



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y satisfacción laboral desde la
perspectiva del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica
San Pablo Lima, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Br. Garcia Hinostraza, Abigail (ORCID: 0000-0002-6825-0319)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Virgilio y Laura quienes me dieron la vida y sobre todo por su apoyo absoluto a nivel profesional y bienestar, a mi querido esposo Jonathan por ser mi compañero de vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por acogerme en sus aulas y darme la oportunidad de poder desarrollarme profesionalmente, a mis profesores por su enseñanza, experiencia y exigencia en cada curso desarrollado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. Resultados	22
V. Discusión	37
VI. Conclusiones	42
VII. Recomendaciones	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Estadística de fiabilidad de GTH	21
Tabla 2. Estadística de fiabilidad de SL	21
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable GTH	24
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable SL	25
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la dimensión SL Intrínseca	26
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión SL Extrínseca	27
Tabla 7. Tabla cruzada de la variable GTH y SL	28
Tabla 8. Tabla cruzada de la dimensión SP con la variable SL	29
Tabla 9. Tabla cruzada de la dimensión Remun. con la variable SL	30
Tabla 10. Tabla cruzada de la dimensión DP con la variable SL	31
Tabla 11. Tabla cruzada de la dimensión evaluación con la variable SL	32
Tabla 12. Prueba de Normalidad	33
Tabla 13. Prueba de Hipótesis General	34
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica He ₁	35
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica He ₂	36
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica He ₃	37
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica He ₄	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Distribución de frecuencia de la variable GTH	24
Figura 2 Distribución de frecuencia de la variable Satisfacción Laboral	25
Figura 3 Distribución de frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral	26
Intrínseca	27
Figura 4 Distribución de frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral	
Extrínseca	28

RESUMEN

La gestión del talento humano considera que las personas son las que generan y fortalecen la innovación, supervisión, administración e incluso llegar a dirigir una organización, entre otros, la presente investigación plantea como objetivo general conocer la correlación existente entre las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral para este fin se aplico dos encuestas para conocer el grado de gestión de talento y el nivel de satisfacción laboral que hay en la población de tecnólogos médicos en la clínica San Pablo, Lima. La metodología aplicada una Investigación de diseño descriptivo Correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo. La hipótesis general planteada fue si existirá o no una correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral. Se comprobó en los resultados que no existe correlación entre las variables Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral el nivel de significancia fue mayor a $\text{sig.} = 0,05$ $\text{Rho de Spearman} = 1.000$. aceptándose la hipótesis nula H_0 . Como conclusión se puede decir que el grado de correlación entre las variables es nula, pero se halló correlación significativa entre las dimensiones remuneración y evaluación dado que su valor de significancia es menor a 0.05.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Satisfacción laboral, remuneración, Selección de personas, Remuneración, Desarrollo de personas y Evaluación del desempeño humano

ABSTRACT

The management of human talent considers that people are the ones who generate and strengthen innovation, supervision, administration and even manage to lead an organization, among others, this research sets out as a general objective to know the correlation between the variables of human talent management and job satisfaction for this purpose, two surveys were applied to find out the degree of talent management and the level of job satisfaction in the population of medical technologists at the San Pablo clinic, Lima. The methodology applied a Research of descriptive design Correlational, non-experimental and quantitative approach. The general hypothesis raised was whether or not there will be a correlation between the variables Human Talent Management and Job Satisfaction. It was found in the results that there is no correlation between the variables Human talent management and Job satisfaction the level of significance was greater than $\text{sig} = 0.05$ Spearman's $\rho = 1,000$. accepting the null hypothesis H_0 . In conclusion, it can be said that the degree of correlation between the variables is nil, but a significant correlation was found between the remuneration and evaluation dimensions given that their significance value is less than 0.05.

.

Keywords: Human talent management, Job satisfaction, remuneration, People selection, Remuneration, People development and Human performance evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Con la internacionalización de la empresa, el desarrollo tecnológico, el efecto robusto de la alternancia y el movimiento extremo que busca la calidad y la productividad en gran parte de los negocios, hay pruebas convincentes de que la increíble diferencia y el principal beneficio en la competencia de los grupos provienen de las personas, del componente humano, quienes colaboran en ellos.

