



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal
de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Cisneros Casariego, Christian José (ORCID: 0000-0003-2585-8647)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Servicios

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposa Lurdes por su apoyo
incondicional; a mis hijos

Cristopher, Christian y Kristell;

a mi madre y mi padre.

Agradecimiento

A los trabajadores del hospital de Santa Rosa por apoyarme en la elaboración de este trabajo.

Índice

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VI
SUMARY	VII
I. INTRODUCCIÓN	8
II. METODOLOGÍA	26
2.1. TIPO Y DISEÑO DE LA METODOLOGÍA	26
2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	27
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
2.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:	32
2.6. PROCEDIMIENTO	34
2.7. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	34
2.8. ASPECTOS ÉTICOS	34
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSION	51
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFIA.....	57

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión de talento humano en los trabajadores del Hospital Santa Rosa.	36
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de gestión de talento humano en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020	37
Tabla3. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020.	39
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020	41
Tabla 5. Correlación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020	43
Tabla 6 . Correlación entre la dimensión de integración de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020	44
Tabla 7. Correlación entre la dimensión de desarrollo de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020	45
Tabla 8. Correlación entre la dimensión de retención de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.	46
Tabla 9. Correlación entre la dimensión de organización de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020	48
Tabla 10. Correlación entre la dimensión de recompensa de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020	49

RESUMEN

Esta investigación se buscó determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del hospital Santa Rosa 2020. Planteado bajo un tipo descriptivo el tipo de investigación fue básica, hipotética, pura o primordial y el diseño fue no experimental-descriptivo-correlacional, para la recolección de datos la técnica utilizada fue la encuesta para lo cual se aplicó un cuestionario relacionado a las la gestión del talento humano y otro a satisfacción laboral, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos y se sometieron a pruebas de confiabilidad alfa de Cronbach. Ambos instrumentos fueron aplicados a 26 trabajadores del personal del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa Piura, así mismo se encontró respecto a los niveles de gestión del talento humano, la mayor parte de los trabajadores de salud (57.69%) calificaron con un nivel de gestión de talento humano de medianamente eficaz y respecto a los niveles de satisfacción laboral, la mayor parte de los trabajadores de salud (46.2%) calificaron con un nivel de satisfacción laboral de medianamente eficaz . Como conclusión se determinó que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal del servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, 2020 ($Rho=0,729$ $p=0,000$, correlación moderada positiva y altamente significativa).

Palabras claves: Gestión, satisfacción laboral y traumatología.

ABSTRACT

This research I seek will determine the relationship between the management of human talent and the job satisfaction of the trauma personnel of the Santa Rosa 2020 hospital. Placed under a descriptive type, the type of research was basic, hypothetical, pure or primordial and the design was not experimental-descriptive-correlational, for data collection the technique used was the survey for which a questionnaire related to the management of human talent and another to job satisfaction were applied, both instruments were sometimes an expert judgment and some Cronbach's alpha reliability tests. Both instruments were applied to 26 workers of the trauma service staff of the Hospital Santa Rosa Piura, and it was also found regarding the levels of human talent management, most of the health workers (57.69%) rated a level of Moderately effective human talent management and regarding job satisfaction levels, the majority of health workers (46.2%) rated a moderately effective job satisfaction level. In conclusion, it was determined that there is a direct relationship between the management of human talent and the job satisfaction of the staff of the trauma service at the Hospital Santa Rosa, 2020 ($Rho = 0.729$ $p = 0.000$, moderate positive and highly significant correlation).

Key words: management, job satisfaction and trauma

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión del talento humano constituye una preocupación dentro de los centros públicos y privados, porque muy pocos directivos o personas encargadas se preocupan por su personal a cargo, desde la selección, inducción, capacitación. La gestión del talento humano posee un rol importante dentro del compromiso organizacional, a fin de alcanzar un óptimo desempeño del recurso humano. La incorporación de la gestión del talento humano dentro de los centros de trabajo viene a ser un beneficio global, para el tratado estratégico de los capitales humanos, como en las metas a corto, mediano y largo plazo de las empresas y organizaciones¹.

La satisfacción laboral relacionada al personal sanitario es el grado de conformidad del empleado y debe ser de vital importancia en la organización laboral para una buena motivación y competencia del empleado; así, la mayor satisfacción gremial conduce a un rendimiento mejor, y por ende los procesos mejoran y se fomenta el trabajo basado en régimen laborales adecuados, desarrollándose una buena relación de las diferentes áreas y, en consecuencia, genera una mejor comodidad hacia los pacientes².

Las organizaciones gubernamentales del Perú han venido atravesando diferentes cambios debido, a la globalización, los adelantos de la ciencia y las transmisiones; así pues, es importante que el estado se enfoque en el recurso humano de trabajo, estableciendo tácticas que permitan analizar las diversas variables que pudieran influenciar positiva o negativamente en el desempeño de sus trabajadores. El modo en que se relaciona la variante Gestión del Talento Humano con la Satisfacción Laboral permite ver el comportamiento del trabajador dentro de la empresa, en perspicacia de ello han sido escogidas para esta exploración científica, debido a su primordial ámbito en la gestión de salud³.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se transforma en aquella figura importante, pues el triunfo de las empresas y compañías obedece en gran medida lo que las personas como lo hacen y que hacen. Es así que una división operacional, los recursos humanos se convierten en el instrumento táctico de todos los demás sectores, siendo apto de respaldar trabajo en regimientos y cambiar la disposición en forma radical ⁴.

Dialogar sobre la gestión del talento humano es buscar alcanzar y sostener a los empleados clasificados para diferentes labores, en respectivas áreas, de modo que cada uno de ellos adapte sus destrezas en las diferentes ocupaciones laborales. ⁵

Por ende, en los países desarrollados donde la oferta laboral es alta y los niveles de competitividad son elevados, las personas con profesión junten más enseñanza de posgrado o de aprendizaje, entonces ocurre la manifestación de numerosas ocasiones de ocupaciones y por tanto, de mejoría de asignación, incluso de la ocupación de otros espacios para las innumerables empleos con mejora significativa de condiciones y bienes ⁶.

Existen sistemas de compensaciones y retribuciones laborales establecen cada factor básico orientado a impulsar al sujeto a laborar en beneficio del centro organizacional al que pertenece ⁷. Como es el ejemplo complementariamente, es menester que existan mecanismos de control a fin de instaurar la remuneración fija, sensata y constante partiendo de la IPS de base a cada residente. También es importante evaluar la modalidad de contrato que ofrecen a los trabajadores, velando siempre que no se afecte la calidad el trato al estudiante y sobre todo su formación académica de alto nivel⁸.

Actualmente las instituciones se han empezado a preocupar por mejorar el modo en que se gestiona el recurso humano, otorgando considerable atención a este enfoque debido a que permite establecer mejores relaciones entre el personal y a la vez mejora el desempeño laboral de manera exitosa. Estudiar la conducta

humana relacionada al desempeño del trabajo como en los profesionales de la salud y cómo repercute en los propósitos y objetivos de la institución es un reto ahora en las instituciones de trabajo.

Se conoce al grupo de políticas de salud que son indispensables y necesarias para atraer los cargos gerenciales con los capitales humanos como es el reclutamiento, la elección, la capacitación, los incentivos y el justiprecio del desempeño. Una buena gestión de talento humano implica estudios para garantizar un desempeño adecuado por parte de los trabajadores ⁹.

Para fundamentar esta investigación se realizó numerosas búsquedas de diferentes estudios en donde señalan que es creíble que la gestión del talento humano se relacione con la satisfacción laboral, tanto dentro del contexto internacional, nacional en donde se realizó varios trabajos, así lo demuestra:

Reinoso (Ecuador 2015) ¹⁰. Realizó una investigación universitaria. Gestión de talento humano y la clase de labor en el servicio de enfermería del hospital Pillaro, esperando exhortar una norma de convenio por lucha de la significación humana para la zona de botiquín de la clínica fundamental Pillaro para cerrar la clase de servicio. Se realizó un esquema, transversal, no empírico. Se encontró que el 19 % tiene conocimientos, habilidades y aptitudes básica.

López y colabs (Cuba 2017) ¹¹ ejecutaron la investigación sobre estimación de la gestión del talento humano en ámbito hospitalario cubano. Donde buscaba estimar la gestión del talento humano en una división hospitalaria. Su muestra fueron 32 personas. El 59,4% de los participantes fueron mujeres y el máximo porcentaje se encuentra en la clase de edad entre 30 y 50 años. La impresión acerca de la gestión del talento humano a nivel social fue eficaz, pese a la existencia de reservas de corrección posibles de identificar.

Avalos (Perú 2018) ¹² en su investigación Gestión del talento humano y función sindical en el autónomo asistencial de la ley 276 de la micro red de salud Santa Rosa, Aymaraes. Cuyo objetivo es definir el parametro donde se viene vinculando

la gestión del talento humano y la función laboral en el personal asistencial. Para la pesquisa se ha tomado un diseño con planificación gráfico correlacional. Los resultados con respecto al nivel de conocimientos con respecto a sus funciones donde el 51,7% manifiesta que el nivel de conocimientos es aceptable. Con respecto al nivel de habilidad que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones el 55% su nivel es sincrónico. Por lo tanto, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la fragmentaria colaboración de la ley 276.

Chilet (Perú 2017) ¹³. Gestión del efecto humano y seguridad del personal asistencial del sanatorio Guillermo Almenara Irigoyen Lima Perú. Cuyo fin es evaluar el nexo existente entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud, de los profesionales asistenciales pertenecientes al centro hospitalario Guillermo Almenara. Los resultados con respecto refieren que el 40,15% la gestión es buena. Con respecto al proceso de admisión refiere que el 41,67% el proceso de gestión es buena. Visto la meta principal se consiguió entablar el nexo que hay entre la gestión y la seguridad de sanidad del personal perteneciente al centro hospitalario Guillermo Almenara con lo que se asevera a preferible gestión del talento humano, deseable entonces será la seguridad en la salud.

Godoy (Perú 2016) ¹⁴. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016. Cuya meta fue establecer el nexo entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de las enfermeras pertenecientes al centro hospitalario Cayetano Heredia. Esta investigación fue básica de modelo descriptiva. Los resultados obtenidos un 71% en un nivel regular sobre la gestión del talento de humano. Un 52.7% tiene una nivelación regular concerniente a la medida de planificación del talento humano percibido en el grupo evaluado perteneciente al centro hospitalario Nacional Cayetano Heredia. Concluyendo que la gestión de talento humano viene vinculándose con la satisfacción laboral de las enfermeras.

