los logros obtenidos (Chiang et al., 2024).

La relación organización-trabajo se define como la relación entre las personas y la organización en su conjunto se conoce como relación entre organización y empleado. Por lo tanto, la correlación entre la personalidad y el trabajo se considera un indicador, en otras palabras, es la relación social entre los jefes y subordinados con la finalidad de conocer más a fondo las necesidades de los trabajadores, para ello la entidad debe buscar líderes apropiados, más tolerantes siendo importantes para los subordinados que presentan problemas al momento de realizar sus actividades (Chiang et al., 2024).

Para el presente estudio, se plantea la hipótesis alterna: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del trabajador del área de cirugía del hospital III Essalud Chimbote y la hipótesis nula no existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del trabajador del área de cirugía del hospital III Essalud Chimbote.

El aporte a este estudio, está basada en la distribución el personal médico, teniendo en cuenta sus conocimientos y habilidades, el cual es importante para la atención de los enfermos, sin embargo, el proceso del talento humano no está siendo bien direccionada, debido que el personal no se encuentra satisfecho. Por lo tanto, a través de este estudio se conoció las teorías basadas en la selección y evaluación teniendo en cuenta el perfil del trabajador, así como lo señala las teorías de las estructuras, donde se especifica cuáles son las funciones de cada trabajador. Para alcanzar las metas de la institución, la teoría X y Y consta de dos métodos de trabajo que tiene un fin objetivo claro que es mejorar las utilidades de la institución. Una vez conseguido, se procede al compensar al trabajador mediante la teoría de los dos factores con la finalidad de mejorar la satisfacción del trabajador y además de conocer las necesidades del trabajador que es pieza clave según las necesidades de Maslow quien menciona sobre la importancia de satisfacer las necesidades del trabajador en el día a día. Por lo tanto, los aportes que se dan en este capítulo darán respuesta al problema planteado inicialmente.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada porque estuvo basada en solucionar el problema que se dio en el proceso de administrar el talento humano con el propósito de mejorar la satisfacción del profesional médico Manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2018). El enfoque que se utilizó fue cuantitativo, esto se debe que los resultados fueron representados por números y porcentajes según el propósito de la investigación y también se conoció las características de las variables. Asimismo, tuvo un nivel descriptivo correlacional porque se conoció la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción del trabajador, es decir se pretendió medir las variables, mediante la recolección de datos. Para el presente estudio, su diseño fue no experimental de corte trasversal, esto se debe que no se manipuló las variables, del mismo modo, la recolección de información se realizó en un solo momento con el propósito de dar respuesta al problema planteado (Fadilla et al., 2023). Su esquema fue el siguiente: está compuesto por M que fue la muestra de estudio, O_x fue la variable 1 y O_y fue la variable 2 asociadas entre sí.

Para la Variable 1, Gestión de talento humano, define que son aquellas capacidades y habilidades que son importantes para la selección del personal, la cual son evaluadas por un grupo de profesionales con la finalidad de conocer si el postulante es apto para el puesto, cuyas dimensiones son reclutamiento, selección, Desarrollo y Capacitación, evaluación, recompensas, beneficios y clima organizacional (Chiavenato, 2020). Y con respecto a la variable 2, Satisfacción laboral: son aquellas características del trabajo y la evaluación del empleado, se basa en la atracción de las actividades, compensaciones, las condiciones laborales, factores que influyen en la satisfacción del trabajador, cuyas dimensiones son retos, remuneraciones justas, las condiciones laborales y La relación organización-trabajo (Chiang et al., 2024).

Para este estudio la Población. Son aquellos elementos que son parte de una investigación con características parecidas (Brommer et al., 2024). Para la presente investigación fueron 64 trabajadores del área de cirugía del Hospital ESSALUD III Chimbote que estuvo conformado por 4 urólogos, 3 neurocirujanos, 21 cirujanos, 11 traumatólogos, 4 otorrinos, 12 enfermeras y 9 técnicas de enfermería. Para este

estudio los criterios de inclusión fueron los Médicos, enfermeras y técnicos pertenecientes al Hospital Essalud III Chimbote del área de cirugía; trabajadores que desearon ser parte de la investigación. Y los Criterios de exclusión fueron los Médicos, enfermeras y técnicos pertenecientes a otras áreas del Hospital Essalud III Chimbote y personal médico de otros hospitales. La muestra, es el total de conjunto de sujetos seleccionables para una investigación (Brommer et al., 2024). Para este estudio no se consideró el muestreo porque presentó una población pequeña y no fue necesario realizar un muestreo y su unidad de análisis fue el personal médico (médicos, enfermeras y técnicos). Por lo tanto, no fue necesario emplear la fórmula de muestra y tampoco fue necesario colocar el anexo 7 en el estudio.

Para este estudio la Técnica según Fadilla et al., (2023). mencionó que es un procedimiento para la recolección de datos sobre una determinada investigación. Para el presente estudio se empleó la encuesta y el Instrumento para Fadilla et al., (2023), mencionan que es aquel conjunto de preguntas estructuradas con la finalidad de medir los caracteres de una determinada variable. Se empleó el cuestionario. Para medir, la gestión del talento humano se empleó el cuestionario basado en sus dimensiones de la variable siendo un total de 38 ítems y de creación propia. Del mismo modo, se empleó el cuestionario para la satisfacción laboral basada en sus dimensiones de la variable, con un total de 20 ítems y de creación propia. Asimismo, se aplicó la validez, es el proceso mediante el cual se corroboran los ítems del instrumento por expertos (Fadilla et al., 2023). Los criterios fueron de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia y, por último, la confiabilidad: es aquel valor estadístico que confirma si el instrumento validado es fiable para el estudio . Para este estudio la confiabilidad obtenida a través de la prueba piloto para la gestión del talento humano fue 0.921 y para la satisfacción laboral fue de 0.817.

Para el presente estudio, para el método de análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, que consistió en la utilización de las tablas de frecuencias con la finalidad de mostrar los niveles de cada una de las variables. Además, se aplicará la estadística inferencial, la cual permitió comprobar la hipótesis de la investigación, además se comprobó el nivel significancia, siendo el p – valor fue menor al 5% se aceptó la hipótesis alterna de la investigación. Asimismo, se empleó la prueba de normalidad con finalidad de conocer estadístico a utilizar dando como resultado, el Rho de Spearman.

Para este estudio, los aspectos éticos que se tomaron en cuenta tienen, como finalidad garantizar veracidad del estudio, que fueron el consentimiento informado, cuyo permiso fue otorgado por el Gerente de la Red Asistencial Ancash Essalud Chimbote mediante un documento elaborado por la estudiante cuyo propósito es la recolección de datos.

Además, no se discrimino a nadie y la participación fue voluntaria, es decir se incluyó a los profesionales del área de cirugía, sin marginar a ninguno de ellos.

Este estudio, basado en el capítulo 3 del código de ética de la Universidad César Vallejo, tiene como finalidad el desarrollo científico y académico presentó los siguientes aspectos éticos que fueron la privacidad, en la recopilación de información teniendo en cuenta, el anonimato de los profesionales médicos del área de cirugía. Asimismo, fue veraz, justo y responsable al momento de difundir los resultados del presente estudio, siendo objetivo.

III. RESULTADOS

Contrastación de hipótesis

Con el propósito de comprobar la hipótesis, se realizó la prueba de normalidad a una muestra de 64, es decir se empleó la prueba de Kolmogorov- Smirnov debido que el número de participantes es mayor a 50.

H₀: los datos presentan una distribución normal

H₁: los datos no presentan una distribución normal

P- valor es 0.05

Regla: Si el p – valor fue mayor al 0.05 y el p – valor fue menor al 0.05, se empleó la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento humano	,104	64	,086
Satisfacción laboral	,122	64	,020

Fuente: base de datos

Interpretación: en la tabla 1, se observó una significancia mayor al 5% de la gestión del talento humano, mientras que la significancia de la satisfacción es menor al 5%. Por lo tanto, se empleó el estadístico de Rho de Spearman.

Según el objetivo general: Determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Tabla 2

Correlación de las variables

		Satisfacción laboral
Gestión del talento humano	Rho de Spearman	,655**
	Nivel de significancia	,000
	N	64

Fuente. base de datos

Interpretación

En la tabla 2, se observa una correlación moderada (0.655) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los profesionales del área de cirugía de ESSALUD III, cuyo p – valor es 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Según el objetivo específico: Describir el nivel del Reclutamiento, selección y Retos del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Tabla 3

Niveles de reclutamiento, selección y retos

Niveles	Reclutamiento y selección		Retos	
	Fi	%	Fi	%
Mala	63	98,4	4	6,3
Regular	1	1,6	45	70,3
Buena	0	0	15	23,4
Total	64	100,0	64	100,0

Fuente. base de datos

Interpretación

En la tabla 3, se observa los niveles de reclutamiento y selección según la percepción del trabajador, donde el 98,4% presenta un nivel malo y solo el 1,6 presentan niveles regulares. Mientras que, el 70,3% presentan un nivel regular en los retos, seguido del 23,4% presentan un nivel bueno y solo el 6,3% presentan niveles bajos.

Según objetivo específico, analizar el nivel del desarrollo, capacitación y Remuneraciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Tabla 4

Niveles de desarrollo, capacitación y remuneraciones justas

Niveles	Desarrollo y capacitación		Remuneraciones justas	
	Fi	%	Fi	%
Mala	61	95,3	2	3,1
Regular	3	4,7	39	60,9
Buena	0	0	23	35,9
Total	64	100,0	64	100,0

Fuente. base de datos

Interpretación

En la tabla 4, se observa los niveles de desarrollo y capacitación según el 95,3 de los trabajadores presentaron niveles bajos y solo el 4,7% presentaron niveles regulares. Mientras que, en las remuneraciones justas el 60,9% presentaron niveles regulares, seguidos del 35,9% presentaron niveles buenos y solo el 3,1% presentaron niveles bajos.

Según objetivo específico, analizar la relación de la evaluación y condiciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud Chimbote – 2024.