En América Latina existen cinco grandes tendencias que son la cultura y compromiso, liderazgo, aprendizaje y desarrollo, reinención de las funciones de los recursos humanos y la fuerza laboral a demanda¹. Las empresas irán requiriendo profesionales de acuerdo a los diferentes tipos de demanda, segmentos como liderazgo y aprendizaje conlleva a dotar a los empleados que tengan habilidades mayores, mientras por otro lado se desarrollará y fortalecerá a los nuevos líderes para los nuevos desafíos que se presentan en la sociedad.

Es sabido que los países que presentan mayor satisfacción laboral de los trabajadores latinoamericanos son Colombia, México y en otras investigaciones los resultados muestran a Dinamarca como el país europeo con mayor nivel de satisfacción laboral seguido de Austria y los Países Bajos.

En nuestro país según las encuestas el 76% de peruanos no se siente satisfecho con su trabajo porque no están conformes con su sueldo, porque el trabajo no les llena profesionalmente, porque el clima laboral no es apropiado y porque no hay retribución de sus logros.

De ahí la importancia de abordar el estudio es conocer la relación entre las variables Gestión del talento humano y satisfacción laboral, si los empleados tuviesen oportunidades de desarrollo profesional su trabajo sería mucho más productivo y altamente reconocido, de esta manera se desarrollarían mejor las capacidades de las personas.

Para formular el problema de la presente investigación mencionaremos como pregunta general:

- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?

Dentro de las preguntas específicas mencionaremos:

- ✓ ¿Qué relación existe entre la Selección del personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la Remuneración y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el Desarrollo personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la Evaluación del desempeño y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?

Dentro del objetivo general la presente investigación la presente investigación busca determinar lo siguiente:

- ✓ Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020.

Como objetivos específicos la presente investigación busca determinar lo siguiente:

- ✓ Determinar si existe relación entre la Selección del personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020.
- ✓ Determinar si existe relación entre la Remuneración y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020.
- ✓ Determinar si existe relación entre el Desarrollo personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020
- ✓ Determinar si existe relación entre la Evaluación del desempeño y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020

Se planteará las siguientes hipótesis general:

H_G: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción labora del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020

Dentro de las Hipótesis específicas plantearemos las siguientes:

- ✓ H1: Existe relación entre la Selección del personal y la satisfacción labora del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020
- ✓ H2: Existe relación entre la Remuneración y la satisfacción labora del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020
- ✓ H3: Existe relación entre la Desarrollo personal y la satisfacción labora del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020
- ✓ H4: Existe relación entre la Evaluación del desempeño y la satisfacción labora del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020

Justificaremos la presente investigación como un precedente para problemas de investigación futuras en cuestión a la gestión del talento humano en el sector hospitalario tanto público o privado, asimismo resaltar la importancia de la misma y de esta manera conocer la satisfacción que presentan los tecnólogos médicos que laboran en la clínica Juan Pablo, conocer si realmente se trabaja en base al talento humano con dichos profesionales. Dentro del campo practico, al momento de realizar el estudio se obtuvieron los resultados que permitieron realizar el análisis de la situación actual que pasa la entidad para dar a conocer las fortalezas que se presentan y las debilidades detectadas para poder ser mejoradas y minimizarlas a futuro.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo al título de la presente investigación presentaremos los siguientes antecedentes nacionales cuyas variables fueron estudiadas en las siguientes investigaciones.

Se mencionará a Hernández, Irma⁵ en su tesis GTH en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial de la UGEL 04 en la ciudad de Lima del año 2018 para alcanzar el grado de magister. La metodología que empleó fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, realizando análisis de la situación que se presenta por medio de instrumentos, además se considera de corte transversal, debido a que los datos presentados se obtuvieron en un único momento por parte de los sujetos que conformaron la muestra. Se concluyó que la gestión del talento humano trabajo de manera positiva en la satisfacción laboral de los docentes de la red 25 de la UGEL 04, el gran aporte de esta tesis radica esencialmente en la semejanza de sus variables y los resultados de correlación existentes entre ellas. Con el estudio se resalta que la satisfacción es uno de los pilares que debe tener en cuenta toda organización para lograr el cumplimiento de sus objetivos, es por ello que se deben aplicar estrategias que fortalezcan su desarrollo e involucrar al personal en los procesos que se tiene.