Oliva (Perú 2018) ¹⁵ Realiza un estudio titulado “Gestión y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín”, en donde se trabajó en una población de 48 trabajadores y se llega a la conclusión que hay un vínculo medio eficiente entre la gestión del talento humano con satisfacción del grupo evaluado, logrando indicar que un 36,7% de la satisfacción del personal sufre una afectación debido a la gestión del talento humano y que el 85% de los trabajadores califican con nivel regular

Martínez (2016 Perú) ¹⁶ La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión. Se identificó que la gestión del talento humano viene correlacionándose con la satisfacción laboral dentro del área de servicio ginecológico, obstetra, y neonatológico en el centro hospitalario Daniel Alcides Carrión del Callao. Obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .723, el cual manifiesta la presencia de una correlación positiva media y característico al nivel de 0,000

Ávila (Perú 2018) ¹⁷ Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca-Cajatambo”, en donde se trabajó con 176 trabajadores con la investigación se finalizó que hay un nexo muy cerca y muy característico ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,786$), por lo que se deduce la integración de personas se nexa significativamente con la satisfacción laboral; si la institución no busca una gestión que busque el compromiso, no lograra satisfacer laboralmente a los colaboradores del área asistencial de salud, y esto constituye un resultado importante para el beneficio de la institución hospitalaria.

Escobar (Perú 2017) ¹⁸ Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, donde trabajó con 179 trabajadores y donde se determinó que hay una relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,869, relación positiva muy alta) ; en cuanto al desarrollo de personas de la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal ($p < 0,05$, Rho de

Spearman = 0,726, relación positiva alta) y en cuanto a la remuneración y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,691) hay una relación positiva alta.

Daza (Perú 2017) ¹⁹ La gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza, contando con una población de 68 pacientes y se concluyó que existe una relación fuerte entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de las enfermeras pertenecientes al servicio neonatológico (sig. Bilateral=,000<,01; Rho=,838**)

Variable 1: Gestión del talento humano

(Vallejo, 2016) ²⁰ La gestión del talento humano necesita reconocer a las personas, además configurar un conjunto de notas plausible para los dictámenes, que el trabajador se establezca involucrado con la constancia y pertinencia, solo de este modo se conseguirá rendimiento, clase y ejecución de los objetivos trazados.

(Armas y colabs 2017) ²¹ es menester que la gestión del talento humano interfiera en los procedimientos, para ello es importante que las personas que conforman las organizaciones sepan y quieran grabar las cosas con excelencia.

(Ramírez y colabs.2019) ²² La gestión del talento humano desde el enfoque esencial, responde a cómo amoldar los procesos del zona de influencia humano, decidiendo la estrategia organizacional acondicionándose a las prácticas que se requieran para asociarse a la gente , mediante la principio armónica de estructuras, noticia y controles buscando el desarrollo de la gente, centrándose en el futuro, sucesión auto gestionada, lado de datos de personas y acuerdo compartida , adecuándose a los desafíos derivados de los mercados emergentes”.

(Cuestas) ²³ Como la gestión de recursos humanos busca administrar los sujetos encargados de laborar en la distribución gremial, y estas son las guías sociales al margen de la orden que lo condiciona y donde queda materializado parte de ese conocimiento, a utilizarse en su continua e indispensable cambio, podría parecer redundante referir gestión de recursos humanos y del conocimiento.

(Rodríguez) ²⁴ “El talento humano apuesta una actuación de protagonismo dentro del accionar presente y venidero de los centros empresariales, debido a que se observa mayor tolerancia en quien logra brindar máxima fuerza a la estructuración debido a que mediante el mismo, será posible requerir, acomodar, amoldar el concepto teórico, aplicación y también es el que apertura las puertas a las invenciones tecnológicas.”.

(Armas y colabs) (2017) ²⁵ La gestión talento humana es una inspiración que debe ser correctamente estructurado para aparecer los frutos deseados. Por ende, esta sección empresarial utiliza distintos procedimientos preocupados por la consonancia sistemática.

También, dificultades relacionadas con el testimonio actualizado y veraz, asimismo de definiciones y principios de interpretación consensuados, dificultan el cerco del empleador de salud y por lo tanto la significación del resultado del sistema de vitalidad para el modelo y la implementación de estrategias que permitan asegurar un modelo particular, sostenible y oportuno.

El estrato de formas y mecanismos de vinculación y gestión de talento humano que de modo propia pueden debelar los empleadores del sistema de salud, dificultan la combinación y la nota relacionada con el ocio, entidad y por servicios del recurso humano, sus condiciones laborales, pagos, entre otros. Además, hay un espacio temporal entre la conducta de la demanda del talento humano desde el territorio de salud y la capacidad de respuesta de la proposición del sector educativo. La epidemiología, los avances tecnológicos y del aseguramiento en salud, se traduce en cambios inmediatos en la instancia de los servicios y particular en salud. En caso contrario el sector educativo le atribuye originar los ajustes cuantitativos y cualitativos necesarios para disponer el talento humano, más aún cuando no se tienen mecanismos de prevención para anticipar las necesidades²⁶.

Las organizaciones intentan pagar el talento, competencias e inteligencia de su valor humano, puesto que la contribución de los empleados hace a la orden depende la eficiencia de sus procesos. Es así como el éxito de las áreas del talento es elemento para el desarrollo profesional que estén en la línea a la estrategia

organizacional para dar guarnición a la especulación de los objetivos corporativos. En ese modelo una de las funciones de la división es brindar procesos articulados que estimulen un progreso personal y laboral, que se logra a través de los procesos de empresa (comicios, contratación, inducción) y madurez de la inteligencia humana (capacitación, habilidades blandas, salud laboral, ámbito organizacional y cálculo de desempeño).

La satisfacción laboral puede detallarse como una réplica anímica positiva en torno al puesto de labor. El significado del compromiso corresponde al conjunto de valores relacionadas con él. De acuerdo con Blanch, esos significados y títulos cambian según los factores ambientales y personales o condiciones como el trabajo, sujeto al pacto, suficiencia de recursos materiales, técnicos e instrumentales, los perjuicios para la salud, la integridad física, entre otros. El convenio sindical según Yepes et al., corresponde a la obligación psicológica y emocional que el trabajador tiene en torno a de su ocupación, que influye en la intención de mantenerse en la organización teniendo una visión de generosidad y trabajo²⁷.

El talento humano es lo que inventa objetivos que son propias de la compañía donde se trabaja, logrando ejecutar la desigualdad de los centros empresariales. Debido a esta razón, una persona talentosa es muy peleada dentro de los centros empresariales. Dentro de cualquier compañía avanzada, lo que se busca es captar, preferir y lograr a los sobresalientes ingenios. Sólo quienes sean más diestros lograrán ocasionar los superiores apartados y suscitar los enriquecedores objetivos logrando que los centros sobrepasen de manera exitosa a la competencia. Dentro del surgimiento de la ventaja competitiva, las secuencias que buscan captar, desarrollar y retener a las personas con talento poseen gran importancia según cualquier compañía.²⁸

La administración de Recursos humanos que equivale a las dimensiones de la gestión del talento humano colabora al hecho de validar la estructuración tomando como referencia diferentes labores, por ejemplo: la integración del talento dentro de la estructuración, nacionalizar y educar al sobresaliente en un entorno colaborador, emprendedor; planificar el cometido, personal o en grupo, para hacerlo característico, armónico y estimulador, remunerar a los sobresalientes, con

esfuerzos positivos, en busca del desenvolvimiento loable y esperando obtener el resultado deseado, difundir sus conocimientos, entregar retroalimentación y estimular sobresaliente para edificar una orden de aprendizajes, brindar un buen ambiente laboral y optimizar la calidad de vida adentro de ello, establecer buenas relaciones con el personal y la población en general, agigantar la competencia del talento a fin de aumentar los recursos humano dentro del centro empresarial, por ende la intelectualidad y por ultimo estimular el desarrollo de la organización.

Lo que viene implicando las secuencias básicas para administrar los recursos humanos:

1. Procesos para integrar personas: fase donde se mezclan los nuevos sujetos perteneciente al centro. Sirve a fin proporcionar individuos. Equivale a la selección y reclutamiento de personal.
2. Procesos para organizar a las personas: Fase donde se planea cada tarea encargada a la persona dentro del centro, a fin de guiar y compartir sus destrezas. En esta parte viene incluido el bosquejo institucional y referente a las plazas laborales, explicación sobre estas, el estilo en que se ordenan los individuos y estimación de la ocupación a cargo.
3. Procesos para recompensar a las personas: Fase orientado para estimular al individuo y enriquecer los requerimientos de este. En esta parte están incluidos aguinaldos, pagos, prestaciones y el servicio social.
4. Procesos para desarrollar a las personas: secuencias que buscan otorgar incentivos a los individuos a fin de acreditar los requerimientos de estos. En esta parte están incluidos aguinaldos, pagos y cualquier otra prestación y el servicio social.
5. Proceso para retener a las personas: Fase orientada a originar el ambiente físico y psicológico satisfactoria a favor del individuo, se incluyen estructuración organizacional, el ambiente, la enseñanza, la exactitud, la certeza, la calidad de vida e interacciones laborales ²⁹.

Dentro de la observación de medidas estratégicas orientadas a templar la secuencia de gestión de talento humano al interior de un centro empresarial público

se hace una indagación con enfoque cualitativo y utiliza como táctica metodológica el análisis de cabida en que se utiliza como subcategoría: a la integración, organización, desarrollo, compensación y retención del talento humano ³⁰.

El mundo del deber se ha hecho difícil y la actividad laboral se articula cada vez más estrechamente con la influencia intelectual: por una zona, la producción requiere mayores niveles como la creación, la inteligencia, la selección de la información; por el otro lado, la actividad productiva, obtiene los conocimientos. Por este discernimiento, actualmente un adiestramiento desligado del mundo de la obligatoriedad del trabajo no solo es regresivo desde la perspectiva económica, sino que debilita el desarrollo completo de la persona ³¹.

En el estudio de implementación de una norma de acuerdo común de zona de territorio de influencia humano por competencias para mejor la productividad, se concluye que con el lugar común se logra una reorganización excelente de los cargos de obligatoriedad regenerando la función de cada empleador en su puesto de labor y que se levante la pauta de competencias llegando a aumentar la adquisición en un 3,4% generando un agrandamiento en su productividad ³².

Variable 2: Satisfacción laboral:

(Rivera 2018) ³³ Refiere que la satisfacción en el trabajo es el estamento de necesidades de Maslow, que refiere que las necesidades humanas forman una progresión de cinco niveles. Afirma que el depositario de las necesidades psicológicas, como la paga y los benéficos ofrecidos por una distribución, cargo acreditar con las futuras generales del desgastado. Una vez que se han cumplido las necesidades psicológicas del empleado, el siguiente nivel de necesidades es que tan seguro se siente el empleado en su entorno, lo que igualmente implica un giro de seguridad laboral y / o buenas políticas organizaciones. El siguiente nivel de necesidades jerárquicas es el afecto de pertenecer a la organización, cumplido las necesidades antes mencionadas, el cuarto nivel es la necesidad de ser considerado y apreciado adentro de la distribución. El nivel final es la autorrealización del empleado que puede presentarse su potencial dentro de la orden. Por ende, las organizaciones que intentan crecer la comodidad sindical de

los empleados deben asomar por fertilizar estas necesidades básicas de los empleados².

(Alva, 2015) ³⁴ La satisfacción puede conceptuarse en la disposición del empleador frente a su natural misión; esa colocación está influenciada en las presunciones y las virtudes que el empleador desarrolla en su auténtica obligación. A la misma vez refiere que la insatisfacción elabora una disminución en la operatividad estructural.