Tabla 5

Correlación de la evaluación y condiciones justas de los profesionales del área de cirugía.

		Condiciones justas
Evaluación	Rho de Spearman	,189
	Nivel de significancia	,135
N		64

Fuente. base de datos

Interpretación

En la tabla 5, se observa que no existe una correlación (0.189) entre la evaluación y condiciones justas de los profesionales del área de cirugía de ESSALUD III, cuyo p – valor es 0.135 mayor a 0.05.

Según objetivo específico analizar la relación de la recompensas y beneficios y Relación organización-trabajo del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Tabla 6

Correlación de recompensas, beneficios y relación organización-trabajo

		Relación organización-trabajo
Recompensas, beneficios	Rho de Spearman	,096
	Nivel de significancia	,449
	N	64

Fuente. base de datos

Interpretación

En la tabla 6, se observa que no existe una correlación (0.096) entre las recompensas y relación organización-trabajo de los profesionales del área de cirugía de ESSALUD III, cuyo p – valor es 0.449 mayor a 0.05.

Según objetivo específico, analizar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Tabla 7

Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,298*
	Sig. (bilateral)	,017
	N	64

Fuente. base de datos

Interpretación

En la tabla 7, se observa que existe una correlación baja (0.298) entre las el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal médico del área de cirugía de ESSALUD III, cuyo p – valor es 0.017 menor a 0.05.

IV. DISCUSIÓN

Para este estudio, se procedió a discutir los resultados con los antecedentes de estudio y los aportes de las teorías.

Con respecto al objetivo general, se determinó la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024. En la tabla 1, se observó una correlación moderada (0.655) entre las variables de estudio, es decir a medida que mejore la gestión del talento humano, los profesionales médicos se sentirán más satisfechos en sus respectivos puestos. El cual se corroboró con el estudio de Cisneros (2020) quien comprobó una correlación alta de 0.729 entre las variables, cuyo p– valor es 0.000. Asimismo, Bendezú-Pacífico (2020) evidenciaron una correlación alta de 0.892 entre ambas variables. Por otro lado, los estudios de Huamán (2023) demuestran que el 45.8% de los profesionales médicos percibieron una satisfacción media, el 29,5% presento una satisfacción baja y el 25% presento una satisfacción alta. Por lo tanto, la satisfacción de los profesionales presento una satisfacción media. Además, Espinoza (2020), sus hallazgos evidencian que existe una deficiente gestión según el 51.9%, del mismo modo que las relaciones interpersonales según el 45.3%, un sentido de pertenencia según el 48.1%, además de las recompensas y la inestabilidad según 52.6%. Mientras que, Dzimbiri y Molefi (2021) demostraron que el 32% de los trabajadores se encontraron insatisfechos y solo 13.8% estaba satisfecho, además se comprobó la incidencia entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción del trabajador. En cambio, los estudios de Berinyuy, (2021) evidenciaron una relación positiva entre las variables de estudio, debido que emplearon programas para mejorar la gestión del capital humano.

Por lo tanto, mejorar la satisfacción del trabajador se consideró la teoría X y Y de McGregor, basada en dos actitudes, que son el comportamiento y la motivación, cuyas características en la teoría X es incrementar el comportamiento bajo presión, es decir favorece al estilo de liderazgo autoritario, haciendo énfasis en la productividad, restringiendo la opinión del trabajador y a recibir una recompensa por su desempeño. En cambio, la teoría Y realizar las actividades porque te gustan, generando un placer en la persona, es decir hay conjunto de propuesta y adoptan un liderazgo transaccional, basándose en la percepción de los trabajadores (Omodan et al., 2020). Por lo tanto, motivar a los profesionales médicos externamente se ve

reflejado en la participación en una actividad para lograr un resultado diferente, mientras que motivarlos internamente, se basa en el reconocimiento que se le da al trabajador por cumplir sus actividades (Van den Broeck et al., 2021). En la misma línea, la teoría de los dos factores cumple un rol importante en la organización porque a partir de los logros obtenidos por parte del trabajador, la organización busca recompensarlo con incentivos monetarios y no monetarios, con el propósito de mejorar su desempeño y proponerle metas más desafiantes para su desarrollo y crecimiento profesional (He et al., 2024).

Con respecto al primer objetivo específico, se describió el nivel del reclutamiento, selección y Retos del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024. En la tabla 3, se observó los niveles de reclutamiento y selección según la percepción del trabajador, donde el 98,4% presenta un nivel malo, mientras que, el 70,3% presentan un nivel regular en los retos, en otras palabras, dentro del proceso de reclutamiento y selección se presentan deficiencias debido que algunos profesionales no cumplen con los requisitos del puesto, la cual se hace más difícil cumplir con los objetivos de la institución, este estudio se refuta con los estudios de Imran et al., (2022), evidencian que el escaso personal médico y la ausencia de pacientes debido que no contaban con un permiso laboral u otras razones como el idioma. Por otro lado, el estudio Phiri et al., (2022) demuestran las dificultades que tienen el personal médico y los desafíos que tienen que afrontar por la escasez de personal. Por lo tanto, se planteó incrementar el número de personal con la finalidad de mejorar la calidad de vida tanto del enfermo como el personal. En cambio, Park et al., (2024) manifestó que, el reclutamiento y selección influye en los retos del personal debido que les cuesta adaptarse a nuevos puestos. Concluyo que, para lograr que el personal se pueda adaptar propone un modelo de aprendizaje basado en conocer cuáles son las limitaciones e identificarlas, el cual ayudo a gestionar y seleccionar eficientemente al personal. Asimismo, Imran (2022), evidenció que el escaso personal médico y la ausencia de pacientes fue que no contaban con un permiso laboral u otras razones como el idioma.

Por esa razón, la entidad debe considerar el número de personas que debe ir en cada área, basándose en la teoría de Max Weber se centra en la jerarquía de las estructuras organizativas, las cuales deben ser claras y tener características piramidales, cuyos principios básicos son crear un sistema que consta de cadenas de

mando superpuestas, en las que cada empleado tiene una división clara del trabajo y una jerarquía claramente definida, y reglas y regulaciones estrictas y de gran importancia (Estrada, 2020).

Con respecto al segundo objetivo específico, se analizó el nivel del desarrollo, capacitación y Remuneraciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024. En la tabla 4, se observa los niveles de desarrollo y capacitación según el 95,3% de los profesionales presentaron niveles bajos mientras que, en las remuneraciones justas el 60,9% presentaron niveles regulares, es decir que los profesionales no cuentan con una capacitación adecuada y tampoco son remunerados según las funciones que cumplen. La cual se refuta, con el estudio de Kuo et al., (2021) el cual se basó en las calificaciones y las referencias del personal, cuyos resultados fueron alentadores, teniendo en cuenta los salarios cuya finalidad es establecer la estabilidad emocional y competitividad del personal. Por otro lado, Shefali (2024), identificó el comportamiento del personal médico según el salario que percibe, siendo 424 especialistas entre mujeres y hombres, evidenciando que las actitudes del personal son según sus prioridades y necesidades, el cual el salario es mayor en los hombres que en las mujeres, existe una parcialidad de género.

Para conocer, la capacidad del personal médico se debe tener en cuenta la teoría de Max Weber se centra en la jerarquía de las estructuras organizativas, las cuales deben ser claras y tener características piramidales. Los principios básicos son crear un sistema que consta de cadenas de mando superpuestas, en las que cada empleado tiene una división clara del trabajo y una jerarquía claramente definida, y reglas y regulaciones estrictas y de gran importancia. reflejados en informes apropiados de las actividades realizadas. Los ascensos tienen en cuenta el desempeño del trabajo realizado y las calificaciones otorgadas por los superiores (Estrada, 2020).

Con respecto al tercer objetivo específico, se analizó la relación de la evaluación y condiciones justas del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud Chimbote – 2024. En la tabla 5, se observó que no existe una correlación (0.189) entre la evaluación y condiciones justas, es decir que, al momento de evaluar al personal, no se consideran las condiciones laborales del personal. La cual se refuta con el estudio de Saether (2020) en su estudio señaló que para mejorar el desempeño del trabajador

debe incrementar su motivación mediante recompensas que están condicionadas por la creatividad interna de los colaboradores evidenciando que ponerla en prácticas mejora el desempeño, además de las recompensas se busca la equidad en la evaluación que tienen un impacto en la interna de los profesionales médicos, para ello se debe realizar un seguimiento con la finalidad de analizar el desempeño de los profesionales médicos. Por lo tanto, es importante que el proceso de evaluación debe ser consecuente con las recompensas.

Para lograrlo debe considerar la teoría de las necesidades de Maslow presenta una propuesta basada en la motivación y la personalidad del trabajador, quien menciona 5 niveles como las necesidades fisiológicas o necesidades básicas como el hambre, descanso, salud; las necesidades de seguridad como la protección; las necesidades de pertenencia como el pertenecer a un lugar; necesidad de autoestima, sentirse valorado por los demás y la necesidad de autorrealización donde el trabajador puede valerse por sí mismo, logro satisfacer sus necesidades, en este artículo, las necesidades de Maslow, propuso ideas relacionadas con características de la salud psicológica (Bland y de Robertis, 2020).

Con respecto al cuarto objetivo específico se analizó la relación de las recompensas, beneficios y Relación organización-trabajo del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024. En la tabla 6, se observa que no existe una correlación (0.096) entre las recompensas y relación organización-trabajo del personal médico, en otras palabras, la entidad no considera que las recompensas se relacionen con el vínculo organización – trabajo. La cual se refuta, con los estudios de Heming et al., (2023), cuyos resultados demostraron que el esfuerzo de los colaboradores era bueno, sin embargo, las recompensas no era la adecuada, a ello se suma las pésimas condiciones laborales, la cual pueden provocar un malestar en los colaboradores. Por lo tanto, se debe prestar una mejor atención a las condiciones laborales de los colaboradores y así evitar discrepancias con ellos. Mientras que, Abugre y Nasere (2020) demuestran que una gestión regular tiene un impacto medio en el desempeño, además se evidenció que la capacitación, la recompensa y desarrollo profesional del colaborador tiene un impacto positivo en su desempeño. Por lo tanto, se recomendó a los directivos analizar la gestión de recursos, el cual es importante para mejorar el desempeño del personal.