En el año 2016 Infantes, Francisco⁶ presento la investigación calidad de atención y satisfacción de los usuarios del Hospital III Iquitos – Perú 2016 el objetivo de su investigación fue evaluar aquellos factores que están asociados a la calidad de prestaciones a nivel del servicio de la atención del usuario en el Hospital III de Iquitos, por medio el uso del servqual adaptado. Se evaluó los siguientes posibles factores: la edad, de la misma manera por género, además del grado de instrucción, sumado a ello el tipo de paciente la condición de encuestado presentando como resultado que la satisfacción total que se presenta en la entidad es de 72,9%. La satisfacción de sus dimensiones presentó valoraciones del 68,6% donde la edad y el sexo estuvieron relacionadas con el total de dimensiones, esta investigación tuvo un aporte significativo en cuanto a la variable satisfacción que fue percibida como alta, siendo las dimensiones de empatía y seguridad donde se muestra que hubo mayor grado de satisfacción y se encontró una notable relación con el género y

la edad. Con lo mostrado se puede identificar los beneficios que presenta la calidad que reciben los usuarios porque favorece a su satisfacción, por lo tanto, la entidad debe de aplicar estrategias que facilitaron evaluar la satisfacción de los usuarios y establecer medidas correctivas de ser requeridas para optimizar el servicio.

Medina, Cesar⁷ en su investigación culturas organizacional y gestión del talento humano en un colegio del distrito de Chorrillos en Lima del 2017 para la obtención de su grado de maestro la investigación tuvo un diseño de alcance correlacional, como conclusión existe una correlación considerable basado en la cultura organizacional con lo elementos de la gestión del talento humano presentando un $p < 0,05$ con lo que se demostró que las variables presentan una correlación alta y significativa. El aporte del estudio radica en el valor alto positivo de correlación que muestran las variables. Con ello se puede dar a conocer los beneficios que se tiene involucrar al personal, para ello se debe realizar charlas motivacionales que permitan el involucramiento de todo el personal y que se alcancen las metas establecidas.

En la tesis GTH y Satisfacción Laboral elaborado en el PJ en el área de RR.HH presentado por Morales, Maribel⁸ en el año 2016, de metodología descriptiva – correlacional donde se concluyó que si existe una correlación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral en el área de RR.HH del poder judicial aceptándose la hipótesis general, el valor de Spearman fue alto y significativo. Esta investigación es un precedente para las variables que se presenta en esta tesis ya que nos indica un alto grado de correlación.

Así también mencionaremos a los antecedentes internacionales donde las variables de estudio coinciden con el desarrollo del estudio.

En la investigación de Molina, Gloria; Oquendo, Tatiana; Rodríguez, Sergio⁴; et al. Cuyo título es GTH en la salud pública donde se realizó un análisis en cinco ciudades colombianas en el año 2014 y que fue financiado por la Universidad de Antioquia, metodología, fue descriptivo, no experimental teniendo una muestra de 672 personas vinculadas al servicio de la salud dando como

resultado que el 78.1% de los representantes de la muestra respondieron que en la institución donde laboran tienen un departamento o persona encargada de la gestión del talento humano, el 7,3 % dice no contar con esta estructura administrativa dentro de su institución y el 15.4% no sabía o no respondieron a la pregunta.. Esta investigación suma en cuanto al conocimiento o la existencia que presenta el personal de salud sobre Gestión del talento humano en el centro de salud donde laboran.

Para Hannoun, Georgina³ en el año 2011, realizó la tesis cuyo título fue Satisfacción Laboral en Argentina, el objetivo: análisis de niveles de satisfacción laboral en el servicio de Finanzas NEXTEL ARGENTINA S.A. en la cual se midió la satisfacción en el trabajo que poseen los empleados el estudio fue de diseño descriptivo y se tomó una muestra de 245 trabajadores donde se concluyó lo siguiente el único aspecto donde muestran insatisfacción es en cuanto a la remuneración, las pocas posibilidades de ascenso que poseen algunos empleados afectando negativamente pensar en abandonar dicho trabajo, pensar en buscar otro empleo o simplemente mostrar desgano al momento de atender a los clientes llegando a afectar notoriamente las ventas. El gran aporte que brinda esta investigación a la presente tesis es el conocer donde recae mayormente la insatisfacción laboral de los empleados, siendo la remuneración donde muestran dicha insatisfacción.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para Chiavenato¹⁰, Los humanos pasan la mayor parte del tiempo laborando para las organizaciones que dependen de ellos mismos para alcanzar el beneficio del éxito.