(Noguez, 2016) ³⁵ la riqueza gremial constituye uno de los indicadores más clásicos a los que se va cuando se quiere literatura en la meditación de los empleados en torno a su vida laboral, ya que es un rostro que puede contribuir tanto en la calidad como en la cantidad de su trabajo que desarrollan, como en otras variables laborales como el absentismo, la distracción a aparcar la responsabilidad, etc. Centrándonos en el área sanitaria diversa formación validan lo imprudente mostrando un nexo directo entre el bienestar de los trabajadores sanitarios y la de sus pacientes que es inversa con el absentismo, la rotación y el bajo lucro.

(Fritzsche) ³⁶ La satisfacción laboral es como el período en que a los empleadores les emociona su trabajo, existiendo aún mínimo consenso rodeando únicamente procesos emocionales o, además cognitivos.

(Miras 2017) ³⁷ Es la conducta o grupo de conductas crecidas por el trabajador hacia su delimitación de misión laboral, conductas que pueden ir encaminadas hacia la obligación en general o en dirección específicas del mismo. En conclusión, que las referencias propias del trabajador, por un lado, y las peculiaridades de la propia ocupación a favor de otra persona, lograrán condicionar la contestación afectiva de este con destino a distintos aspectos de la labor a desempeñar.

(Sánchez 2017) ³⁸ Satisfacción laboral se conceptualiza como una conducta o conjunto de conductas desarrollados por el empleador con destino a su delimitación de cometido, estas acciones pueden ir encaminadas hacia la labor en general o de ciertas labores específicas del mismo. Por lo antes descrito, el que una persona este satisfecha con su trabajo viene a ser aquel conocimiento universal que logra hacer crónica la conducta de la misma en diferentes ambientes laborales.

Actualmente no existe una noción unitaria aceptado sobre el conocimiento de satisfacción laboral. A pesar del número diferente de estudios llevada a cabo

alrededor a la satisfacción laboral, la transigencia de sus orígenes está aún lejos de clasificarse. Igualmente, hoy se pretende entender a dónde vienen residiendo sus terminantes, si en la clase de labor en sí, dentro de cada variante de quien está empleando o en el sentido de satisfacción activo (respectiva quimera de la vida y personalidad) y las particularidades del ambiente de trabajo³⁹.

Las dimensiones es un constructo que refiere al grupo de actitudes de los empleados que se forma a partir de la valoración que hacen de factores como las remuneraciones, las prestaciones complementarias, los compañeros de trabajo, el ambiente laboral, la comunicación y supervisión y los estándares de trabajo, solo por mencionar algunos aspectos que habrán de contribuir en la satisfacción favorable de los empleados de una organización ⁴⁰.

Con respecto a la teoría bifactorial de Herzberg donde se explica dos formas que intervienen en la satisfacción laboral de los empleadores, en primera forma se denomina factores intrínsecos o factores motivacionales, indicando elevados registros de satisfacción laboral, pues este dato contribuye al cumplimiento eficaz en el desempeño del deber, a la identificación de los resultados obtenidos, entre otras estimulando al trabajador a sentirse contento con su puesto laboral. Por otra área, se encuentra el llamado factores extrínsecos, el cual atribuye al entorno de trabajo en el cual se encuentra el trabajador, enlazado con los honorarios, las políticas de la compañía, el entorno global, la tranquilidad profesional, y demás, cada factor evita que el sujeto esté insatisfecho con su trabajo. La discrepancia entre estos dos factores es que lo interno define satisfacción laboral y lo externo precave la insatisfacción ⁴¹.

Los factores Higiénicos: es el entorno que acorrala a las personas y como ejercer su labor. Esto viene siendo una casual que esta externamente del control de los empleados. Algunos de los principales factores higiénicos son: la remuneración, los bienes sociales, individuo que supervisa a las personas, los estados físicos y ambientales, el régimen de la compañía, códigos internos, etc.

El autor, enfatizando que únicamente los factores higiénicos han sido acaparados respecto a la motivación del empleado, la labor es una delimitación áspera y para conseguir que los trabajadores ejerzan mejor y de modo más válido, se podría

estimular salarialmente, es decir se estimula a la persona a trasladar por un cambio mejor en el trabajo. Según la teoría de Herzberg cuando los factores higiénicos son valederos previene el desagrado de los empleados, y cuando los factores higiénicos son malos provocan insatisfacción; su efecto es como un fármaco para la cefalea, combate el dolor, pero no restablece la salud. Debido a su vinculación con la falta de satisfacción, el autor termina acreditándolos como factores de insatisfacción.

Los factores motivacionales: son las variables que están bajo el dominio del personal, preciso a que se entablan sin rodeos con las labores que el trabajador realiza y ejecuta. Incluye connotación relacionado con el desarrollo unipersonal, la gratitud profesional y la necesidad de auto realización que desempeña en su labor. La faena y responsabilidades deben ser esquematizada para atender a las necesidades motivacionales de los que laboran ideando oportunidades de desarrollo intrínseco, formateando la creatividad y el crecimiento integro. Por otro lado, una organización que no vigila las necesidades del trabajador conduce al cualquiera a desviar su motivación, lo que últimamente causa el tedio ya que la compañía sólo ofrece una ocupación pudorosa orientada a trabajar.

Desde la perspectiva de Herzberg, los factores motivacionales acerca del aspecto del trabajador vienen a ser mucho más hondo y permanentes en caso de que sean perfectos; además sobresale que los factores cumplidos de la satisfacción laboral del individuo están libres y se distinguen frente a los factores de la insatisfacción. Según este “lo contrario de la satisfacción laboral no vendría a ser la insatisfacción sino ningún bienestar”.⁴²

A partir de lo dicho, es evidente que los encargados de la gestión del talento dentro de los centros organizacionales de hoy en día necesitan conocer y entender profundamente acerca de los intereses, motivaciones y valores de los milenios para mejorar las prácticas de gestión a su cargo ⁴³

Si bien es cierto la motivación puede generarse como incentivo, es decir cuando un trabajador sabe que por realizar el trabajo asignado existe una recompensa, en él se generara una motivación que le llevara a realizar dicha acción, es por ello que cada día las grandes empresas han asignado como fuente de motivación a los incentivo, ya sean estos monetarios o de cualquier índole, como puede ser un viaje

al mejor vendedor, una cena familiar, o las canastas familiares que suelen dar las empresas cada fin de año con el objetivo de motivar a sus empleados. Si la empresa encargada de emplear a individuos como trabajadores, en diferentes puestos de trabajo y su economía mediante remuneración no es buena para los trabajadores estos podrían tener un factor opuesto a un efecto motivacional lo cual sería un desmotivador interés de pertenecer al grupo de trabajo en dicha empresa.

44

Considerando que la satisfacción laboral es una postura interna que se expresa de manera emocional, un trabajador con un profesionalismo percibe engagement por el encargo. El engagement en el trabajo se atribuye en la psicología positiva que estudia las fortalezas naturales a los individuos y sus contextos, y la tolerancia y observación de los aspectos y procesos que tienen una marca positiva para que las personas puedan adaptarse a situaciones en contra, todavía hace realce a la clase de vida laboral y la importancia de equipar el bienestar personal ⁴⁵.

En vista de que el estar satisfecho dentro de una plaza laboral sanitaria se consolida como un indicativo que supedita la índole asistencial, la regla ordinaria de la satisfacción profesional y el boceto del accionar de reforma a fin de modificar aquellas figuras junto a las malas obtenciones requieren ser una experiencia necesaria dentro de todo regimiento de gestión. La satisfacción laboral del profesional podría equipararse en valor a la conveniencia estudiado técnica que tengan en su organización una determinada tecnología ⁴⁶.

De tal forma que, Chiang, Salazar y Núñez (2007) se refieren al aparato que propusieron Meliá y Peiró en 1989 de la Universidad de Valencia viene incluyendo las dimensiones descritas en la siguiente parte:

- Satisfacción interna del trabajo. Es expresada como la complacencia de la labor, entonces, es cada ocasión del puesto para imprimir aquellas cosas que se aficianan o en lo que es posible destacarse a los objetivos, pretensiones y negocio a durar.
- Satisfacción con la suspensión. Hace referencia al estilo de estructura donde el jefe considera el servicio, la guía recibida, la inmediaciones y frecuencia del

monitor, las relaciones interpersonales con los jefes y el equilibrio, así como el derecho de pacto recibido en la edificación.

- Satisfacción con el terreno físico. Concierno a la esfera física y la división en el punto de ajuste, la limpieza, la aseo y la salubridad, la claridad y la oxigenación.
- Satisfacción con las prestaciones recibidas Es concerniente a la etapa donde la orden ejecuta los pactos, el modo en que se ha estructurado el compromiso, sueldo, ocasiones de avance y la enseñanza.
- Satisfacción con la participación. Es concerniente a la etapa de bienestar respecto a las intervenciones dentro de la toma de juicios de la congregación de encargo, del departamento o sección del servicio ⁴⁷.

Un admisible nivel de satisfacción se manifiesta en una causa, mismo que permite aquel óptimo desenvolvimiento traducidos dentro de las ganancias para la compañía. De los criterios de calidad aquel que se destaca en la condición viene a ser el medio empresarial y la medida gradual en que se encuentra satisfecho el trabajador a modo de consecuencia de sus deberes, hecho que influenciará en el linaje de su desenvolvimiento como la clase de la importancia vida profesional, debido a estas cosas el aprender acerca de la calidad alcanza un gran valor⁴⁸.

Debido a esto informaciones sobre motivación y satisfacción laboral viene alarmando debido al lugar que ocupan dentro de los elementos capaces de proceder dentro de la calidad de atención de la motivación y obedece de los modos en que se atienden, la responsabilidad y el énfasis orientado a conservarse un mejoramiento concerniente al bienestar del paciente. Asimismo, es requerido que el personal este motivado y venturoso en su centro de trabajo, para conmovier una óptima prerrogativa observada por los pacientes externos de su centro de labores.

49

En la trayectoria dentro y fuera del país ha sido posible atiborrar estudios capaces de descifrar y ahondar los aspectos motivacionales y de satisfacción dentro de muchos ambientes de trabajo, pese a que todos usan tabulaciones distintas a favor de su prospección. Los centros organizacionales que vienen aplicando la gestión de la calidad, debido a motivos de restablecimiento tienen un mejor resultado frente a los centros orientado a buscar una prueba ISO debido a que es un requerimiento de confiabilidad. ⁵⁰

La gestión del talento humano y la satisfacción laboral juegan un rol importante en el desenvolvimiento de los eventos de carácter laboral en el personal del servicio de traumatología del hospital Santa Rosa, debido a esto fue importante hacer un estudio en dicha población por la responsabilidad en la atención médica, hospitalización, emergencia y sala de operaciones; medir el desempeño y la satisfacción laboral. Dicho hospital no posee un área de gestión de la calidad y del desarrollo del talento humano.

Ante esta problemática se planteó el siguiente problema de investigación

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa, 2020?