Por lo tanto, mejorar las recompensas son importantes para elevar el nivel de satisfacción del trabajador, tal como lo menciona la teoría de los factores propuesta por Herzberg, quien menciona dos factores como la higiene y la motivación, tiene como finalidad motivar al trabajador al momento de realizar sus actividades y sentirse satisfechos; los factores de higiene basados en las necesidades fisiológicas y de seguridad, señalan que el trabajador se motiva por diferentes factores como el salario, las remuneraciones, el cargo que desempeñan, la infraestructura y las políticas de la entidad (Omodan et al., 2020). Asimismo, La motivación extrínseca se refleja en la participación en una actividad para lograr un resultado diferente, mientras que la motivación interna, es aquel reconocimiento que se le da al trabajador por cumplir sus actividades (Van den Broeck et al., 2021).

Con respecto al quinto objetivo específico, analizar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024. En la tabla 7, se observa que existe una correlación baja (0.298) entre las el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal médico, es decir que, a medida que clima organizacional mejore, la satisfacción del profesional médico será mejor. La cual se corrobora, con el estudio de Ángel-Salazar (2021) los resultados evidenciaron que el 56% de los empleados percibió un clima que necesita mejorar y el 40.7 % estaban cómodos en su área de trabajo. Además, se evidenció que existe una correlación baja de 0.205 entre el clima organizacional y satisfacción de los trabajadores. Concluyo que, existe una correlación positiva. Por otro lado, el estudio de Köroğlu et al., (2024) cuyos resultados demostraron una correlación positiva entre las variables de estudio, es decir se evidencia la importancia del clima organizacional, porque a través de esta variable se evalúan las actitudes y el comportamiento del personal médico según su entorno laboral. Por lo tanto, los hallazgos demostraron un clima adecuado y un comportamiento positivo en el personal médico el cual tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral. En cambio, los estudios de Cassie y DuBose (2022) cuyos resultados demostraron una correlación positiva con la estabilidad laboral, teniendo en cuenta el área de trabajo, el compromiso y las horas de trabajo, el cual influye en la satisfacción del personal médico.

En otras palabras, el entorno del trabajador tiene mucho que ver con la percepción que tienen los colaboradores de la entidad, en especial dentro de las áreas, sus

políticas, normas, ambiente, lugar y los recursos de la entidad (Parra et al, 2021). Asimismo, mejorar las necesidades del personal médico es importante, tal como lo menciona, Bland y de Robertis (2020), presenta una propuesta basada en la motivación y la personalidad del trabajador, quien menciona 5 niveles como las necesidades fisiológicas o necesidades básicas como el hambre, descanso, salud; las necesidades de seguridad como la protección; las necesidades de pertenencia como el pertenecer a un lugar; necesidad de autoestima, sentirse valorado por los demás y la necesidad de autorrealización donde el trabajador puede valerse por sí mismo, logro satisfacer sus necesidades.

V. CONCLUSIONES

Del objetivo general, se concluye que existe una relación positiva de nivel moderada ($Rho=0.655$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, según la percepción de los profesionales del área de cirugía. Esta relación confirma que es fundamental saber gestionar al personal porque ayuda a cumplir con las metas de la institución y satisfacer al personal por cumplirlas.

Del Primer objetivo específico, se concluye los niveles del reclutamiento, selección y Retos, siendo el 98,4% representa un nivel malo, mientras que, el 70,3% presentan un nivel regular en los retos, según la percepción de los profesionales del área de cirugía. Por lo tanto, es importante saber elegir al nuevo personal para el cumplimiento de los retos de la institución.

Del segundo objetivo específico, se concluye que el nivel del desarrollo, capacitación y Remuneraciones justas, según el 95,3% de los profesionales presentaron niveles bajos mientras que, en las remuneraciones justas el 60,9% presentaron niveles regulares, es decir que los profesionales no cuentan con una capacitación adecuada y tampoco son remunerados según las funciones que cumplen.

Del tercer objetivo específico, se concluye que no existe una relación positiva ($Rho=0.189$) y significativa ($P\text{-valor}=0.135$) entre evaluación y condiciones justas del personal médico, según la percepción de los profesionales del área de cirugía. Esta relación confirma que, al momento de evaluar, solo fue necesario que el personal cuente con lo indispensable para realizar sus actividades.

Del cuarto objetivo específico, se concluye que no existe una relación positiva ($Rho=0.096$) y significativa ($P\text{-valor}=0.449$) entre las recompensas y relación organización-trabajo, según la percepción de los profesionales del área de cirugía. Esta relación confirma que, las recompensas recibidas es independientemente de la relación que tenga el personal con la institución.

Del quinto objetivo específico, se concluye que existe una relación positiva de nivel bajo ($Rho=0.298$) y significativa ($P\text{-valor}=0.017$) entre el clima organizacional y satisfacción laboral, según la percepción de los profesionales del área de cirugía. Esta relación confirma que, mantener un clima organizacional adecuado es importante. para mejorar la satisfacción del personal médico.

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la institución, se recomienda realizar un seguimiento a los profesionales del área de cirugía según su perfil, el cual constará evaluar mediante una ficha de evaluación con el propósito de conocer si encuentran aptos para el puesto que ocupan (Alzamora, 2023).

Al jefe de recursos humanos de Essalud III, laborar un perfil del puesto para el nuevo personal dando a conocer las funciones, capacidades y habilidades que debe tener el postulante, el cual debe contribuir y ayudar a cumplir con las metas propuestas por la entidad (Winter et al. 2020).

Al jefe de recursos humanos de Essalud III, implementar talleres de competencias y capacitaciones para que el profesional de salud participe con la finalidad de mejorar su comportamiento porque al llevarse a cabo el profesional médico podrá tener más innovación, ser más creativos y comunicativos con sus superiores (Andrade-Pizarro, et al., 2023)

Al jefe de recursos humanos de Essalud III realizar un seguimiento al personal médico del área de cirugía con la finalidad de conocer cuáles son las condiciones laborales con que cuentan y como lo utilizan estos recursos porque a partir de ello se evaluará su rendimiento mediante una ficha de evaluación (Woods et al., 2020).

Al jefe de recursos humanos de Essalud III realizar un programa de motivación con la finalidad de promover el aprendizaje y la comunicación entre los miembros para garantizar la responsabilidad, la confianza y mejorar la productividad del personal médico, la cual ocasionará un apoyo emocional entre ellos (Pedraza y Chen, 2021).

Al director de Essalud III, promover y valorar el ambiente laboral basado en el respeto, es decir potenciar el buen trato de todos los miembros de la organización, respetando los niveles jerárquicos con la finalidad de generar empatía, solidaridad, paciencia, entre otros valores que ayuden a mantener un clima agradable (Estrada, 2020).

A futuros investigadores, Realizar una investigación cualitativa sobre las técnicas de evaluación al personal médico que ayude a contribuir con la mejora de atención al paciente Levis et al., (2022).

REFERENCIAS

- Abugre, J.B. and Nasere, D. (2020), "Do high-performance work systems mediate the relationship between HR practices and employee performance in multinational corporations (MNCs) in developing economies?", *African Journal of Economic and Management Studies*, (11) (4), pp. 541-557. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-01-2019-0028>
- Ali, M., y Ullah, M. S. (2023). Role of laissez-faire leadership in talent management: Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh. *Heliyon*, 9(6), e17234. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17234>
- Alzamora, J. (2023). *Gestión del talento humano y satisfacción del usuario externo en un centro de salud de Chimbote, 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127478/Alzamora_MJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amaris, R. R. A., Molina, R. I. R., Ruiz, M. J. S., & Raby, N. D. L. (2022). Generic and technical skills of human talent supported by ICT: Systematization, scope, and reflections. *Procedia Computer Science*, 210, 378-382. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.168>
- Andrade-Pizarro, L, Bustamante-Silva, J, Viris-Orbe, S, & Noboa-Mora, C (2023). Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(14), 41-53. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000200041
- Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, F y Zepeta-Hernández, D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, (17), (3). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
- Arce, D. (2021). *Se incrementan las expectativas de empleo en América Latina, pero ¿hay talento disponible?* <https://www.americaeconomia.com/se-incrementan-las-expectativas-de-empleo-en-america-latina-pero-hay-talento-disponible>

- Ávila, J. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo 2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2389>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3824689
- Bendezú-Pacífico, karen I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Berinyuy, B. (2021). Human Resource Management Practices, employee satisfaction and employee desire to quit. The case of Shisong Hospital in Kumbo Cameroon. *Technium Social Sciences Journal*, 15(1), 369–393. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2358>
- Bland, A. M., & DeRobertis, E. M. (2020). Maslow's Unacknowledged Contributions to Developmental Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 60 (6), 934-958. <https://doi.org/10.1177/0022167817739732>
- Bry, A., y Wigert, H. (2022). Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 2031-2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>
- Brommer, M., Scharnowski, M., Illama, E. (2024). Investigating the inflow into a granular bed using a locally resolved method. *Particology*. 85(2). 89-101. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1674200123000950>
- Capone V, Joshanloo M, Sang-Ah Park M. Job Satisfaction Mediates the Relationship between Psychosocial and Organization Factors and Mental Well-Being in Schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(1):593. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010593>

- Cassie, K. M., & DuBose, E. M. (2022). An Exploratory Examination of the Effect of Self-Care Practices on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 20(2), 258–271. <https://doi.org/10.1080/26408066.2022.2156832>
- Castillo, & Cutipé. (2019). Implementación, resultados iniciales y sostenibilidad de la reforma de servicios de salud mental en el Perú, 2013-2018. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(2), 326-333. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2019.v36n2/326-333/es>
- Chiang, M, Escalona, K & Rivera C, María J. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias administrativas*, (23), 5. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382024000100005&lang=es
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.a ed.). McGraw-Hill
- Cisneros, C. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59051>
- ComexPerú. (febrero 21, 2020). *Rumbo al bicentenario: recursos humanos de salud*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>
- De Los Heros Rondenil, M. G., Murillo López, S. C., & Solana Villanueva, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Economía del Caribe* (26), 92-112. https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/13820/pdf_690
- Dzimhiri, G., y Molefi, A. (2021). El impacto de la gestión del talento en la satisfacción laboral de las enfermeras registradas en los hospitales públicos de Malawi. *Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1–20. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1513>