El enfoque de gestión de talento humano desplaza a recursos humanos por el mismo hecho de ya no considera a las personas como simples recursos sino como seres inteligentes, con personalidad, llenos de conocimientos, con destrezas y competencias.

La gestión del talento humano nace en la era de la revolución industrial y desde ahí está adquiriendo fuerza día con día hasta nuestra actualidad. Los cambios de gestión del personal o RR.HH o GTH reflejan una realidad del día de hoy de

las instituciones publicas o privadas que buscan personal calificado, menor tamaño y alto rendimiento laboral que sean muy calificados y comprometidos con su trabajo considerados la clave del éxito de dichas empresas.

Las personas representan el principal activo de las organizaciones. De lo expuesto que se tiene que las organizaciones que presentan gran éxito son aquellos que solo piensan en crecer, luego en prosperar y finalmente en mantener su continuidad si son competentes de perfeccionar sus recursos y en especial los recursos de sus empleados.

Según Chiavenato se dan dos formas de realizar el reclutamiento:

Reclutamiento interno: es aquel reclutamiento que se da de manera interna es decir los empleados pueden ser promovidos o removidos a otros puestos dentro de la empresa según su evaluación de desempeño laboral. Se realiza a través de ascensos y transferencias.

Reclutamiento externo: es exclusivo para aquellas personas que no pertenecen a la organización y ellos son sometidos a un proceso de selección personal debiendo cumplir un perfil que demanda la organización.

La remuneración es el pago se va sustentar en la repartición de ganancias, se divide en:

Compensaciones financieras directas: es aquel pago que recibe el empleador como salario, bono o retribución y se determina en el tiempo como salario semanal o mensual.

La retribución financiera indirecta es el pago que se incluye dentro de sus prestaciones laborales y que suma al salario total que viene a ser el pago por las vacaciones, propinas y adicionales.

Desarrollo de personas

Se va relacionar más con la educación enfocado al crecimiento profesional del empleado enfocándose en realizar carrera a futuro dentro de la organización y no a ocupar el mismo puesto. El desarrollo personal no solo se trata de llenarlos de capacitaciones, talleres, congresos si no que se vuelvan mas

proactivos, que sepan tomar mejores decisiones dentro de la organización, lograr el desarrollo humano y de esta manera lograr los objetivos planeados dentro y para la organización.

Evaluación del desempeño humano

Para evaluar el desempeño humano la persona debe recibir retroalimentación respecto a la función que desempeña para que esto nos indique como va en el trabajo.

1. Proporcionar una razón para fundamentar un aumento salarial sistemático y una que otra ocasión ocasionaría despido automático.
2. Permite comunicar a los trabajadores como les va en el trabajo, que deben modificar, algunas correcciones que den de hacer, que deben cambiar en cuando a su conducta, actitudes, destrezas o conocimiento.

SATISFACCIÓN LABORAL

Álvarez ¹¹ es una postura o conjunto de posturas desplegadas por la persona hacia su posición en el trabajo.

Para Schermerhurn, Hunt y Osborn¹² es el grado de experiencias negativas y positivas que la persona obtiene en su centro de trabajo.

Pérez, P²⁰ menciona que en cuanto las experiencias positivas se destaca la satisfacción o cuan satisfecho se encuentra el empleado en su trabajo, y el negativo radica básicamente en el grado de insatisfacción que presenta el empleado dentro de una organización.

Se habla entonces que la satisfacción laboral presenta dos tipos de sentir un lado positivo y el otro lado negativo en una relación con los trabajadores generados por varios motivos que tienen que ver con el trabajo.

Se menciona dos Teorías clave que sustentan la satisfacción laboral:

La teoría de los dos factores: Esta teoría señala que el hombre presenta necesidades diferentes que son independientes pero que ambas influyen sobre la otra de manera distinta. La primera son los factores motivadores que se van

a centrar en el trabajo el reconocimiento, posibilidad de desarrollarse y la puntualidad.

La segunda, se refiere a los factores que no satisfacen que no son motivadores que producen insatisfacción laboral que se va relacionar con el contexto como por ejemplo la política de organización, relación con los compañeros, la remuneración, seguridad laboral, condición laboral y posición social.