PROBLEMA ESPECIFICO

- a) ¿De qué manera la dimensión de integración de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?
- b) ¿De qué manera la dimensión de desarrollo de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?
- c) ¿De qué manera la dimensión de retención de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?
- d) ¿De qué manera la dimensión de evaluación de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?

- e) ¿De qué manera la dimensión de recompensa de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el servicio de traumatología del hospital Santa Rosa 2020.

OBJETIVO ESPECIFICO

- a. Determinar la relación en la dimensión integración de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.
- b. Determinar la relación en la dimensión de desarrollo de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.
- c. Determinar la relación en la dimensión retención de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.
- d. Determinar la relación en la dimensión evaluación de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.
- e. Determinar la relación en la dimensión recompensa de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.

HIPOTESIS GENERAL

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa 2020. (HIPOTESIS POSITIVA).

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa 2020.
(HIPOTESIS NEGATIVA)

HIPOTESIS ESPECIFICO

- a) Existe relación significativa entre la dimensión de integración de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020
- b) Existe relación significativa entre la dimensión de desarrollo de personas con las dimensiones factores de higiene y factores motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020
- c) Existe relación significativa entre la dimensión de retención de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020
- d) Existe relación significativa entre la dimensión de evaluación de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020
- e) Existe relación significativa entre la dimensión de recompensa de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.

II. METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de la metodología

La indagación fue básica, como investigación hipotética, pura o primordial y asimismo está predestinada a contribuir una entidad fundada de sapiencias científicas y no origina imperiosamente resultados de provecho práctico. Al respecto, este trabajo de investigación es de tipo básico puro porque se obtuvo conocimiento actual inédito, estableciendo un campo moderno de investigación, dado que no se encontraron mayores referencias nacionales e internacionales sobre el tema en el planteamiento antes expuesto.

La investigación fue de diseño no experimental – descriptiva – transversal correlacional debido a que se abstiene de generar cualquier escenario, solamente se limita a observar eventos que existen, sin provocarlos de manera intencional. En pocas palabras, el investigador se abstiene de manipular alguna variante de forma intencional, simplemente se observan los fenómenos o la realidad tal cual, para luego analizarla; por lo tanto, no se pretende manipular las variantes: Gestión del talento humano y satisfacción laboral.

Este estudio, usó un paradigma cuantitativo; ya que la investigación lo que se pretendió es demostrar los resultados mediante métodos estadísticos, comprobando así cada hipótesis perteneciente a la exploración científica.

El diagrama representativo de este diseño es descrito a continuación:

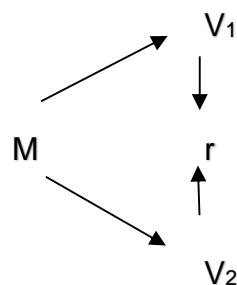


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M: personal del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa

V1: Observación sobre la variable gestión del talento humano

V2: Observación sobre la variable satisfacción laboral

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.2. Operacionalización de la variable

variable	Definición conceptual	dimensiones	Indicadores	N° items	Escala de medición	Nivel de Rango
Gestión del Talento Humano	Se refiere a la manera estratégica que busca adquirir ingresos valorados por el centro organizacional mediante un accionar dirigido a tomar disposición del nivel de saberes, de cada capacidad y habilidad del talento humano a fin de elaborar cada resultado previsto del centro organizacional.	Procesos para integrar a las personas	Reclutar	1	1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 4: Siempre	20-36: Ineficaz 37-52: Poco eficaz 53-68: medianamente eficaz 69-84: eficaz 85-100: Muy eficaz
			Selección	2,3		
		Procesos para organizar a las personas	Diseño de puestos	4		
			Análisis y descripción de puestos	5		
			Evaluación del desempeño	6,7		
		Procesos para recompensar a las personas	Recompensas y Remuneración	8,9		
			Incentivos y servicios sociales	10,11		
		Procesos para desarrollar a las personas	Formación	12		
			Desarrollo	13		
			Aprendizaje o programas de cambio	14		
			Administración del conocimiento	15		
		Procesos para retener a las personas	Higiene y seguridad	16,17		
			Calidad de vida	18		
			Relaciones con los empleados y sindicatos	19, 20		

variable	Definición conceptual	dimensiones	Indicadores	Nº items	Escala de medición	Nivel de Rango
Satisfacción Laboral	Es el nivel donde las personas logran experimentar sensaciones negativas o positivas respecto a las circunstancias en las que trabajan.	Factores Higiénicos	supervisores	1,2	1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 4: Siempre	20-36: Ineficaz 37-52: Poco eficaz 53-68: medianamente eficaz 69-84: eficaz 85-100: Muy eficaz
			Condiciones laborales	3		
			Remuneraciones y seguridad	4,5,6		
			Políticas de la compañía y administración	7,8,9		
		Factores de motivación	Logros	10,11		
			Reconocimiento	12,13		
			El trabajo mismo	14,15		
			Responsabilidad	16,17		
			Avance y crecimiento	18,19,20		

2.3. Población y muestra

✓ Población.

Viene a ser aquella agrupación conformada por cada caso que cumple con ciertas particularidades, es el total de individuos que se va a estudiar quienes presentan una característica en común, lo cual es objeto de estudio y permite el desarrollo del proyecto investigativo. Este grupo poblacional estuvo conformado por 26 personas entre personal de traumatólogos, enfermería y técnico de enfermería del servicio de traumatología del Hospital

Santa Rosa en la ciudad de Piura durante el año 2020.

Tabla I. *Población de trabajadores del servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa Piura, 2020.*

TABLA GENERAL DE LA POBLACION EDAD Y SEXO								
PERSONAL DE SALUD	25-31		32-45		MAS DE 45		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F
NOMBRADO		3	5	6	3	6	10	16
CAS	1	1	1				2	1

Fuente: Servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa Piura

Criterios de selección

➤ **Criterio de inclusión:**

Todos los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa.

➤ **Criterio de exclusión:**

Todos los trabajadores que pertenecen a otros servicios del Hospital Santa Rosa.

✓ Muestra

La muestra estuvo compuesta por el total de 26 personas entre personal: traumatólogos, enfermería y técnico de enfermería del Hospital Santa Rosa.

✓ Muestreo

En esta oportunidad el grupo muestral se eligió de manera no probabilística. entonces, el muestreo realizado fue no probabilístico intencionado o por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

✓ Técnica para la recolección de datos.

En esta oportunidad fue pertinente emplear una “Encuesta”, es un escrito que el investigador formula a un grupo de sujetos para estudiar sus percepciones, creencias, preferencias, actitudes, etc.

✓ Instrumento de recolección de datos.

En esta oportunidad fue pertinente emplear un cuestionario, este es definido por ser aquel conglomerado compuesto por interrogantes orientadas a concebir la información que permitirá llegar a las metas establecidas. Esperando mensurar la gestión del talento humano, fue conveniente elaborar un instrumento que consta de 20 interrogantes adaptado a una escala ordinal en cinco categorías:

1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; asimismo consta de las siguientes dimensiones: Proceso para integrar a las personas (3 reactivos: 1, 2, 3), procesos para organizar a las personas (4 reactivos: 4,5,6,7), procesos para recompensar a las personas (4 reactivos: 8,9,10,11), proceso para desarrollar a las personas (4 reactivos: 12,13,14,15) y proceso para retener a las

personas (5 reactivos: 16,17,18,19y20) Esperando mensurar la satisfacción laboral se ha elaborado un cuestionario compuesto por 20 preguntas adaptado a una escala ordinal en cinco categorías: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; asimismo consta de las siguientes dimensiones: factores higiénicos (9 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8,9) y factores de motivación (11 ítems: 9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19 y 20)

2.5. Validez y confiabilidad:

Básicamente hace referencia a la medida gradual en que los instrumentos mensuran la variante para la que fueron diseñados. Entre las técnicas más utilizadas se encuentra la validez de expertos o face validity, misma que hace referencia a la medida gradual en que los instrumentos logran mensurar la variante elegida, según las “voces calificadas”. Para validar los instrumentos se realizó bajo el procedimiento de validez de experto, donde se consultó a tres expertos en la línea de investigación que evaluaron el instrumento y a través del formato de validación de experto califican y brindan las sugerencias que ellos consideren (Anexo 04)

}

Tabla II. *Evaluación de la validez de instrumento de la gestión del talento humano y satisfacción laboral.*

Apellidos y nombres	Grado	Evaluación
Casariego Neyra Carlos	Magister en gestión de la educación	97: Excelente
Juan Manuel Oliva	Magister en gestión de la educación	95: Excelente
Gallo Aguila Carlos	Magister en gestión de la educación	95: Excelente

Fuente: Matriz de evaluación por juicio de expertos (Anexos:04)

➤ **Confiabilidad.**

Se refiere a la medida gradual en que un instrumento aplicado logra producir el mismo resultado dotado de coherencia en un mismo individuo; una de las formas de obtener la confiabilidad es usando de la medida de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre cero y uno, donde el coeficiente cero significa nula confiabilidad y el coeficiente uno expresa una alta confiabilidad (Hernández, et al 2010, pg. 208). En esta exploración científica fue posible obtener los siguientes resultados de confiabilidad para ambos instrumentos.

Para el instrumento de gestión del talento humano (20 preguntas: Alfa de Cronbach ,937) (anexo 2).

Para el instrumento de satisfacción laboral (20 preguntas: Alfa de Cronbach ,883) (anexo 3).

Los resultados encontrados denotan que ambos instrumentos presentan una confiabilidad elevada, lo que significa que tanto el instrumento de gestión del talento humano como de la satisfacción laboral son sumamente confiables para su aplicación.

2.6. Procedimiento

Primer lugar se solicitó el permiso respectivo al jefe del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, el cual otorgo su aprobación para poder realizar la investigación en dicho centro de labores, luego se procedió a realizar la coordinación de cada trabajador(a) para coordinar horarios, según rol de turnos del personal, poder ubicarlos según horario de trabajo, y disponibilidad de tiempo además previo a la aplicación de cada instrumento o sino por vía digital se llena el cuestionario bajo la forma de Google forms se realizó una explicación breve de las indicaciones así mismo cada participante firmo consentimiento, luego procedieron a resolver el cuestionario en un tiempo máximo de 20 minutos entre ambos instrumentos.

2.7. Métodos de análisis de datos

Una vez recolectada la información, fue pertinente codificar cada instrumento, esperando procesar cada dato fue conveniente emplear un análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias y sus dimensiones correspondientes. Además, para la comprobación de la hipótesis empleamos el estadístico de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que los datos no cumplen una distribución normal y tiene una escala ordinal. El software empleado para el análisis fue el SPSS versión 24.

2.8. Aspectos éticos

Tomando como referencias los aspectos éticos en investigación de la Universidad César Vallejo los aspecto éticos a utilizar en la presente investigación,

son basados en el Art.3 Respeto por las personas en su integridad y autonomía, por el cual siempre se garantizará y respetará el bienestar de nuestra unidad investigada, y no se vulnerar de ninguna manera sus intereses y bienestar, con esto también garantizamos el cumplimiento del Art. 4° y 5 búsqueda de bienestar y justicia; en lo cual se evitará en todo riesgo o daño que pudiera ocasionarse con nuestra investigación.