- Espinoza, S. (2020). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47859>
- Estrada, T. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 21-28. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641006/29062641006.pdf>
- Fadilla, M., Arjuna, B., Nurrzai, A., & Nur, R. (2023). Analysis of capital and credit assistance for micro-business groups by the sharia employee cooperative office of pt. Iskandar muda fertilizer lhokseumawe city. *Journal of Accounting Research, Utility Finance and Digital Assets*, 1(3), 279–284. <https://doi.org/10.54443/jaruda.v1i3.38>
- Graham, B.E., Zaharie, M. and Osoian, C. (2024), "Inclusive talent management philosophy, talent management practices and employees' outcomes", *European Journal of Training and Development*, (48) (5/6), pp. 576-591. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2022-0138>
- He, Q., Fu, J., Wu, W. and Feng, S. (2024), ""Thriving at work" or not? Research on the effects of performance pressure based on achievement motivation theory and two-factor theory", *Journal of Managerial Psychology*, (39) (2), pp. 146-161. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2023-0218>
- Heming, M., Siegrist, J., Erschens, R. et al. Managers perception of hospital employees' effort-reward imbalance. *J Occup Med Toxicol* 18, 8 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00376-4>
- Huamán, J. (2023). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113874/Huaman_AJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hyung-Woo Lee & Peter J. Robertson. (2023) Improvements in employee performance management over time: evidence from U.S. federal agencies. *Public Management Review* 0:0, pages 1-25.

<https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/14719037.2023.2189900?scroll=top&needAccess=true>

Imran A, Mporfu S, Weldon SM. (2022). Clinical research nurses, perspectives on recruitment challenges and lessons learnt from a large multi-site observational study. *J Res Nurs* (27) (7):579-589. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9669938/>

Junfei L., Fuqiang Z., Renyu Z y Yugang Yu (2023) Inventory Commitment and Monetary Compensation Under Competition. *Manufacturing & Service Operations Management* 25(6):2142-2159. <https://doi.org/10.1287/msom.2021.0411>

Köroğlu Ö, Akkoç İ, Turunç Ö, Çalışkan A, Akbaş MÇ, Karayalçın C, Gürsel G, Akbaş H. (2024). The Effect of Organizational Ethical Climate on Job Satisfaction among Nurses: The Mediating Role of Trust in Colleagues. *Sustainability*. 16(10):4179. <https://doi.org/10.3390/su16104179>

Kuo, J., Lin, H., Liu, C. (2021). Building graduate salary grading prediction model based on deep learning. *Intelligent Automation & Soft Computing*, 27(1), 53-68. <https://doi.org/10.32604/iasc.2021.014437>

Levis, M., Ugarte, R., Arana, O., C., Viera, T., Ortiz, S y Murrman, M. (2022). Advancing Leadership Training to Address Health Equity and Respond to Public Health Emergencies. *Journal of Public Health Management and Practice* 28 (5): p S254-S262. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35867496/>

Matabajoy-Montilla JM, Matabanchoy-Tulcán SM, Obando-Guerrero LM. (2018). *Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. Univ. Salud.* 20(1):26-3. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3555>

OCDE. (2018). Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation. Eurostat: *París, 2018*; 1- 258. https://www.oecd.org/en/publications/oslo-manual-2018_9789264304604-en.html

- OECD/The World Bank (2020), "Personal médico y de enfermería", in *Panorama de la Salud: Latinoamérica y el Caribe 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0c46f305-es>.
- Omodan, B.I., Tsotetsi, C.T., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human*, 18(0), a1184. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>
- Park, J., Feng, Y. & Jeong, SP. Developing an advanced prediction model for new employee turnover intention utilizing machine learning techniques. *Sci Rep* 14, 1221 (2024). <https://doi.org/10.1038/s41598-023-50593-4>
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Pedraza, L., & Chen, R. (2021). Examining Motivator Factors of STEM Undergraduate Persistence through Two-Factor Theory. *The Journal of Higher Education*, 93(4), 532–558. <https://doi.org/10.1080/00221546.2021.1999722>
- Phiri, P., Sajid, S., Baykoca, A. *et al.* (2022). international recruitment of mental health nurses to the national health service: a challenge for the UK. *BMC Nurs* 21, 355. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01128-1>
- Saavedra, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 04(02), 1510. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Shah, N., Bano, S., Saraih, U.N., Abdelwaheed, N.A.A. and Soomro, B.A. (2024), "Developing organizational performance through talent management practices: employee satisfaction's mediating role in learning organizations". *Business Process Management Journal*, (30) (3), pp. 641-670. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2023-0208>
- Saether EA (2020) Creativity-Contingent Rewards, Intrinsic Motivation, and Creativity: The Importance of Fair Reward Evaluation Procedures. *Front. Psychol.* 11:974.

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.00974/full>

Shefali Sood, Alcina K. Lidder, Ceyhun Elgin, Janice C. Law, Aakriti Garg Shukla, Bryan J. Winn, Albert S. Khouri, Eydie G. Miller-Ellis, John Laudi, Jeffrey R. SooHoo, Eva DeVience, Misha F. Syed, Allen Zerkin, Lama A. Al-Aswad. (2024). Salary Negotiations: Gender Differences in Attitudes, Priorities, and Behaviors of Ophthalmologists. *American Journal of Ophthalmology*, (257), (154-164).

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0002939423003203?via%3Dihub>

Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482218303796>

Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, (26) (2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932023000200217

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240-273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>

Verma, P., Kumar, V., Mittal, A., Gupta, P., & Hsu, S. C. (2021). Addressing strategic human resource management practices for TQM: the case of an Indian tire manufacturing company. *The TQM Journal*, 34(1), 29–69. <https://doi.org/10.1108/tqm-02-2021-0037>

Warraich, I., & Ahmed, A. (2020). The logic for organizational talent management scorecard. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 7(7), 40-

47. <https://science-gate.com/IJAAS/Articles/2020/2020-7-7/1021833ijaas202007005.pdf>

Woods, SA, Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, AC y Anderson, NR (2020). Selección de personal en la era digital: una revisión de la validez y las reacciones de los solicitantes, y desafíos futuros de la investigación. *Revista europea de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29 (1), 64 – 77. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681401>

Zayed NM, Rashid MM, Darwish S, Faisal-E-Alam M, Nitsenko V, Islam KMA. The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*. 2022; 10(11):290. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Chiavenato (2020), define el talento como las capacidades, habilidades y otras características que deben ser validadas y compensadas continuamente. No obstante, advierte sobre la importancia de su abordaje integral al indicar que: “no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado.	La gestión del talento humano es la administración de recursos de la organización, que será medido a través del cuestionario	Reclutamiento y selección	Convocatoria	Ordinal
				Perfil del puesto	
				Admisión	
				Entrevista	
			Desarrollo y Capacitación	Inducción	
				Talleres	
			Evaluación	Perfil de habilidades	
				Relaciones interpersonales	
			Recompensas y beneficios	Remuneración del personal	
				Incentivos	
				Planes	
				Reconocimientos	
			Clima organizacional	Estructura	
				responsabilidad	
Desafíos					
Cooperación					

Satisfacción laboral	son aquellas características del trabajo y la evaluación del empleado, basa en la atracción de las actividades, compensaciones, las condiciones laborales factores que influyen en la satisfacción del trabajador (Chiang et al., 2024).	La satisfacción laboral, es aquel estímulo del trabajador que tiene el trabajador al realizar una tarea y está asociado al entorno laboral de la organización, el cual será medido a través del cuestionario	Retos	Identificación de tarea	Ordinal
				Conocimiento del trabajo	
				Independencia y autonomía	
				Retroalimentación	
			Remuneraciones justas	Percepción de sueldos	
				Ascensos	
			Condiciones justas	Oportunidad de desarrollo de organización	
				Características del trabajo	
			Relación organización-trabajo	Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada	
				Relaciones interpersonales	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la gestión del talento humano

La presente, tiene como finalidad conocer propósito de levantar información sobre el grado de la gestión del talento humano del área de cirugía del Hospital III Essalud Chimbote - 2024; a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para mejorar la gestión del talento humano.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque con sinceridad la opción de respuesta que más le convenga:

N.º	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
Dimensión: Reclutamiento y selección						
Convocatoria						
1	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante concurso.					
2	Cuando va a quedar una vacante libre, la convocatoria se programa con anticipación.					
Perfil del puesto						
3	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador.					
Admisión						
4	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia					
5	El personal encargado de reclutar a los nuevos trabajadores cuenta con la experiencia necesaria					
6	Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.					
Entrevista						
7	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal					
8	En la entrevista, se da a conocer las metas personales e institucionales del trabajador					
Dimensión: Desarrollo y Capacitación						
Inducción						

9	El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo					
10	Se efectúa al personal ingresante charlas sobre la misión, visión y políticas de la institución.					
11	La inducción del personal se realiza según las necesidades del trabajador					
12	La inducción del personal se realiza según el plan anual de capacitación informada a los trabajadores					
13	La inducción se prioriza para que el personal se encuentre actualizada					
Talleres						
14	Los programas de capacitación ayudan al personal médico en sus habilidades y conocimientos					
15	Los talleres de capacitación para el personal se han desarrollado utilizando recursos necesarios.					
Dimensión: evaluación						
Perfil de habilidades						
16	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo al perfil del trabajador de la institución					
17	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña					
18	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal o plan de desarrollo del personal					
19	Se realiza seguimiento y monitoreo del personal médico con la finalidad identificar sus habilidades y saber explotarlas al máximo					
Relaciones interpersonales						
20	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área de cirugía					
21	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores					
Dimensión: Recompensas y Beneficios						
Remuneración del personal						
22	Existe en el hospital una política remunerativa adecuada					
23	Existe una remuneración por las horas extras trabajadas.					