Teoría de la Jerarquía:

Según Abraham Maslow¹³ (1954) menciona que dentro de la persona existe un eslabón de cinco necesidades (fisiológicas, de seguridad, social, de estima y autorrealización)

Dimensiones de la satisfacción laboral:

a) La satisfacción laboral no se puede percibir de manera física, basándose solo en las percepciones del trabajador. Se encuentra vinculado con las emociones que siente el trabajador dentro de la empresa.

b) El placer dentro del trabajo a menudo se decide a través de qué tan bien el resultado cumple o supera las expectativas. Si el personal que trabaja dentro del empleador siente que está laborando mucho más duro que otros en el departamento de trabajo pero que recibe las recompensas mínimas, se desilusionará y tendrá una actitud terrible hacia el trabajo, una mala imagen de su jefe inmediato que no se preocupa por el bienestar del personal y se comenzará a generar conflictos con los compañeros de trabajos.

C) cuando se habla de satisfacción laboral y las posturas de actividad se usan indistintamente. Las actitudes positivas hacia el proceso son conceptualmente equivalentes al placer por el proceso, y las malas actitudes hacia el trabajo indican insatisfacción laboral.

Aunque esas dos frases se usan indistintamente, existen discrepancias entre las dos. Cuando se habla de satisfacción laboral se refiere a un subconjunto específico de actitudes. De lo manifestado se tiene que las actitudes dan a conocer las emociones de uno hacia las empresas y los objetos de carácter.

Las actitudes se relacionan con la predisposición a responder, sin embargo, el placer se asocia con elementos de desempeño. Las actitudes son perdurables, pero el placer es dinámico y se mantiene cambiante. También puede disminuir incluso más rápido de lo que creció. Por lo tanto, los gerentes deben tomar nota del orgullo laboral continuamente.

Se llevaron a cabo varios estudios para instituir algunas de las razones que dan lugar al orgullo por la actividad. Estas investigaciones han descubierto la constante correlación de variables positivas con el placer del proceso.

Factores organizacionales:

a.1 Salarios y sueldos:

Estos juegan un papel vital al influir en el placer del proceso. Esto se debe básicamente a ciertas razones principales. Como primer punto, el dinero es una herramienta crucial para cumplir los deseos de uno.

El dinero satisface además los deseos de primer grado del modelo de satisfacción que presenta la teoría de Maslow, donde expresa que las necesidades son los elementos que inspiran a los trabajadores. En segundo lugar, se refiere que los colaboradores con frecuencia ven el ingreso que reciben por la empresa como un reflejo del tema de control para ellos. En tercer lugar, se expresa que un símbolo de logro ya que un salario más alto refleja un mayor grado de impuesto a las sistematizaciones de la empresa.

Cuando se habla de los beneficios no monetarios, se consideran de la misma manera relevantes, pero no presentan inferencias relevantes en la actitud del trabajador. Una de las razones es que gran parte de los colaboradores ni siquiera se dan cuenta de cuánto pueden estar obteniendo ventajas. Por otro lado, algunos tienden a subestimar sus ventajas debido a que no se dan cuenta de su valor financiero. Los colaboradores, en general, necesitan una máquina de precios que sea directa, justa y acorde con sus expectativas.

a.2 Posibilidades de promoción:

Las posibilidades de promoción tienen un efecto significativo en el orgullo de actividad por los siguientes motivos:

En primer lugar, Promoción indica la tarifa de un colaborador al empleador, eso es un gran impulso moral. Esto es principalmente auténtico de trabajos de extremo superior.

En segundo lugar, tome la publicidad como la culminación de su carrera y, cuando haya terminado, se sentirá muy feliz.

En tercer lugar, la promoción involucra ajustes positivos, por ejemplo, mejores salarios, menos supervisión, más libertad, responsabilidades más duras, deberes elevados, fama, etc.

La estructura organizativa y las pautas también juegan un papel relevante al afectar el placer de la actividad de los colaboradores. Una forma fantásticamente autoritaria y autocrática causa resentimiento entre los colaboradores realizando un cuadro comparativo con una estructura que es más abierta y presenta democracia por naturaleza.

Las normas organizativas también rigen la conducta humana en las empresas. Estas regulaciones pueden generar emociones efectivas o negativas en el acercamiento a la agencia. Las regulaciones liberales y honestas normalmente generan un mayor placer en el proceso. Las regulaciones estrictas crearán insatisfacción entre los empleados porque sienten que no están siendo tratados bien y pueden sentirse restringidos.

De lo expuesto, una forma organizacional democrática con lineamientos honestos y liberales se vincula con un deleite excesivo en la tarea.