Y finalmente para el proceso de investigación de tuvo en cuenta el Art. 10 la investigación con seres humanos; para ello como investigadora solicitaré previamente la firma del consentimiento libre, expreso e informado de los participantes de la aplicación del instrumento, además de proveerle la información adecuada, completa, clara y garantizarle que los datos obtenidos e investigados, serán solo para fines de estudios y no pretenden causar algún daño o riesgo después de su participación.

III. RESULTADOS

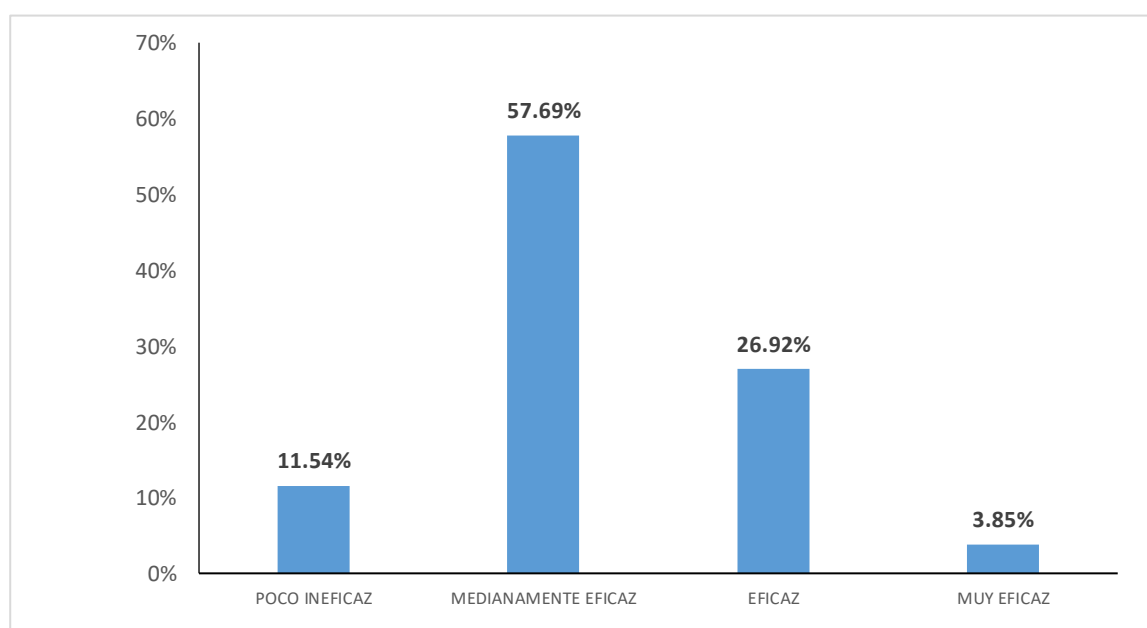
Tabla 1 Nivel de gestión de talento humano en los trabajadores del Hospital Santa Rosa,

Piura.2020

NIVELES	N°	%
Poco ineficaz	3	11,5%
Medianamente eficaz	15	57,7%
Eficaz	7	26,9%
Muy eficaz	1	3,8%
Total	26	100%

Fuente: Instrumento de gestión del talento humano, aplicado a los trabajadores de salud

Figura 1. Nivel de gestión de talento humano en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020



Fuente: Instrumento de gestión del talento humano, aplicado a los trabajadores de salud

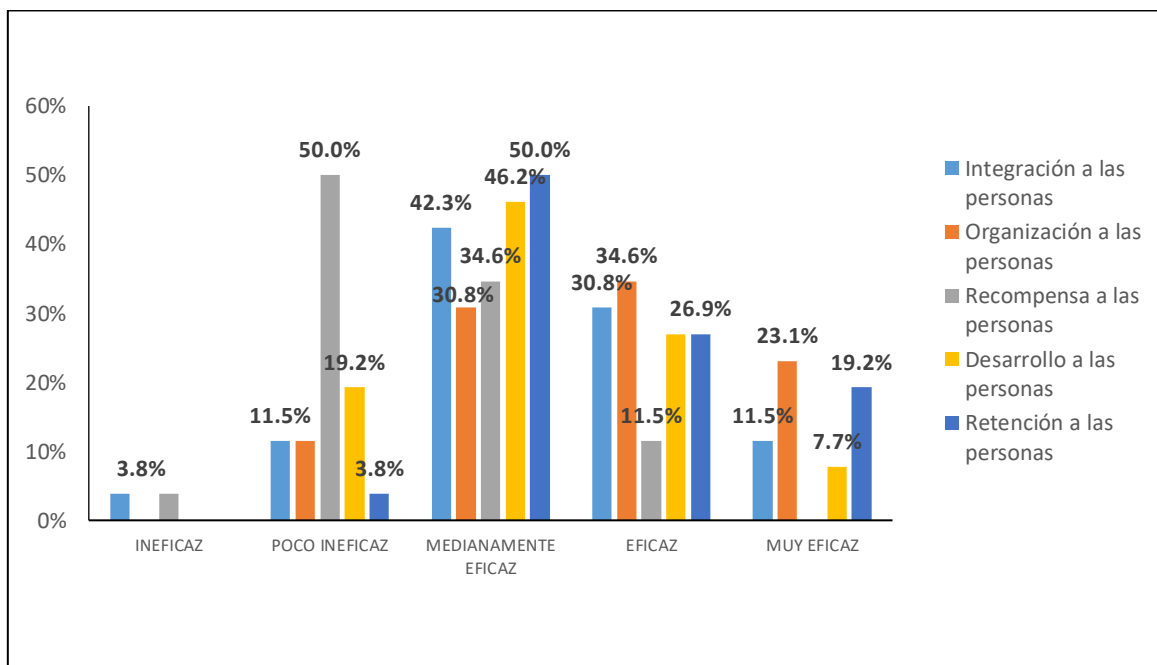
Según la tabla 1 y figura N° 1, en lo concerniente al nivel de gestión del talento humano, se presenta un mayor porcentaje que los trabajadores de salud (57.69%) calificaron con un nivel de gestión de talento humano de medianamente eficaz y un mínimo porcentaje que es el 3.85% tienen un nivel de gestión del talento humano muy eficaz, mientras que no se calificó ninguno con nivel ineficaz.

Tabla 2 . Nivel de las dimensiones de gestión de talento humano en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020

Dimensiones de la gestión del talento humano	Ineficaz		Poco Ineficaz		Medianamente eficaz		Eficaz		Muy eficaz	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Integración a las personas	1	3,8%	3	11,5%	11	42,3%	8	30,8%	3	11,5%
Organización a las personas	0	0	3	11,5%	8	30,8%	9	34,6%	6	23,1%
Recompensa a las personas	1	3,8%	13	50%	9	34,6%	3	11,5%	0	0
Desarrollo a las personas	0	0	5	19,2%	12	46,2%	7	26,9%	2	7,7%
Retención a las personas	0	0	1	3,8%	13	50%	7	26,9%	5	19,2%

Fuente: Instrumento de gestión del talento humano, aplicado a los trabajadores de salud.

Figura 2. Nivel de las dimensiones de gestión de talento humano en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020



Fuente: Instrumento de gestión del talento humano, aplicado a los trabajadores de salud

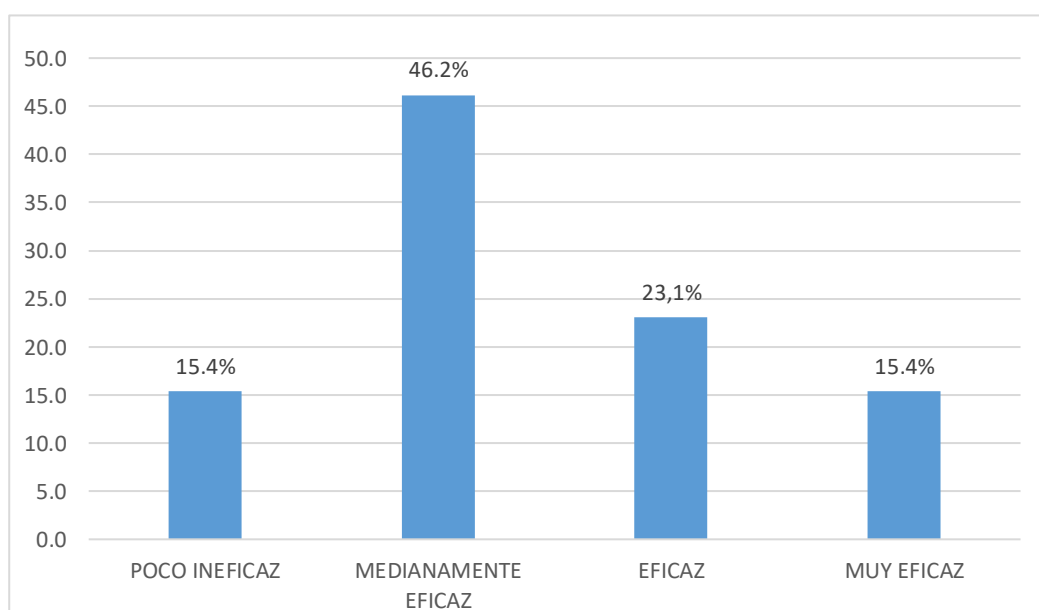
Evaluando la tabla 2 y figura N°2, respecto a cada dimensión de gestión de talento humano se muestra la tendencia mayor (50%), a un nivel poco eficaz y medianamente eficaz en la dimensión recompensa y retención del personal, respectivamente, seguida de un 46.2% en la dimensión desarrollo a las personas, sin embargo, tenemos que el 42.3% presentan un nivel medianamente eficaz en la dimensión integración a las personas.

Tabla 3 . Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020.

NIVELES	N°	%
Poco ineficaz	4	15,4%
Medianamente eficaz	12	46,2%
Eficaz	6	23,1%
Muy eficaz	4	15,4%
Total	26	100%

Fuente: Instrumento de satisfacción laboral, aplicado a los trabajadores de salud

Figura 3. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020.



Fuente: Instrumento de satisfacción laboral, aplicado a los trabajadores de salud.