Incentivos						
24	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.					
Planes						
25	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.					
Reconocimientos						
26	En la institución hay reconocimiento laboral, por su trabajo.					
27	El personal es promovido a algún cargo jerárquico por su buen desempeño.					
28	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
Dimensión: Clima Organizacional						
Estructura						
29	Conozco la estructura organizativa de la institución.					
30	Con reglas claras y trámites simples ayuda que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.					
31	Se cumplen eficientemente sus funciones según su puesto asignado.					
Responsabilidad						
32	Realizo bien mi trabajo, por lo tanto, no necesito que mi jefe lo esté verificando.					
33	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades					
34	Acepto mi responsabilidad al momento de tomar decisiones.					
Desafíos						
35	En la institución en la que laboro todos los días asumo riesgos para llegar a los objetivos propuestos.					
36	En la Institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar adelante.					
Cooperación						
37	En la institución se practica el apoyo mutuo entre compañeros.					
38	En la institución se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados.					

Ficha técnica de variable gestión del talento humano

Nombre: Cuestionario de gestión del talento humano

Autores: Banda Ramirez, Leysi Diana

Procedencia: Perú

Objetivo: Determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Dato demográfico: Essalud III

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente de 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 38 ítems.

Nivel de escala calificación:

Totalmente en desacuerdo (1)

Desacuerdo (2)

Indeciso (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Tabla de rangos y puntajes o baremos de gestión del talento humano (38 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[140 – 190]
Regular	[90 – 139]
Mala	[38 - 89]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de la dimensión reclutamiento y selección (8 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[30 – 40]
Regular	[20 – 29]
Mala	[8 - 19]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de la dimensión desarrollo y capacitación, Recompensas y Beneficios (7 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[27 – 35]
Regular	[17 – 26]
Mala	[7 - 16]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de la dimensión evaluación (6 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[23 – 30]
Regular	[15 – 22]
Mala	[6 - 14]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de la dimensión Clima Organizacional (10 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[38 – 50]
Regular	[24 – 37]
Mala	[10 - 23]

Cuestionario de satisfacción laboral

La presente, tiene como finalidad conocer propósito de levantar información sobre el grado de la satisfacción laboral del personal del área de cirugía del Hospital III Essalud Chimbote - 2024; a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para mejorar la satisfacción laboral.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque con sinceridad la opción de respuesta que más le convenga.

N.º	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL						
Dimensión: Retos						
Identificación de tarea						
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.					
Conocimiento del trabajo						
3	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de la institución.					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia con su puesto de trabajo.					
Independencia y autonomía						
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.					
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertades para las ejecuciones de sus actividades.					
Retroalimentación						
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.					
Dimensión: Remuneraciones justas						
Percepción de sueldos						
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.					
Ascensos						
11	Consideras que la empresa realiza una adecuada política de ascensos con sus colaboradores.					

12	Los ascensos son por mérito propio.					
Dimensión: Condiciones justas						
Oportunidad de desarrollo de organización						
13	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
14	La organización ofrece oportunidades al personal para que sigan formándose profesionalmente de acuerdo a las funciones que desempeñan.					
Características del trabajo						
15	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
16	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
Dimensión: Relación organización – trabajo						
Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada						
17	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.					
18	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
Relaciones interpersonales						
19	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.					
20	Se lleva bien con sus compañeros(as) en su ambiente de trabajo.					

Ficha técnica de variable satisfacción laboral

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral

Autores: Banda Ramirez, Leysi Diana

Procedencia: Perú

Objetivo: Determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024.

Dato demográfico: Essalud III

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente de 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 20 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Tabla de rangos y puntajes o baremos de satisfacción laboral (20 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[74 – 100]
Regular	[48 – 73]
Mala	[20 - 47]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de Retos (8 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[30 – 40]
Regular	[20 – 29]
Mala	[8 - 19]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de remuneraciones justas, condiciones justas y relación organización – trabajo (4 ítems)

Rangos	puntajes
Buena	[16 – 20]
Regular	[10 – 15]
Mala	[4 - 9]

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

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 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 de la variable gestión del talento humano

Definición de la variable: Chiavenato (2020), define el talento como las capacidades, habilidades y otras características que deben ser validadas y compensadas continuamente.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Convocatoria	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante concurso.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Reclutamiento y selección		Cuando va a quedar una vacante libre, la convocatoria se programa con anticipación.	1	1	1	1	
	Perfil del puesto	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	1	1	1	1	
	Admisión	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia	1	1	1	1	
		El personal encargado de reclutar a los nuevos trabajadores cuenta con la experiencia necesaria	1	1	1	1	
		Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	1	1	1	1	
	Entrevista	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal	1	1	1	1	
		En la entrevista, se da a conocer las metas personales e institucionales del trabajador	1	1	1	1	
	Desarrollo y Capacitación	Inducción	El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo	1	1	1	1
Se efectúa al personal ingresante charlas sobre la misión, visión y políticas de la institución.			1	1	1	1	
La inducción del personal se realiza según las necesidades del trabajador			1	1	1	1	
La inducción del personal se realiza según el plan anual de capacitación informada a los trabajadores			1	1	1	1	
La inducción se prioriza para que el personal se encuentre actualizada			1	1	1	1	


NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

	Talleres	Los programas de capacitación ayudan al personal médico en sus habilidades y conocimientos	1	1	1	1	
		Los talleres de capacitación para el personal se han desarrollado utilizando recursos necesarios.	1	1	1	1	
Evaluación	Perfil de habilidades	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo al perfil del trabajador de la institución	1	1	1	1	
		El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1	1	1	1	
		La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal o plan de desarrollo del personal	1	1	1	1	
		Se realiza seguimiento y monitoreo del personal médico con la finalidad identificar sus habilidades y saber explotarlas al máximo	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área de cirugía	1	1	1	1	
		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	1	1	1	1	
Recompensas y beneficios	Remuneración del personal	Existe en el hospital una política remunerativa adecuada	1	1	1	1	
		Existe una remuneración por las horas extras trabajadas.	1	1	1	1	
	Incentivos	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores	1	1	1	1	
	Planes	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	1	1	1	1	
	Reconocimientos	En la institución hay reconocimiento laboral, por su trabajo.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		El personal es promovido a algún cargo jerárquico por su buen desempeño	1	1	1	1	
		Se le brinda oportunidades de superación en su institución	1	1	1	1	
Clima organizacional	Estructura	Conozco la estructura organizativa de la institución	1	1	1	1	
		Con reglas claras y trámites simples ayuda que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta	1	1	1	1	
		Se cumplen eficientemente sus funciones según su puesto asignado	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Realizo bien mi trabajo, por lo tanto, no necesito que mi jefe lo esté verificando.	1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	1	1	1	1	
		Acepto mi responsabilidad al momento de tomar decisiones	1	1	1	1	
	Desafíos	En la institución en la que laboro todos los días asumo riesgos para llegar a los objetivos propuestos	1	1	1	1	
		En la Institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar adelante	1	1	1	1	
	Cooperación	En la institución se practica el apoyo mutuo entre compañeros.	1	1	1	1	
		En la institución se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	Eliseo Edgardo Zapata Vásquez
Documento de identidad	D.N.I. 32815903
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Cargo	Director de la oficina de grados y títulos FCEH de la UNAP
Número telefónico	965769407
Firma	 Licenciado Estadístico Dr Eliseo Edgardo Zapata Vásquez COESPE 823
Fecha	06/06/2024

**Matriz de validación del cuestionario de Satisfacción
Laboral**

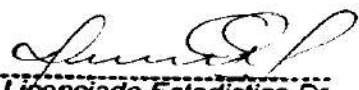
Definición de la variable: La satisfacción laboral depende del atractivo de la tarea, las recompensas asociadas a ella, la relación con los compañeros y las condiciones laborales a las que está expuesto el empleado (Robbins, 2005).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Retos	Identificación de tarea	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1		
		Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	1	1	1	1		
	Conocimiento del trabajo	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de la institución.	1	1	1	1		
		Las tareas que desempeña tienen significancia con su puesto de trabajo.	1	1	1	1		
	Independencia y autonomía	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	1	1	1	1		
		La organización le ofrece todas las facilidades y libertades para las ejecuciones de sus actividades.	1	1	1	1		
	Retroalimentación	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	1	1	1	1		
		La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	1	1	1	1		
	Remuneración es justas	Percepción de sueldos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	1	1	1	1	
	Ascensos	Consideras que la empresa realiza una adecuada política de ascensos con sus colaboradores.	1	1	1	1	
		Los ascensos son por mérito propio	1	1	1	1	
Condiciones justas	Oportunidad de desarrollo de organización	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	1	1	1	1	
		La organización ofrece oportunidades al personal para que sigan formándose profesionalmente de acuerdo a las funciones que desempeñan.	1	1	1	1	
	Características del trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
Relación organización – trabajo	Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	1	1	1	1	
		La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	1	1	1	1	
		Se lleva bien con sus compañeros(as) en su ambiente de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	Eliseo Edgardo Zapata Vásquez
Documento de identidad	D.N.I. 32815903
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Cargo	Director de la oficina de grados y títulos FCEH de la UNAP
Número telefónico	965769407
Firma	 Licenciado Estadístico Dr Eliseo Edgardo Zapata Vasquez COESPE 823
Fecha	06/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 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 de la variable gestión del talento humano