Factores ambientales en el trabajo:

Los factores del entorno de trabajo involucran los siguientes factores relevantes:

a. Supervisión:

Se considera como una fuente moderadamente relevante de placer en el trabajo. Hay dimensiones de los patrones de supervisión que tienen un efecto sobre la satisfacción de la tarea:

El primero es la orientación al trabajador. Cuando el gerente es amable y solidario con los trabajadores, puede haber satisfacción en la tarea.

El segundo es la participación. Los superiores que facilitan que sus subordinados se involucren en selecciones que tienen un efecto en sus propios trabajos ayudan a crear un ambiente excepcionalmente propicio para el placer laboral.

Por lo tanto, los jefes de los departamentos que logran realizar reuniones privadas para analizar a cada trabajador y detectar los problemas que presenten, además de brindarle el apoyo moral que necesitan, alcanzan el involucramiento de los mismos.

Grupo de trabajo:

Los efectos generados por los equipos de trabajo en la satisfacción que presenten los colaboradores dependerán de la manera de integración y comunicación que presenten:

- a) cuando se manifiesta que se presenta un grupo que presenta amistad y es cooperativo se logra alcanzar las oportunidades pertinentes de los colaboradores en los miembros del equipo. Se considera como un soporte elemental en el desarrollo de las habilidades que presentan los colaboradores.
- b) El grupo que presente un entorno de trabajo se considera como un soporte para la satisfacción e involucramiento del personal, porque les permite que se comuniquen de manera asertiva y existe un trabajo cooperativo entre ellos.
- c) Cuando se presentan grupos reducidos es más oportuno porque la comunicación se realiza más fluida y se alcanza la confianza necesaria entre los miembros de los equipos para afrontar las actividades que se les asignan.

Condiciones de trabajo:

Las buenas condiciones de funcionamiento son aplicables a través del personal, ya que provocan una gran comodidad corporal. La gente necesita un entorno de trabajo fácil y saludable. Las particularidades que sobresaltan el

orgullo por la tarea son el ruido, las horas de funcionamiento, la limpieza del lugar de trabajo y el equipo y los dispositivos adecuados.

Si bien las situaciones perfectas para correr se toman como un derecho y pueden no contribuir mucho al orgullo del proceso, las malas condiciones para correr terminan siendo una fuente de insatisfacción deportiva, en realidad porque generan dolor físico y riesgo físico.

Por otro lado, todos los colaboradores están desilusionados o desilusionados con un entorno de trabajo favorable o desfavorable.

Trabajo en sí mismo:

Algunos de los elementos del trabajo que inquietan la satisfacción en el trabajo:

a) **Ámbito de trabajo:**

Se refiere a la carga laboral que recibe el colaborador, las responsabilidades que debe realizar, los plazos para su cumplimiento y la presentación de los informes que debe realizar. Cuando mas alto es el cargo que presente el trabajador se podrá evidenciar que mayores responsabilidades recaen sobre el colaborador, es por ello que la selección de las profesionales que asumen cargo es fundamental para el cumplimiento de metas de la organización.

b) **Variedad:**

Se considera al ritmo de trabajo, que debe ser cambiante para no aburrir al colaborador y no caer en la rutina cotidiana. Muchos de los trabajadores renuncian a las empresas por que se aburren de la rutina que presenta su trabajo, es por ello que la empresa debe establecer estrategias para cambiar el ritmo de trabajo de manera periódica para involucrar al personal.

c) **Falta de autonomía y libertad:**

Es importante brindarles la libertad necesaria a los trabajadores para que no sientan la presión que deben realizar solo las acciones que les indica su jefe inmediato. Es por ello que se debe aplicar estrategias que les permita al

trabajador interactuar con su propia voluntad en las acciones que no generen riesgo para la organización.

La rutina de trabajo cansa a los trabajadores, se vuelven muy parametrizados con las acciones que deben realizar y pierden el involucramiento por la entidad, es por ello que las estrategias que se apliquen a nivel de gerencia se consideran fundamentales para alcanzar las metas empresariales.

Selección trabajo interesante:

Muchas veces los trabajos que generan involucramiento en los trabajadores se vuelven interesantes porque involucra que el colaborador constantemente vaya aplicando nuevas estrategias para cumplir con sus funciones.