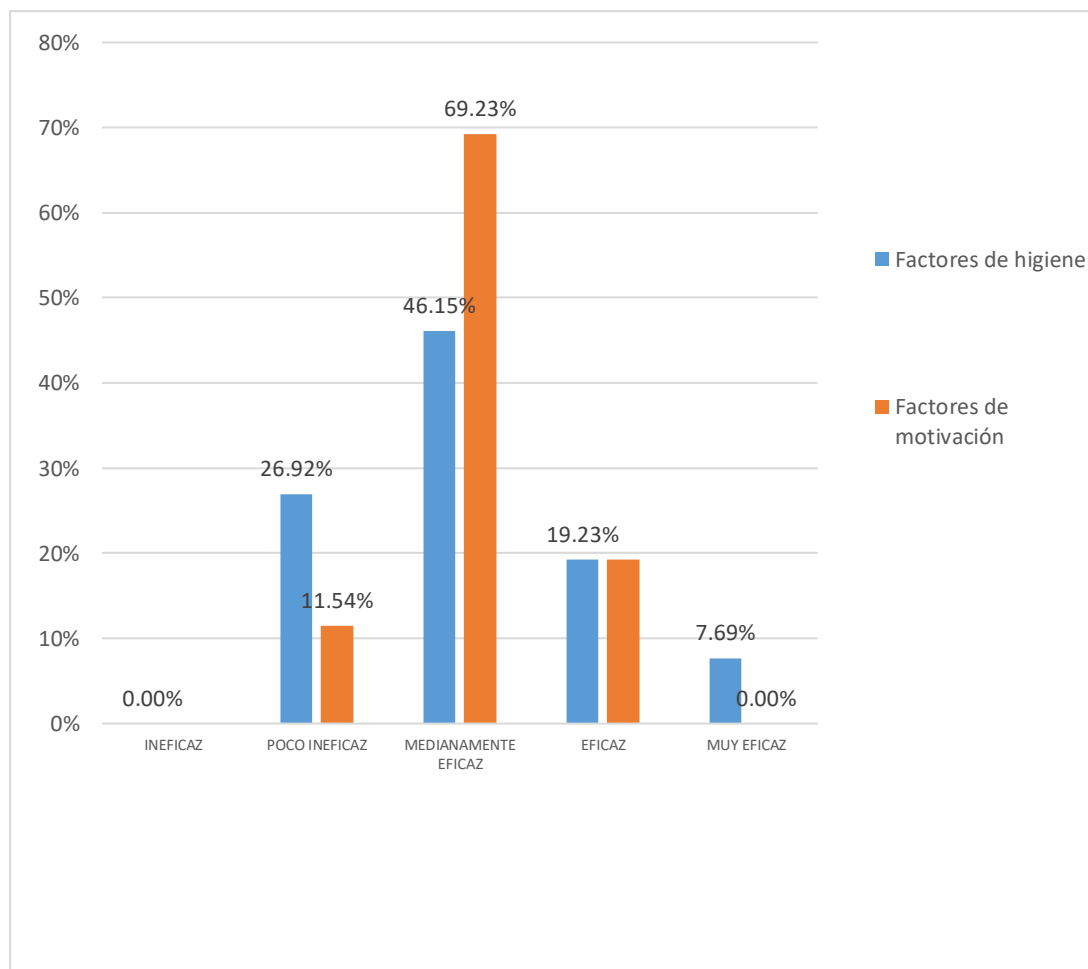
Según la tabla 3 y figura N° 3, respecto a los niveles de satisfacción laboral, la mayor parte del grupo evaluado (46.2%) calificaron con un nivel de satisfacción laboral medianamente eficaz y un mínimo porcentaje que es el 15.4% tienen un nivel de satisfacción laboral poco ineficaz y muy eficaz, mientras que no se calificó ninguno con nivel ineficaz.

Tabla 4 . Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020

Dimensiones de satisfacción laboral	Ineficaz		Poco eficaz		Medianamente eficaz		Eficaz		Muy eficaz	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Factores de higiene	0	0	7	26,9	12	46,2%	5	19,2	2	7,7
Factores de motivación	0	0	3	11,5	18	69,2%	5	19,2	0	0

Fuente: Instrumento de gestión del talento humano, aplicado a los trabajadores de salud

Figura .4 Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura.2020



Fuente: Instrumento de gestión del talento humano, aplicado a los trabajadores de salud.

Evaluando la tabla 4 y figura N°4, respecto a cada dimensión de satisfacción laboral se muestra la tendencia mayor (69.2%), a un nivel medianamente eficaz en la dimensión factores de motivación, seguida de un 46.2% en la dimensión factores de higiene, sin embargo, tenemos que el 26.9% presentan un nivel poco eficaz en la dimensión factores de higiene.

Contrastación de hipótesis

➤ Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Tabla 5 . Correlación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0,729**
	Sig.(bilateral)	0,000
	R ²	0,53=53%

** La correlación es significativa en el nivel 0,001(bilateral) n=26

Al interior de la tabla 9 es posible observar, de qué manera la gestión del talento humano se correlaciona con la satisfacción laboral; en la prueba de correlación Spearman que se aplicó al grupo muestral, fue posible obtener un coeficiente de correlación de 0,729(correlación moderada y positiva) y un p-valor alcanzado de 0,000; mismo que viene a ser inferior al p-valor tabulado de 0.0, siendo así que la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis de investigación queda siendo aceptada, lo cual nos permite apreciar la presencia de una correlación estadísticamente significativa entre la variante gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura-2020; en lo que respecta a R², se

puede demostrar que la satisfacción laboral se ve precedida en un 53% por la gestión del talento humano desarrollada dentro del centro investigado.

➤ Hipótesis Especifico 1

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de integración de las personas y las dimensiones factores higiénicos y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión de integración de las personas y las dimensiones factores higiene y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Tabla 6 . Correlación entre la dimensión de integración de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020

Dimensión:	Rho	P	R ²
Integración a las personas			
Factores de higiene	,616**	0,001	0,378=37,8%
Factores de motivación	,505**	0,009	0,255=25,5%

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). n=26

Al interior de la tabla 6, al aplicar a la muestra la prueba de Spearman, fue posible obtener que si se existe correlación moderadamente significativa con la dimensión factores de higiene (rho=0.616 p=,001) y factores de motivación (rho= 0,505 p=

0.009), es por ello que la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula queda siendo rechazada; lo cual nos permite apreciar la presencia de una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión integración de las personas de la gestión del talento humano y las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital; en lo que respecta a R^2 , se puede demostrar que el factor higiene se ve precedida en un 37,8% por la dimensión integración de las personas de la gestión del talento humano que se desarrolla en la institución investigada.

➤ Hipótesis Especifico 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de desarrollo de las personas y las dimensiones factores higiénicos y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y las dimensiones factores higiene y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Tabla 7. Correlación entre la dimensión de desarrollo de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020

Dimensión:	Rho	P	R^2
Desarrollar a las personas			
Factores de higiene	,649**	0,000	0,421=42,1%
Factores de motivación	,491**	0,01	0,241=24,1%

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

n=26

Al interior de la tabla 7, al aplicar a la muestra la prueba de Spearman, fue posible apreciar la existencia de una correlación moderadamente significativa con la dimensión factores de higiene ($\rho=0.649$ $p=,000$) y factores de motivación ($\rho=0,491$ $p= 0.011$), es por ello que la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula queda siendo rechazada; lo cual nos permite observar la presencia de una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo de las personas de la gestión del talento humano y las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital; en lo que respecta a R^2 , se puede demostrar que el factor higiene se ve precedida en un 42,1% por la dimensión desarrollo de las personas de la gestión del talento humano que se desarrolla en la institución investigada.

Hipótesis Especifico 3

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de retención de las personas y las dimensiones factores higiénicos y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión de retención de las personas y las dimensiones factores higiene y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Tabla 8 . Correlación entre la dimensión de retención de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Dimensión:	Rho	P	R ²
Retención a las personas			
Factores de higiene	,587**	0,002	0,344=34,4%
Factores de motivación	,583**	0,002	0,339=33,9%

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). n=26

Al interior de la tabla 8, al aplicar a la muestra la prueba de Spearman, fue posible apreciar la presencia de una correlación moderadamente significativa con la dimensión factores de higiene ($\rho=0.587$ $p=,002$) y factores de motivación ($\rho=0,583$ $p= 0.002$), es por ello que la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula queda siendo rechazada; lo cual nos muestra la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo de las personas de la gestión del talento humano y las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital; en lo que respecta a R², se puede demostrar que el factor higiene se ve precedida en un 34,4% por la dimensión retención de las personas de la gestión del talento humano que se desarrolla en la institución investigada.

Hipótesis Especifico 4

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de organización de las personas y las dimensiones factores higiénicos y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión de organización de las personas y las dimensiones factores higiene y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Tabla 9 . Correlación entre la dimensión de organización de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020

Dimensión:	Rho	P	R ²
Organizar a las personas			
Factores de higiene	,589**	0,002	0,347=34,7%
Factores de motivación	,517**	0,007	0,267=26,7%

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

n=26

Al interior de la tabla 9, al aplicar a la muestra la prueba de Spearman, fue posible apreciar la presencia de una correlación moderadamente significativa con la dimensión factores de higiene ($\rho=0.589$ $p=,002$) y factores de motivación ($\rho=0,517$ $p= 0.007$), es por ello que la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula queda siendo rechazada; lo cual nos permite observar la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de las personas de la gestión del talento humano y las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital; en lo que respecta a R², se puede demostrar que el factor higiene se ve precedida en un 34,7% por la dimensión de organizar a las personas de la gestión del talento humano que se desarrolla en la institución investigada.

Hipótesis Especifico 5

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de recompensa a las personas y las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión de recompensa a las personas y las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020.

Tabla 10 . Correlación entre la dimensión de recompensa de personas y la dimensiones factores de higiene y factores de motivación en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa, Piura, 2020

Dimensión:	Rho	P	R ²
Recompensar a las personas			
Factores de higiene	,526**	0,006	0,277=27,7%
Factores de motivación	,646**	0,000	0,417=41,7%

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). n=26

Al interior de la tabla 10, al aplicar a la muestra la prueba de Spearman, fue posible apreciar la presencia de una correlación moderadamente significativa con la dimensión factores de higiene ($\rho=0.589$ $p=,002$) y factores de motivación ($\rho=0,517$ $p= 0.007$), es por ello que la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula queda siendo rechazada; lo cual nos permite observar la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa a las personas de la gestión del talento humano y las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital; en lo que respecta a R², se puede

demostrar que el factor motivación se ve precedida en un 41,7% por la dimensión de recompensa de las personas de la gestión del talento humano desarrollada dentro del centro investigado.

IV. DISCUSION

La gestión del talento humano se relaciona muy estrechamente con la satisfacción laboral, lo cual constituye un eje fundamental en el ser humano ya que permite a las empresas tener una mejor administración y sus resultados son potencialmente positivos.

Evaluando el primer objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores del servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa 2020, observamos que la gestión del talento humano se correlaciona con la satisfacción laboral; siendo correlación moderada y altamente significativa ($Rho=0,729$ $p=0,000$), esto permite decir entonces que en la medida que el trabajador de salud presenta una mejor apreciación sobre la gestión del talento humano interpretado en una mejor integración, organización, recompensa, desarrollo y retención a las personas; mayor será el nivel de satisfacción laboral el cual se manifestara en una mejor nivel de los factores de higiene y factores de motivación. Estos resultados coinciden con Godoy, donde concluyó afirmando que la gestión de talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de las enfermeras ¹⁴. Avalos, también concluyó que se muestra relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores asistenciales de la ley 276 ¹². también en el estudio Daza, se comprueba que la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral, observando la existencia de una relación positiva, considerable y significativa de 0.838 de Rho lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral⁴².