Definición de la variable: Chiavenato (2020), define el talento como las capacidades, habilidades y otras características que deben ser validadas y compensadas continuamente.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Convocatoria	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante concurso.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Reclutamiento y selección		Cuando va a quedar una vacante libre, la convocatoria se programa con anticipación.	1	1	1	1	
	Perfil del puesto	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	1	1	1	1	
	Admisión	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia	1	1	1	1	
		El personal encargado de reclutar a los nuevos trabajadores cuenta con la experiencia necesaria	1	1	1	1	
		Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	1	1	1	1	
	Entrevista	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal	1	1	1	1	
		En la entrevista, se da a conocer las metas personales e institucionales del trabajador	1	1	1	1	
	Desarrollo y Capacitación	Inducción	El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo	1	1	1	1
Se efectúa al personal ingresante charlas sobre la misión, visión y políticas de la institución.			1	1	1	1	
La inducción del personal se realiza según las necesidades del trabajador			1	1	1	1	
La inducción del personal se realiza según el plan anual de capacitación informada a los trabajadores			1	1	1	1	
La inducción se prioriza para que el personal se encuentre actualizada			1	1	1	1	


NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

	Talleres	Los programas de capacitación ayudan al personal médico en sus habilidades y conocimientos	1	1	1	1	
		Los talleres de capacitación para el personal se han desarrollado utilizando recursos necesarios.	1	1	1	1	
Evaluación	Perfil de habilidades	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo al perfil del trabajador de la institución	1	1	1	1	
		El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1	1	1	1	
		La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal o plan de desarrollo del personal	1	1	1	1	
		Se realiza seguimiento y monitoreo del personal médico con la finalidad identificar sus habilidades y saber explotarlas al máximo	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área de cirugía	1	1	1	1	
		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	1	1	1	1	
Recompensas y beneficios	Remuneración del personal	Existe en el hospital una política remunerativa adecuada	1	1	1	1	
		Existe una remuneración por las horas extras trabajadas.	1	1	1	1	
	Incentivos	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores	1	1	1	1	
	Planes	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	1	1	1	1	
	Reconocimientos	En la institución hay reconocimiento laboral, por su trabajo.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		El personal es promovido a algún cargo jerárquico por su buen desempeño	1	1	1	1	
		Se le brinda oportunidades de superación en su institución	1	1	1	1	
Clima organizacional	Estructura	Conozco la estructura organizativa de la institución	1	1	1	1	
		Con reglas claras y trámites simples ayuda que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta	1	1	1	1	
		Se cumplen eficientemente sus funciones según su puesto asignado	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Realizo bien mi trabajo, por lo tanto, no necesito que mi jefe lo esté verificando.	1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	1	1	1	1	
		Acepto mi responsabilidad al momento de tomar decisiones	1	1	1	1	
	Desafíos	En la institución en la que laboro todos los días asumo riesgos para llegar a los objetivos propuestos	1	1	1	1	
		En la Institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar adelante	1	1	1	1	
	Cooperación	En la institución se practica el apoyo mutuo entre compañeros.	1	1	1	1	
		En la institución se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	ATILIO RUBEN LOPEZ CARRANZA
Documento de identidad	32965940
Años de experiencia en el área	19 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
Cargo	DOCENTE EN INVESTIGACION - RENACYT
Número telefónico	943608280
Firma	
Fecha	06 JUNIO 2024

Matriz de validación del cuestionario de Satisfacción


Laboral

Definición de la variable: La satisfacción laboral depende del atractivo de la tarea, las recompensas asociadas a ella, la relación con los compañeros y las condiciones laborales a las que está expuesto el empleado (Robbins, 2005).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Retos	Identificación de tarea	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	1	1	1	1	
	Conocimiento del trabajo	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de la institución.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeña tienen significancia con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Independencia y autonomía	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	1	1	1	1	
		La organización le ofrece todas las facilidades y libertades para las ejecuciones de sus actividades.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	1	1	1	1	
		La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	1	1	1	1	
Remuneración es justas	Percepción de sueldos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

		El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	1	1	1	1	
	Ascensos	Consideras que la empresa realiza una adecuada política de ascensos con sus colaboradores.	1	1	1	1	
		Los ascensos son por mérito propio	1	1	1	1	
Condiciones justas	Oportunidad de desarrollo de organización	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	1	1	1	1	
		La organización ofrece oportunidades al personal para que sigan formándose profesionalmente de acuerdo a las funciones que desempeñan.	1	1	1	1	
	Características del trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
Relación organización – trabajo	Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	1	1	1	1	
		La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas?	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	1	1	1	1	
		Se lleva bien con sus compañeros(as) en su ambiente de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	ATILIO RUBEN LOPEZ CARRANZA
Documento de identidad	32965940
Años de experiencia en el área	19 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
Cargo	DOCENTE INVESTIGADOR - RENACYT
Número telefónico	943608280
Firma	
Fecha	06 JUNIO DEL 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 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 de la variable gestión del talento humano

Definición de la variable: Chiavenato (2020), define el talento como las capacidades, habilidades y otras características que deben ser validadas y compensadas continuamente.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Convocatoria	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante concurso.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA


Reclutamiento y selección		Cuando va a quedar una vacante libre, la convocatoria se programa con anticipación.	✓	✓	✓	✓	
	Perfil del puesto	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	✓	✓	✓	✓	
	Admisión	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia	✓	✓	✓	✓	
		El personal encargado de reclutar a los nuevos trabajadores cuenta con la experiencia necesaria	✓	✓	✓	✓	
		Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	✓	✓	✓	✓	
	Entrevista	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal	✓	✓	✓	✓	
		En la entrevista, se da a conocer las metas personales e institucionales del trabajador	✓	✓	✓	✓	
	Desarrollo y Capacitación	Inducción	El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo	✓	✓	✓	✓
Se efectúa al personal ingresante charlas sobre la misión, visión y políticas de la institución.			✓	✓	✓	✓	
La inducción del personal se realiza según las necesidades del trabajador			✓	✓	✓	✓	
La inducción del personal se realiza según el plan anual de capacitación informada a los trabajadores			✓	✓	✓	✓	
La inducción se prioriza para que el personal se encuentre actualizada			✓	✓	✓	✓	

	Talleres	Los programas de capacitación ayudan al personal médico en sus habilidades y conocimientos	^	^	^	^	
		Los talleres de capacitación para el personal se han desarrollado utilizando recursos necesarios.	^	^	^	^	
Evaluación	Perfil de habilidades	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo al perfil del trabajador de la institución	^	^	^	^	
		El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	^	^	^	^	
		La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal o plan de desarrollo del personal	^	^	^	^	
		Se realiza seguimiento y monitoreo del personal médico con la finalidad identificar sus habilidades y saber explotarlas al máximo	^	^	^	^	
	Relaciones interpersonales	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área de cirugía	^	^	^	^	
		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	^	^	^	^	
Recompensas y beneficios	Remuneración del personal	Existe en el hospital una política remunerativa adecuada	^	^	^	^	
		Existe una remuneración por las horas extras trabajadas.	^	^	^	^	
	Incentivos	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores	^	^	^	^	
	Planes	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	^	^	^	^	
	Reconocimientos	En la institución hay reconocimiento laboral, por su trabajo.	^	^	^	^	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		El personal es promovido a algún cargo jerárquico por su buen desempeño	∧	∧	∧	∧	
		Se le brinda oportunidades de superación en su institución	∧	∧	∧	∧	
Clima organizacional	Estructura	Conozco la estructura organizativa de la institución	∧	∧	∧	∧	
		Con reglas claras y trámites simples ayuda que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta	∧	∧	∧	∧	
		Se cumplen eficientemente sus funciones según su puesto asignado	∧	∧	∧	∧	
	Responsabilidad	Realizo bien mi trabajo, por lo tanto, no necesito que mi jefe lo esté verificando.	∧	∧	∧	∧	
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	∧	∧	∧	∧	
		Acepto mi responsabilidad al momento de tomar decisiones	∧	∧	∧	∧	
	Desafíos	En la institución en la que laboro todos los días asumo riesgos para llegar a los objetivos propuestos	∧	∧	∧	∧	
		En la Institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar adelante	∧	∧	∧	∧	
	Cooperación	En la institución se practica el apoyo mutuo entre compañeros.	∧	∧	∧	∧	
		En la institución se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	∧	∧	∧	∧	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote - 2024
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Murriel Santoballa
Documento de identidad	32130801
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister - Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad - Cesar Vallejo (TRUJILLO)
Cargo	Docente Universitario de investigación - POSGRADO
Número telefónico	943790732
Firma	 <p>CAS 469 ABEGADO</p>
Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de Satisfacción

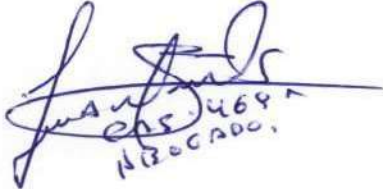
Laboral

Definición de la variable: La satisfacción laboral depende del atractivo de la tarea, las recompensas asociadas a ella, la relación con los compañeros y las condiciones laborales a las que está expuesto el empleado (Robbins, 2005).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Retos	Identificación de tarea	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	1	1	1	1	
	Conocimiento del trabajo	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de la institución.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeña tienen significancia con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Independencia y autonomía	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	1	1	1	1	
		La organización le ofrece todas las facilidades y libertades para las ejecuciones de sus actividades.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	1	1	1	1	
		La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	1	1	1	1	
Remuneración es justas	Percepción de sueldos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

		El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	1	1	1	1	
	Ascensos	Consideras que la empresa realiza una adecuada política de ascensos con sus colaboradores.	1	1	1	1	
		Los ascensos son por mérito propio					
Condiciones justas	Oportunidad de desarrollo de organización	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	1	1	1	1	
		La organización ofrece oportunidades al personal para que sigan formándose profesionalmente de acuerdo a las funciones que desempeñan.	1	1	1	1	
	Características del trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
Relación organización – trabajo	Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	1	1	1	1	
		La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas?	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	1	1	1	1	
		Se lleva bien con sus compañeros(as) en su ambiente de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Morriel Santobella
Documento de identidad	32130801
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister -- Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo (TRUJILLO)
Cargo	Docente Universitario de investigación- POSGRADO
Número telefónico	943790738
Firma	 JUAN CARLOS CASAPALCA ABOGADO
Fecha	05/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 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 de la variable gestión del talento humano