Factores personales:

Se consideran como atributos privados de las personas, juegan un papel muy relevante en cuanto a si están contentos en el trabajo o presentan problemas de identificación con la entidad. Por otro lado, se tiene a los pesimistas y aquellos con malas actitudes se quejarán de casi todo, incluyendo los trabajos. Siempre localizarán algo malo en cada proceso de lo que quejarse. Es muy importante que las organizaciones apliquen medidas correctivas cuando se presentan estos inconvenientes para minimizar los conflictos entre los trabajadores y incrementar la identificación con la entidad.

A continuación, se detallan los factores personales más relevantes:

1. Edad y antigüedad:

Con la edad, los seres humanos emergen como más maduros, inteligentes y menos idealistas, por lo que están dispuestos a aceptar simplemente que se les tengan bienes y recompensas y sentirse felices con la situación. Con el tiempo, los seres humanos fluyen hacia cargos laborales más retadores y que presenten mayor responsabilidad. Los sujetos que no circulan con el tiempo tienen muchas más posibilidades de desilusionarse con su trabajo, si se presenta rutinario.

2. Tenencia:

Se estima que los colaboradores con una instancia a largo plazo estén muy contentos con las funciones que realiza. La permanencia garantiza la protección del empleo, lo que es bastante gratificante para los colaboradores. Pueden proyectar con facilidad su futuro sin preocuparse por perder sus trabajos.

3. Personalidad:

Márquez M¹⁶ Cuanto más alto se encuentra el personaje en el hipervínculo de necesidades de Maslow, mayor es el orgullo por la tarea. Este tipo de deleite proviene de los sujetos y es una función en su persona.

Por lo tanto, al igual que presentar un entorno de trabajo saludable, el control debe garantizar que el colaborador esté satisfecho consigo mismo y tenga una visión ventajosa de los estilos de vida.

La alta satisfacción laboral¹⁵ puede conducir a una mayor productividad, menor rotación, mayor asistencia, menos accidentes, menos estrés laboral y mucha menos sindicalización. La insatisfacción laboral produce baja moral entre las personas y la moral ocasional en las pinturas es bastante indeseable.

Finalmente, la satisfacción que se genere en el colaborador, determina el involucramiento y el cumplimiento de sus funciones, es por ello que las organizaciones por medio de la gerencia se deben preocupar por involucrar a los trabajadores en las funciones que deben realizar y alcanzar las metas requeridas para la organización.

III. METODOLOGÍA

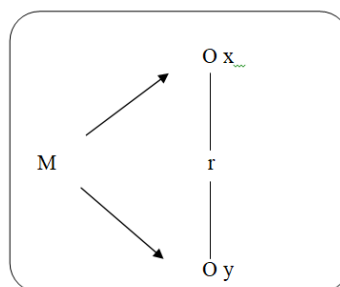
3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica o también llamada pura cuya finalidad es la obtención de resultados y recopilación de datos para ir formando información previa ya existente.

Según los autores Fernández Hernández Batista en su libro titulado metodología de la investigación en la presente tesis se está aplicando una Investigación de tipo Descriptivo Correlacional, el cual se limita solo a describir un hecho tal como se dan en el contexto actual. Según la temporalización se puede afirmar que es una investigación transversal por la prueba debidamente validada y sometida a juicio de expertos y tomada a los profesionales de la salud del área de tecnología medica del hospital San Pablo.

La presente investigación es de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo.

Este estudio presenta un alcance de tipo Descriptivo Correlacional, la cual se simboliza así:



Representación:

- M = Muestra
- O1 = GTH
- O2 = SL
- r = Grado de relación

3.2 Variables y Operacionalización

Variable (1): Gestión del talento humano (GTH)

Definición conceptual:

Según el autor este contexto está formado por personas y las empresas. Las organizaciones dependen de las personas para funcionar activamente.

Chiavenato 2002

Definición operacional

La variable GTH se operacionalizó con la validación de un instrumento de diseño Likert y luego se aplicará a la población de estudio para que pueda ser medible. Las dimensiones a tenerse en cuenta son:

1. Selección de personas: Proceso que la organización utiliza para diferenciar entre los candidatos mediante el uso de diferentes técnicas.
2. Remuneración: Compensación financiera directa o indirecta que sustenta la repartición de ganancias de los empleados.
3. Desarrollo de personas: Enfocado al crecimiento profesional del empleado y en la realización de carrera a futuro dentro de la organización.
4. Evaluación del desempeño humano: Es la retroalimentación en cuanto a la función que desempeña como un signo de como va en el trabajo dentro de la organización.