En nuestro primer objetivo específico respecto a determinar de qué manera la integración de personas se relaciona con los factores de higiene y motivación, en

el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, se determinó que si existe correlación moderadamente significativa entre la dimensión de integración a las personas y los factores de higiene ($\rho=0.616$ $p=0,001$) y los factores de motivación ($\rho=0,505$ $p=0,009$), esto indica a que a medida las personas se integren de alguna manera mejor influye en la capacidad de los factores correspondiente a satisfacción laboral. Ávila del Valle en su estudio evaluó la integración en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral donde concluyo tener una correlación muy significativa ($\rho= 0,786$; $p=0,000$)⁴². Por lo tanto, fundamentamos que a una más óptima gestión de talento humano: integración a las personas existe una mayor satisfacción laboral tanto para los factores de motivación y a los factores de higiene en todo el ente hospitalario y a medida que la institución no procure una gestión que busque el compromiso teniendo como base un eficiente reclutamiento de personal, no lograra la satisfacción laboral de sus colaboradores en el área asistencial de salud, lo que constituye un resultado importante para el beneficio de la institución hospitalaria.

En nuestro segundo objetivo específico respecto a determinar de qué manera el desarrollo de personas se relaciona con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, se determinó que si existe correlación moderadamente significativa entre la dimensión de desarrollo a las personas y los factores de higiene ($\rho=0.649$ $p=0,000$) y los factores de motivación ($\rho=0,491$ $p=0,011$). En el estudio de Escobar se concluye afirmando la existencia de una relación directa y significativa entre el desarrollo de personas de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, ($\rho=0,726$ $p<0,05$)⁴⁵ conllevando a una correlación positiva alta. Y en el estudio de Ávila del Valle fue posible determinar la presencia de una correlación muy fuerte y muy significativa ($p=0,000<0,05$; $\rho=0,834$) concluyendo que el desarrollo de personas viene relacionándose de manera muy significativa con la satisfacción laboral⁴² ..Esto indica a que a medida las personas se desarrollan de alguna manera mejor influye

en la capacidad de los factores correspondiente a satisfacción laboral tanto de motivación como higiénicos y por lo tanto, a medida que la institución no procure una gestión que busque el compromiso teniendo como base capacitaciones para sus trabajadores, no lograra la satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de salud, lo que constituye un resultado importante para el beneficio de la institución hospitalaria.

En nuestro tercer objetivo específico respecto a determinar de qué manera la retención de personas se relaciona con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, fue posible determinar que si existe correlación moderadamente significativa entre la dimensión de retención a las personas y los factores de higiene ($\rho=0.587$ $p=0,002$) y los factores de motivación ($\rho=0,583$ $p=0,002$). En el estudio del Valle, se demostró la presencia de una correlación muy fuerte y muy significativa ($p=0,000<0,05$; $\rho=0,913$) logrando concluir que la retención de personas viene relacionándose de manera muy significativa con la satisfacción laboral en el Hospital Barranca-Cajatambo ⁴². Esto indica a que a medida las personas que se retienen de alguna manera mejor influyen en la capacidad de los factores correspondiente a satisfacción laboral tanto de motivación como higiénicos , por lo tanto, a medida que la institución no procure una gestión que busque el compromiso teniendo como base un ambiente de trabajo seguro para sus trabajadores, no lograra la satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de salud, lo que constituye un resultado importante para el beneficio de la institución hospitalaria.

En nuestro cuarto objetivo específico respecto a determinar de qué manera la organización de personas se relaciona con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, se determinó la presencia de una correlación moderadamente significativa entre la dimensión de organización a las personas y los factores de higiene ($\rho=0.589$ $p=0,002$) y los factores de motivación ($\rho=0,517$ $p=0,007$). En el estudio de Ávila., se logró demostrar la

existencia de una correlación fuerte y muy significativa ($p=0,000<0,005$; $Rho = 0,667$) siendo posible concluir con que la organización de las personas viene relacionándose de manera muy significativa con la satisfacción laboral ⁴² Esto indica a que a medida las personas que se organizan de alguna manera mejor influyen en la capacidad de los factores correspondiente a satisfacción laboral tanto de motivación como higiénicos, por lo tanto, a medida que la institución no procure una gestión que busque el compromiso teniendo como base una evaluación eficiente del desempeño de sus trabajadores, no lograra la satisfacción laboral de los colaboradores asistenciales de salud, lo que constituye un resultado importante para el beneficio de la institución hospitalaria.

En nuestro quinto objetivo específico respecto a determinar de qué manera se recompensa a las personas se relaciona con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, se determinó que si existe correlación moderadamente significativa entre la dimensión de recompensa a las personas y los factores de higiene ($\rho=0.526$ $p=0,006$) y los factores de motivación ($\rho=0,646$ $p=0,000$). En el estudio de Escobar, donde existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle ($p<0,005$, $Rho= 0,691$) llevando a una correlación positiva y alta ⁴⁵ Esto indica a que a medida las personas que tienen una mejor remuneración influyen en la capacidad de los factores correspondiente a satisfacción laboral tanto de motivación como higiénicos.

V. CONCLUSIONES

1. Fue posible determinar la existencia de una relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal del servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, 2020 ($Rho=0,729$ $p=0,000$, correlación moderada positiva y altamente significativa).
2. Fue posible determinar la existencia de una relación directa de la integración de personas con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, 2020, entre la dimensión de integración a las personas y los factores de higiene ($rho=0.616$ $p=0,001$) y la dimensión de integración y los factores de motivación ($rho=0,505$ $p=0,009$), se determinó que si existe correlación estadísticamente significativa.
3. Fue posible determinar la existencia de una relación directa del desarrollo de personas con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, 2020, entre la dimensión de desarrollo a las personas y los factores de higiene ($rho=0.649$ $p=0,000$) y la dimensión de desarrollo y los factores de motivación ($rho=0,491$ $p=0,011$), se determinó que si existe correlación estadísticamente significativa.
4. Fue posible determinar la existencia de una relación directa de la retención de personas con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, 2020, entre la dimensión de retención a las personas y los factores de higiene ($rho=0,587$ $p=0,002$) y la dimensión de retención y los factores de motivación ($rho=0,583$ $p=0,002$), se determinó que si existe correlación estadísticamente significativa.
5. Fue posible determinar la existencia de una relación directa de la organización de las personas con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, 2020, entre la dimensión de la organización a las personas y los factores de higiene ($rho=0.589$ $p=0,002$) y la dimensión de la organización y los factores de motivación

(rho=0,517 p=0,007), se determinó que si existe correlación estadísticamente significativa.

6. Fue posible determinar la existencia de una relación directa de la recompensa a las personas con los factores de higiene y motivación, en el servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa, 2020, entre la dimensión de recompensa a las personas y los factores de higiene (rho=0.526 p=0,006) y la dimensión de recompensa y los factores de motivación (rho=0,646 p=0,000), se determinó que si existe correlación estadísticamente significativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los ejecutivos del hospital Santa Rosa, se deben realizar a través de capacitaciones y trabajo en equipo con el servicio de traumatología sobre cada una de las dimensiones presentada y promocionarla para acceso del trabajador.
2. A cada autoridad perteneciente al centro hospitalario Santa Rosa, diseñar un plan de intervenciones orientado a la modificación favorecedora del modo en que se viene gestionando el talento humano, porque se enfatiza en que el estado de la gestión viene actuando a modo de catalizador de la secuencia de modificaciones organizacionales y contribuye a que los colaboradores estén satisfechos.
3. Continuar con la motivación al personal, reconociéndolo y felicitándolo debido a cada logro alcanzado, por ejemplo, con un memorándum de recomendación y/o felicitaciones.
4. A los trabajadores del servicio de traumatología se le sugiere considerar cada dimensión expuesta dentro de este proyecto investigativo a modo de punto referencial a fin de dirigir sus labores personales.

BIBLIOGRAFIA

1. Naccha Huamani J. La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23470>
2. Palomino JG, Matzumura Kasano JP, Gutiérrez Crespo H, Zamudio Eslava LA. Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecobstetricia del hospital nacional docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú. Rev centroam obstet ginecol. 2016;53-8.
3. Toala Feliciano GB. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura Pública del Gobierno Regional de Moquegua, 2015. Universidad César Vallejo [Internet]. 2016 [citado 3 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20337>
4. Zelada Flórez EA. La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 3 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17305>
5. Vargas Lápiz MR. Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017". Universidad Cesar Vallejo [Internet]. 2018 [citado 3 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30511>.
6. Ñaupá Quispe, Lady. Gestión del talento humano y gestión escolar en la institución educativa «Juan de Dios Valencia» de Velille, Chumbivilcas

- [Internet]. [Perú]: Cesar Vallejo; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36304>
7. Silva Tamay FD. Mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015. Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 3 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7157>
 8. Crisostomo Salvatierra MR. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión [Internet]. 2019 [citado 3 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>
 9. Reinoso Lara MG. Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro. 2015 [citado 4 de junio de 2020]; Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/13269>
 10. García-Perdomo HA. La formación del talento humano en salud: a propósito del Sistema Nacional de Residencias Médicas en Colombia. García-Perdomo HA. Revista Colombiana de Cirugía. 2018;33(3):244-5.
 11. López Puig P, Díaz Bernal Z, Segredo Pérez AM, Pomares Pérez Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública. marzo de 2017;43(1):3-15.
 12. Avalos Quispe LM. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la micro red de salud Santa Rosa, Aymaraes [Internet]. [Peru]: Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30267>
 13. Chilet Coronado EF. Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú.

- Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 4 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9957>
14. Godoy Ramos CJ. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016. Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 4 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8643>
 15. Oliva Chicana ZV. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia San Martín [Internet]. [Tarapoto]: Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30471>
 16. Martínez Vargas MA. La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao [Internet]. [Lima]: Cesar Vallejo; 2016. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17589/Mart%C3%ADNEZ_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Vallejo Chávez L. Gestión del talento Humano [Internet]. La caracola; 2016. Disponible en: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>.
 18. Armas Ortega YM. Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales [Internet]. Universidad ECOTEC; 2017. Disponible en: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
 19. Ramírez RI, Espindola CA, Ruíz GI, Hugueth AM. Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica. diciembre de 2019;30(6):167-76.

20. Cuestas Santos A. Gestión del talento humano y del conocimiento [Internet]. ECOE; Disponible en: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
21. Gonzales Ramos M de los R, Molina Gómez Ana María AM. Gestión del talento humano: Reflexiones desde la atención primaria de salud. abril de 2016;14(2):97-100.
22. Miranda Edquen N. Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota [Internet]. [Perú]: Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29035>
23. Observatorio de Talento Humano en salud. [Internet]. ROSS Colombia; 2015. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/T/H/Guia-observatorio-talento-humano-Salud-oths.pdf>
24. Matabajoy-Montilla JM. Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades del Pasto, Colombia. [Internet]. 2017. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00026.pdf>
25. Miranda Quilla RL. Gestión del talento humano y servicios de calidad en la Microred de salud de Huancane [Internet]. [Huacho]: José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2783/REYNA%20LUZ%20MIRANDA%20QUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Diaz Lastreto C. Gestión del talento humano (parte 2). Comunicación y Gestión [Internet]. Disponible

en: <https://www.recursohumano.cl/post/2018/12/31/gesti%C3%B3n-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-parte-2>

27. Romero Parra LM, Salcedo Lara M. Estrategia para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. Signos. diciembre de 2019;11(2):99-117.
28. Bendezu Pacifico K. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Revista investigación Valdizana. 2020;14(1):22-8.
29. Velasco Castelo GM, Miño Cascante GE, Sinchiguano Conde PC. Implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar la productividad. Ecuador. septiembre de 2017;(Observatorio de la economía latinoamericana).
30. Rivera Huari YM. Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP [Internet]. 2018 [citado 4 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2268>
31. Alva Fructuoso JA, Domínguez Díaz LA. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. In Crescendo. 26 de junio de 2015; 6:90.
32. Nogues Sánchez L. Evaluación de la satisfacción laboral en un servicio de RRHH de un hospital público. [Internet]. 2016. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/146282/tfm_2015-16_MRH2_Ins848_404.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Pujol Cols L, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales. 2018;34(146):3-18.