Definición de la variable: Chiavenato (2020), define el talento como las capacidades, habilidades y otras características que deben ser validadas y compensadas continuamente.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Convocatoria	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante concurso.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Reclutamiento y selección		Cuando va a quedar una vacante libre, la convocatoria se programa con anticipación.	1	1	1	1	
	Perfil del puesto	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	1	1	1	1	
	Admisión	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia	1	1	1	1	
		El personal encargado de reclutar a los nuevos trabajadores cuenta con la experiencia necesaria	1	1	1	1	
		Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	1	1	1	1	
	Entrevista	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal	1	1	1	1	
		En la entrevista, se da a conocer las metas personales e institucionales del trabajador	1	1	1	1	
Desarrollo y Capacitación	Inducción	El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo	1	1	1	1	
		Se efectúa al personal ingresante charlas sobre la misión, visión y políticas de la institución.	1	1	1	1	
		La inducción del personal se realiza según las necesidades del trabajador	1	1	1	1	
		La inducción del personal se realiza según el plan anual de capacitación informada a los trabajadores	1	1	1	1	
		La inducción se prioriza para que el personal se encuentre actualizada	1	1	1	1	


NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

	Talleres	Los programas de capacitación ayudan al personal médico en sus habilidades y conocimientos	1	1	1	1
		Los talleres de capacitación para el personal se han desarrollado utilizando recursos necesarios.	1	1	1	1
Evaluación	Perfil de habilidades	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo al perfil del trabajador de la institución	1	1	1	1
		El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1	1	1	1
		La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal o plan de desarrollo del personal	1	1	1	1
		Se realiza seguimiento y monitoreo del personal médico con la finalidad identificar sus habilidades y saber explotarlas al máximo	1	1	1	1
	Relaciones interpersonales	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área de cirugía	1	1	1	1
		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	1	1	1	1
Recompensas y beneficios	Remuneración del personal	Existe en el hospital una política remunerativa adecuada	1	1	1	1
		Existe una remuneración por las horas extras trabajadas.	1	1	1	1
	Incentivos	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores	1	1	1	1
	Planes	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	1	1	1	1
	Reconocimientos	En la institución hay reconocimiento laboral, por su trabajo.	1	1	1	1

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilca serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		El personal es promovido a algún cargo jerárquico por su buen desempeño	1	1	1	1	
		Se le brinda oportunidades de superación en su institución	1	1	1	1	
Clima organizacional	Estructura	Conozco la estructura organizativa de la institución	1	1	1	1	
		Con reglas claras y trámites simples ayuda que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta	1	1	1	1	
		Se cumplen eficientemente sus funciones según su puesto asignado	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Realizo bien mi trabajo, por lo tanto, no necesito que mi jefe lo esté verificando.	1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	1	1	1	1	
		Acepto mi responsabilidad al momento de tomar decisiones	1	1	1	1	
	Desafíos	En la institución en la que laboro todos los días asumo riesgos para llegar a los objetivos propuestos	1	1	1	1	
		En la Institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar adelante	1	1	1	1	
	Cooperación	En la institución se practica el apoyo mutuo entre compañeros.	1	1	1	1	
		En la institución se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote - 2024
Nombres y apellidos del experto	Milvia ANITA CACERES INCAÑO
Documento de identidad	46108458
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Coordinador Escuela
Número telefónico	
Firma	
Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de Satisfacción

Laboral


Definición de la variable: La satisfacción laboral depende del atractivo de la tarea, las recompensas asociadas a ella, la relación con los compañeros y las condiciones laborales a las que está expuesto el empleado (Robbins, 2005).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Retos	Identificación de tarea	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	1	1	1	1	
	Conocimiento del trabajo	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de la institución.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeña tienen significancia con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Independencia y autonomía	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	1	1	1	1	
		La organización le ofrece todas las facilidades y libertades para las ejecuciones de sus actividades.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	1	1	1	1	
		La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	1	1	1	1	
Remuneración es justas	Percepción de sueldos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	1	1	1	1	
	Ascensos	Consideras que la empresa realiza una adecuada política de ascensos con sus colaboradores.	1	1	1	1	
		Los ascensos son por mérito propio	1	1	1	1	
Condiciones justas	Oportunidad de desarrollo de organización	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	1	1	1	1	
		La organización ofrece oportunidades al personal para que sigan formándose profesionalmente de acuerdo a las funciones que desempeñan.	1	1	1	1	
	Características del trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
Relación organización – trabajo	Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	1	1	1	1	
		La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas?	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	1	1	1	1	
		Se lleva bien con sus compañeros(as) en su ambiente de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	MILVA ANGELO CANCIPAN INCAUCANO
Documento de identidad	46105958
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCLV
Cargo	Coordinador Escuela
Número telefónico	
Firma	
Fecha	05/04/2024.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 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 de la variable gestión del talento humano

Definición de la variable: Chiavenato (2020), define el talento como las capacidades, habilidades y otras características que deben ser validadas y compensadas continuamente.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Convocatoria	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante concurso.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Reclutamiento y selección		Cuando va a quedar una vacante libre, la convocatoria se programa con anticipación.	↓	↓	↓	↓	
	Perfil del puesto	Los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	↓	↓	↓	↓	
	Admisión	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia	↓	↓	↓	↓	
		El personal encargado de reclutar a los nuevos trabajadores cuenta con la experiencia necesaria	↓	↓	↓	↓	
		Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	↓	↓	↓	↓	
	Entrevista	La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal	↓	↓	↓	↓	
		En la entrevista, se da a conocer las metas personales e institucionales del trabajador	↓	↓	↓	↓	
Desarrollo y Capacitación	Inducción	El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo	↓	↓	↓	↓	
		Se efectúa al personal ingrésate charlas sobre la misión, visión y políticas de la institución.	↓	↓	↓	↓	
		La inducción del personal se realiza según las necesidades del trabajador	↓	↓	↓	↓	
		La inducción del personal se realiza según el plan anual de capacitación informada a los trabajadores	↓	↓	↓	↓	
		La inducción se prioriza para que el personal se encuentre actualizada	↓	↓	↓	↓	


NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

	Talleres	Los programas de capacitación ayudan al personal médico en sus habilidades y conocimientos	↓	↓	↓	↓	
		Los talleres de capacitación para el personal se han desarrollado utilizando recursos necesarios.	↓	↓	↓	↓	
Evaluación	Perfil de habilidades	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo al perfil del trabajador de la institución	↓	↓	↓	↓	
		El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	↓	↓	↓	↓	
		La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal o plan de desarrollo del personal	↓	↓	↓	↓	
		Se realiza seguimiento y monitoreo del personal médico con la finalidad identificar sus habilidades y saber explotarlas al máximo	↓	↓	↓	↓	
	Relaciones interpersonales	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área de cirugía	↓	↓	↓	↓	
		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	↓	↓	↓	↓	
Recompensas y beneficios	Remuneración del personal	Existe en el hospital una política remunerativa adecuada	↓	↓	↓	↓	
		Existe una remuneración por las horas extras trabajadas.	↓	↓	↓	↓	
	Incentivos	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores	↓	↓	↓	↓	
	Planes	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	↓	↓	↓	↓	
	Reconocimientos	En la institución hay reconocimiento laboral, por su trabajo.	↓	↓	↓	↓	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		El personal es promovido a algún cargo jerárquico por su buen desempeño	1	1	1	1	
		Se le brinda oportunidades de superación en su institución	1	1	1	1	
Clima organizacional	Estructura	Conozco la estructura organizativa de la institución	1	1	1	1	
		Con reglas claras y trámites simples ayuda que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta	1	1	1	1	
		Se cumplen eficientemente sus funciones según su puesto asignado	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Realizo bien mi trabajo, por lo tanto, no necesito que mi jefe lo esté verificando.	1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	1	1	1	1	
		Acepto mi responsabilidad al momento de tomar decisiones	1	1	1	1	
	Desafíos	En la institución en la que laboro todos los días asumo riesgos para llegar a los objetivos propuestos	1	1	1	1	
		En la Institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar adelante	1	1	1	1	
	Cooperación	En la institución se practica el apoyo mutuo entre compañeros.	1	1	1	1	
		En la institución se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	JULIO LEYTER DOMINGUEZ COLLANTES
Documento de identidad	33262546
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	ESSALUD Red Asistencial Ancash
Cargo	Secretario Técnico - División de Recursos Humanos
Número telefónico	943-649966
Firma	 JULIO DOMINGUEZ COLLANTES Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador RED ASISTENCIAL ANCASH AAA EsSalud
Fecha	06/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de Satisfacción


Laboral

Definición de la variable: La satisfacción laboral depende del atractivo de la tarea, las recompensas asociadas a ella, la relación con los compañeros y las condiciones laborales a las que está expuesto el empleado (Robbins, 2005).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Retos	Identificación de tarea	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	1	1	1	1	
	Conocimiento del trabajo	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de la institución.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeña tienen significancia con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Independencia y autonomía	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	1	1	1	1	
		La organización le ofrece todas las facilidades y libertades para las ejecuciones de sus actividades.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	1	1	1	1	
		La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	1	1	1	1	
Remuneración es justas	Percepción de sueldos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

		El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	1	1	1	1	
	Ascensos	Consideras que la empresa realiza una adecuada política de ascensos con sus colaboradores.	1	1	1	1	
		Los ascensos son por mérito propio	1	1	1	1	
Condiciones justas	Oportunidad de desarrollo de organización	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	1	1	1	1	
		La organización ofrece oportunidades al personal para que sigan formándose profesionalmente de acuerdo a las funciones que desempeñan.	1	1	1	1	
	Características del trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	1	1	1	1	
Relación organización – trabajo	Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	1	1	1	1	
		La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas?	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	1	1	1	1	
		Se lleva bien con sus compañeros(as) en su ambiente de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo del instrumento	determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el hospital III Essalud, Chimbote – 2024
Nombres y apellidos del experto	JULIO LEYTER DOMINGUEZ COLLANTES
Documento de identidad	33262546
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	ESSALUD Red Asistencial Ancash
Cargo	Secretario Técnico - División de Recursos Humanos
Número telefónico	943 649966
Firma	 JULIO DOMINGUEZ COLLANTES Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador RED ASISTENCIAL ANCAH EsSalud
Fecha	06/06/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad de la gestión del talento humano