34. Miras S, Villoria E. ¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud? *Revista Enfermería del Trabajo*. 2017;7(3):58-64.
35. Sánchez Trujillo MG, García Vargas M de L. Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*. junio de 2017;22(2):161-6.
36. Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de Beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia Trabajo*. diciembre de 2018; 63:178-86.
37. Pedraza Melo NA. Satisfacción laboral y compromiso organización del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo* [Internet]. junio de 2020;10(20). Disponible en: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595>
38. . Rojas Lázaro M, Velandia Ortiz Y. Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéuticas*. 2019;38(5):663-572.
39. Teoría de la motivación-Higiene de Herzberg. Universidad Simón Bolívar [Internet]. 2012; Disponible en: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>
40. Curletto G, Uicich M. Factores de motivación laboral en millennialls. *Revista Adenag*. 2018;35-42. <https://www.adenag.org.ar/wp-content/uploads/2020/02/revista-9.pdf#page=35>.

41. Rodríguez Alonso A, Gómez Fernández P. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*. julio de 2017;16(47):369-83.
42. Ávila del Valle JE. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca-Cajatambo,2018 [Internet]. [Huacho]: José Faustino Sánchez Carrión; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2389>
43. Nava Gomez ME, Brito Ortiz JF, Contreras Preciado A. Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, Mexico. *Academia Journals* [Internet]. 2019; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333609709_entusiasmo_y_satisfaccion_laboral_en_personal_de_salud_de_baja_california_mexico
44. Rodríguez Alonso A, Gómez Fernández P. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*. julio de 2017;16(47):369-83.
45. Escobar Guevara MA. Gestion del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.2017 [Internet]. [Lima]: Nacional de Educación. Enrique Guzman y Valle; 2019. Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2651>
46. Daza Alvarado A. gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015 [Internet]. [Perú]: Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21810>
47. García Hernández Y. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México [Internet]. 2016. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

48. Cruz Ramírez R. Factores asociados al nivel de satisfacción laboral del personal médico Hospital III Suárez Angamos 2016. Universidad de San Martín de Porres – USMP [Internet]. 2016 [citado 4 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/2583>.
49. Calle Perales DA, Gálvez Díaz EG. Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de Salud. universidad Señor de Sipán [Internet]. 2017; Disponible en: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592>
50. Marín Samanez H, Placencia Medina M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Medico. diciembre de 2017;4(17):42-52.

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud del servicio de traumatología en el Hospital Santa Rosa – Piura. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Datos generales

1. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Genero

Masculino	
Femenino	

2. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

3. Cuál es la profesión que tiene:

Medico traumatólogo	
Licenciada enfermería	
Técnica enfermería	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
DIMENSION: INTEGRAR A LAS PERSONAS					
1. ¿El departamento de personal realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal?					
2. ¿El departamento de personal realiza un adecuado proceso de selección de personal?					
3. ¿Durante su selección, Ud. fue integrado al servicio que deseaba?					
DIMENSION: ORGANIZAR AL PERSONAL					
4. ¿El servicio de cirugía traumatológica cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras?					
5. ¿El departamento de personal hace un análisis de personal requerido por servicio?					
6. ¿El servicio de cirugía traumatológica evalúa el desempeño de sus trabajadores, bajo los indicadores del servicio?					
7. ¿Su trabajo es evaluado periódicamente la jefatura correspondiente?					
DIMENSION: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					
8. ¿La remuneración que otorga el hospital a su personal son las adecuadas?					
9. ¿Ha recibido recompensa por haber realizado su trabajo de manera eficiente?					
10. ¿La dirección del hospital, ha realizado alguna actividad de interacción social entre los trabajadores?					

DIMENSION: DESARROLLAR A LAS PERSONAS					
11. ¿La jefatura capacita a su personal?					
12. ¿Suele usted capacitarse por cuenta propia?					
13. ¿La jefatura se preocupa por tu desarrollo profesional?					
14. ¿El Hospital tiene convenios extrahospitalarios para capacitaciones?					
15. ¿Ud. realiza retroalimentación de la capacitación adquirida por un curso otorgado por el hospital?					
DIMENSION: RETENER A LAS PERSONAS					
16. ¿El servicio de cirugía traumatológica te brinda un ambiente de trabajo higiénico?					
17. ¿El servicio de cirugía traumatológica te brinda un ambiente de trabajo seguro?					
18. ¿La dirección del hospital, se preocupa por la calidad de vida de sus trabajadores?					
19. ¿Manejas buenas relaciones interpersonales con tus colegas de trabajo dentro del hospital?					
20. ¿La dirección y el sindicato siempre llegan a acuerdos favorables para el trabajador?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

SATISFACCION LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSION: FACTORES DE HIGIENE					
1. ¿La dirección del hospital realizan supervisiones laborales al interior de los servicios?					
2. ¿Te sientes cómodo con las supervisiones que realiza la dirección al trabajo que realizas?					
3. ¿Sientes que trabajas en adecuadas condiciones laborales?					
4. ¿Te dan medidas de protección de seguridad al realizar un procedimiento que puedan dañar tu salud?					
5. ¿Considera que la dirección le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?					
6. ¿La remuneración que percibe lo motiva a seguir con sus labores asistenciales en el hospital?					
7. ¿Sientes que las políticas laborales que maneja el hospital son las adecuadas?					

8. ¿Conoce perfectamente las tareas que debe realizar en mi puesto de trabajo?					
9. ¿Sientes que la administración del hospital se preocupa por el servicio?					
DIMENSION: FACTORES DE MOTIVACION					
10. ¿Sientes que tienes logros importantes dentro del hospital?					
11. ¿Los logros que obtienes en el servicio son recompensados?					
12. ¿Ha recibido algún reconocimiento por tu labor?					
13. ¿En el hospital reconocen tu desempeño laboral?					
14. ¿Te sientes cómodo con el trabajo que realizas?					
15. ¿Considera usted que tiene recarga laboral y que esto le genera estrés?					
16. ¿Te sientes cómodo con las responsabilidades que manejas en tu centro laboral?					
17. ¿Tiene un alto grado de responsabilidad personal sobre la tarea que realizo en el Hospital?					
18. ¿Sientes que avanzas y creces en lo profesional en tu centro laboral?					
19. ¿En el hospital te permiten pasantías y/o rotaciones extrahospitalarias?					
20. ¿El hospital te permite hacer capacitaciones con goce de haber?					

Anexo 2

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,937	20

Estadísticas de total de elemento

	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
P1	62,62	184,166	,797	,933
P2	62,62	181,206	,745	,932
P3	62,50	180,020	,532	,937
P4	62,58	183,854	,601	,935
P5	62,65	172,875	,874	,929
P6	62,38	175,446	,828	,930
P7	61,92	183,914	,648	,934
P8	63,54	180,898	,632	,934
P9	64,08	192,794	,270	,940
P10	62,77	180,825	,758	,932
P11	62,69	177,342	,808	,931
P12	61,92	189,034	,376	,939
P13	62,85	176,455	,817	,931
P14	63,19	177,042	,654	,934
P15	63,08	182,314	,477	,938
P16	62,23	182,345	,619	,934
P17	62,38	181,766	,651	,934
P18	63,19	175,682	,816	,931
P19	61,31	195,422	,325	,938
P20	62,77	183,705	,558	,936

ANEXO 03

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	20

Estadísticas de total de elemento

	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
P1	59,42	98,894	,538	,876
P2	59,38	97,366	,622	,873
P3	59,88	95,386	,860	,867
P4	59,85	89,815	,847	,863
P5	60,38	91,046	,780	,866
P6	59,81	96,242	,713	,870
P7	59,96	97,478	,729	,871
P8	58,31	104,062	,463	,879
P9	60,04	95,798	,684	,871
P10	59,15	97,015	,596	,874
P11	60,38	95,286	,675	,871
P12	60,88	101,386	,393	,881
P13	60,27	95,565	,609	,873
P14	58,50	102,580	,414	,880
P15	59,81	120,002	-,632	,905
P16	58,92	99,514	,662	,874
P17	58,58	105,134	,261	,884
P18	58,88	100,906	,398	,881
P19	60,42	102,414	,257	,887
P20	61,23	109,945	-,043	,892

**ANEXO 7
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Pregunta general</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa, 2020?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>a. ¿De qué manera la dimensión de integración de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?</p> <p>b. ¿De qué manera la dimensión de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del hospital Santa Rosa 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar la relación en la dimensión de integración de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.</p> <p>b. Determinar la relación en la dimensión de desarrollo de</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el servicio de traumatología del Hospital Santa Rosa 2020. (HIPOTESIS POSITIVA).</p> <p>Hipótesis derivadas</p> <p>a. Existe relación significativa entre la dimensión de integración de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020</p> <p>b. Existe relación significativa entre la dimensión de</p>	<p>Paradigma cuantitativo Investigación básica Diseño no experimental-descriptivo-simple</p>	<p align="center">POBLACIÓN</p> <p>La población estará compuesta por un total de 26 personas entre personal de traumatólogos, enfermería y técnico de enfermería del Hospital Santa Rosa. 2020</p> <p align="center">MUESTRA</p> <p>Estará compuesta por el total de 26 personas entre personal de: traumatólogos, enfermería y técnico de enfermería del Hospital Santa Rosa. 2020.</p>

<p>desarrollo de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?</p> <p>c. ¿De qué manera la dimensión de retención de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?</p> <p>d) ¿De qué manera la dimensión de evaluación de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?</p>	<p>personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.</p> <p>c. Determinar la relación en la dimensión retención de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.</p> <p>d. Determinar la relación en la dimensión evaluación de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.</p>	<p>desarrollo de personas con las dimensiones factores de higiene y factores motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020</p> <p>c. Existe relación significativa entre la dimensión de retención de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020</p> <p>d. Existe relación significativa entre la dimensión de evaluación de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020</p>		
---	--	---	--	--

<p>e) ¿De qué manera la dimensión de recompensa de personas se relaciona con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020?</p>	<p>e. Determinar la relación en la dimensión recompensa de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.</p>	<p>e. Existe relación significativa entre la dimensión de recompensa de personas con las dimensiones factores de higiene y factores de motivación, en el servicio de traumatología en Hospital Santa Rosa, 2020.</p> <p>IV.</p>		
--	---	---	--	--