N° de encuestados	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P2 3	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	p3 5	P 36	P 37	P 38	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	
2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	2	2	2	5	5	5	2	4	2	4	2	5	4	4	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	3	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	1	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4
6	4	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	2	1	2	3	4	2	1	1	4	1	1	1	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	5	2	5	1	5	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	4	5	5	5	
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2	2	1	1	4	4	5	5	5	
10	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	2	3	1	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	2	4	2	3	4	5	5	5	4	

ESTADÍSTICA TOTAL DE ELEMENTOS				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P 01	153,60	458,489	,657	,930
P 02	153,90	440,322	,805	,927
P 03	153,70	436,233	,890	,926
P 04	153,90	452,322	,714	,929
P 05	154,10	431,878	,803	,926
P 06	153,90	439,433	,829	,927
P 07	153,70	447,344	,851	,928
P 08	153,80	444,400	,793	,928
P 09	154,40	434,267	,797	,927
P 10	154,50	457,389	,326	,931
P 11	155,40	461,156	,222	,932
P 12	155,30	448,900	,637	,929
P 13	154,80	477,733	-,119	,935
P 14	154,00	441,333	,806	,927
P 15	153,90	444,322	,623	,929
P 16	154,00	460,444	,458	,930
P 17	156,00	487,111	-,327	,937
P 18	154,20	457,733	,530	,930
P 19	155,80	455,289	,367	,931
P 20	154,00	471,778	,073	,932
P 21	154,80	487,733	-,273	,939
P 22	154,30	467,344	,115	,933
P 23	154,40	442,044	,627	,928
P 24	154,00	437,333	,670	,928
P 25	153,90	463,211	,331	,931
P 26	153,70	464,900	,357	,931
P 27	153,70	438,900	,821	,927
P 28	154,20	432,622	,754	,927
P 29	154,20	441,956	,768	,927
P 30	154,60	452,711	,353	,931
P 31	154,80	458,844	,218	,933
P 32	155,40	454,044	,255	,933
P 33	156,10	446,767	,544	,929
P 34	155,00	430,667	,626	,928
P 35	153,80	464,400	,387	,931
P 36	154,00	433,111	,702	,927
P 37	154,00	433,111	,702	,927
P 38	154,20	437,733	,708	,928

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,921	38

Confiabilidad de satisfacción laboral

N° de encuestados	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4

ESTADÍSTICA TOTAL DE ELEMENTOS				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P 01	84,00	30,667	,508	,808
P 02	84,30	27,789	,824	,789
P 03	84,20	28,400	,760	,794
P 04	84,30	27,789	,824	,789
P 05	84,70	26,678	,644	,792
P 06	84,70	29,567	,611	,802
P 07	84,50	27,167	,671	,792
P 08	84,30	27,789	,824	,789
P 09	84,40	29,600	,465	,806
P 10	84,20	31,289	,189	,818
P 11	85,30	24,456	,749	,782
P 12	85,80	28,400	,250	,830
P 13	84,20	32,844	-,096	,829
P 14	84,30	31,567	,123	,821
P 15	84,60	27,822	,599	,797
P 16	84,40	30,711	,266	,815
P 17	84,20	32,844	-,096	,829
P 18	84,20	31,511	,148	,820
P 19	84,30	30,900	,240	,816
P 20	84,20	35,289	-,519	,845

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,917	20

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de Talento Humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el Hospital III Essalud Chimbote, 2024

Investigador (a) (es): Banda Ramírez, Leysi Diana

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de Talento Humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el Hospital III Essalud Chimbote, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Gestión del talento y la Satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el Hospital III Essalud Chimbote, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Posgrado de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital III Essalud Chimbote.

Describir el impacto del problema de la investigación. Encontrar información relevante de la Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral del personal del área de cirugía en el Hospital III Essalud Chimbote, 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
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del Área de Cirugía de la institución Hospital Essalud III Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) *Banda Ramirez, Leysi Diana* email: *LDBANDAR@ucvvirtual.edu.pe, leysibandar@gmail.com* y asesor *Dr. Fuentes Calcino Alfonso Reynaldo* email: *rflorianp@ucvvirtual.edu.pe*.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: _____ Fecha y hora: _____.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres 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 7. Análisis complementario

Cálculo de la muestra

Especialidad	Total
Urólogos	4
Neurocirujanos	3
Cirujanos	21
Traumatólogos	11
Otorrinos	4
Enfermeras	12
Técnicas de enfermería	9
Total	64

Fuente. elaboración propia

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico

DIRECCION
HOSPITAL III - CHIMBOTE
RED ASISTENCIAL ANCASH
HORA 2:30
20 MAYO 2024
SECRETARIA DESPACHO
EsSalud

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución



Chimbote, 17 de mayo de 2024

Señor (a):

ARNULFO GORDON IGLESIAS
Director del Hospital III Essalud Chimbote

Presente. -



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi Grado académico de Maestro en Gestión Pública, al finalizar mi Postgrado.



En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión de Talento Humano y Satisfacción Laboral del personal del área de Cirugía del Hospital III Essalud Chimbote, 2024"

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

PROVEIDO N° 3128 FECHA 22/5/24
PASE A Capatación

Banda Ramirez, Leysi Diana
DNI N.º 71380724
CEL: 964902159

- CONOCIMIENTO Y FINES
- ATENCION
- CUMPLIMIENTO
- INFORME AL RESPECTO
- PROYECTAR RESPUESTA
- COORDINAR CON _____
- AUTORIZADO
- EVALUACION
- OPINION
- ARCHIVO

(PLAZO) _____ (FOLIOS) _____

Dr Arnulfo G don Iglesias
DIRECTOR

AREA	ANO	SERIALATIVO
UIT	2023	4 5841

CARTA N° **113** -GRAAN-ESSALUD-2024

Chimbote, 05 de junio del 2024

Señorita.

LEYSI DIANA BANDA RAMIREZ.

Presente. -



ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y asimismo en respuesta a su solicitud se **AUTORIZA**, el desarrollo del proyecto de Investigación titulado: “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE CIRUGÍA EN EL HOSPITAL III ESSALUD, CHIMBOTE - 2024**”; a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; asimismo, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, mediante el presente documento se le otorga las facilidades del caso; a fin, que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación en la Red Asistencial Ancash, concediéndole la autorización para recopilar los datos necesarios que le permita concluir con éxito su trabajo de investigación; a su vez, se le recuerda que deberá en todos los procesos salvaguardar la integridad y seguridad de nuestros usuarios, respetando nuestras normas institucionales.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

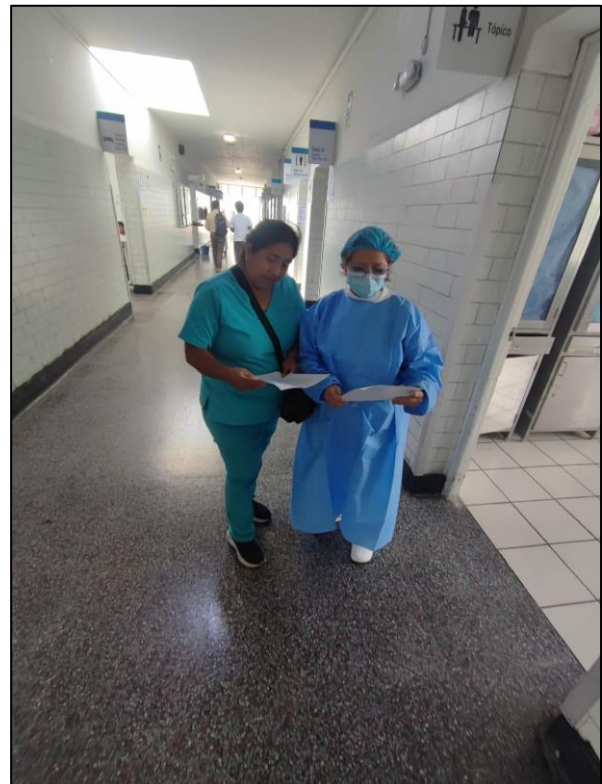
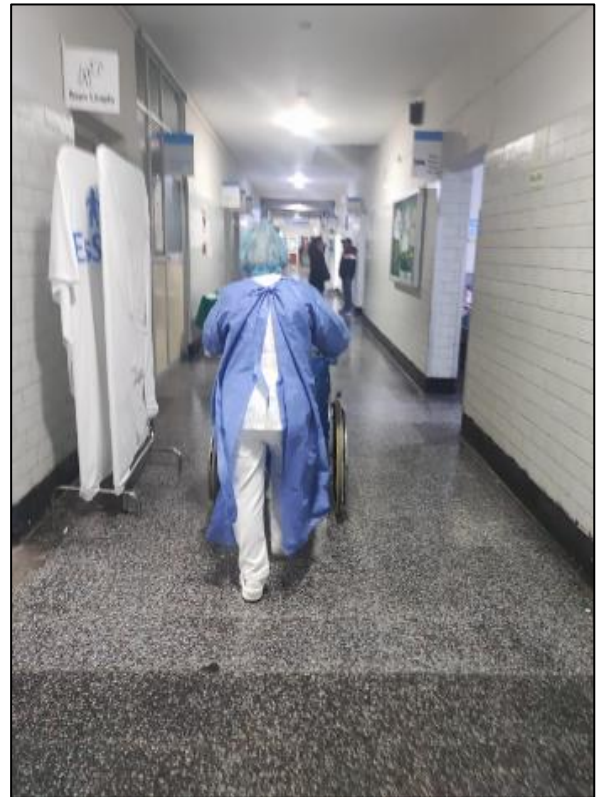

Dra. Carol Torres Solano ;
GERENTE
RED ASISTENCIAL ANCASH


CGTS/rmca
C.C. Archivo.

	Área	Año	Correlativo
NIT	9316	2024	329

Anexo 9.

Fotografías de los Instrumentos de recolección de datos para los cuestionarios.



Fotografías del ingreso y del área de cirugía Hospital III Essalud Chimbote