Variable (2): Satisfacción laboral (SL)

Definición conceptual

Es una postura o conjunto de posturas desarrolladas por la persona hacia su situación laboral. Estas posturas pueden ser direccionadas hacia el trabajo en general o hacia etapas propias del trabajo y se manifiestan según la satisfacción y la insatisfacción. **Álvarez 2003**

Definición operacional

La variable satisfacción laboral se operacionalizó con la validación de un instrumento de diseño Likert y luego se aplicará a la población de estudio para que pueda ser medible.

Las dimensiones a tenerse en cuenta son:

1. Satisfacción intrínseca: se refiere a aquella motivación que se manifiesta de forma interna como las necesidades, intereses, curiosidad, etc.
2. Satisfacción extrínseca: se encuentra relacionado con los factores externos que motivan o desmotivan al empleado dentro de su organización.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se conceptualiza como población a la agrupación de sujetos que integran una entidad que se encuentra analizada y que por medio de la experiencia que presenten se recoge sus opiniones. Para el estudio se contó con 60 tecnólogos médicos de la clínica San Pablo.

Criterios de inclusión

Personal tecnólogo médico de la Clínica Juan Pablo.

Criterio de exclusión

Personal medico

Personal administrativo

Personal de enfermería y obstetricia

Personal técnico y auxiliar

Personal de radiología

Censo

Tecnólogo Medico	#
Terapeuta Físico	18
Terapeuta de lenguaje	10
Terapeuta Ocupacional	10
Optometría	12
Laboratorio	10
TOTAL	60

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Como técnica empleada dentro de la clínica fue la encuesta al verificar y analizar las actitudes de los tecnólogos médicos de la clínica San Pablo y así poder llegar a las conclusiones de la presente investigación.

b) Instrumentos

En la tesis planteada se requirió como instrumento de recolección el cuestionario de GTH que establece un marco de referencia de sus cuatro dimensiones.

Por la existencia de coeficientes adecuados de confiabilidad y validez significativos, así como un amplio rango de disconformidades para ambas variables se entiende que puede ser un instrumento sensitivo para la evaluación de las variables mencionadas.

Esta evaluación aproximada es un instrumento óptimo para el estudio en áreas como: desempeño laboral, actitud labora, recursos humanos, y muchos otros factores condicionantes de trabajo.

Para la siguiente investigación se empleó dos instrumentos validados y confiables respectivamente

c) Estadística de Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se mide de la forma cuantas veces se mide a un individuo u objeto tantas veces que el resultado sería el mismo. En la presenta investigación se muestra la confiabilidad de Alfa de Cronbach para las respectivas encuestas de GTH y Satisfacción laboral. **(Anexo 4)**

- Cuestionario de Gestión de Talento Humano.

Tabla 1 Estadística de confiabilidad de GTH

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	26

Dimensiones	Ítems	Total
Selección de personas	1-7	7
Remuneración	8-10	3
Desarrollo personal	11-20	10
Evaluación	21-26	6
Total, ítems		26

- Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad de SL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,810	50

Dimensiones	Ítems	Total
Satisfacción intrínseca	1 - 25	25
Satisfacción extrínseca	26 - 50	25
Total, ítems		50

d) Validez

Se hace mención al grado de evaluación de consistencia por medio de especialistas en el tema. En la presente investigación la validez se realizó mediante juicio de expertos lo cual resulto aplicable para las dos encuestas tanto en Gestión de Talento Humano y Satisfacción Laboral, para ello se tuvo que seleccionar a los profesionales con las competencias necesarias para realizar el análisis de los instrumentos. **Anexo 3**

3.5 Procedimientos

Se realizó la encuesta a los 60 tecnólogos médicos que trabajan en la Clínica San Pablo bajo la modalidad encuesta virtual plasmada en la aplicación Google Drive, que luego será publicada mediante un enlace que será compartido a cada uno de los tecnólogos mediante sus números personales. La recolección de datos se llevo a cabo previa autorización del coordinador del equipo de tecnólogos médicos de la clínica San Pablo, la autorización se gestiono mediante una carta solicitando la realización del trabajo de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para realizar el proceso de comprobación que presenta la hipótesis se aplicó las técnicas estadísticas necesarias que permitieron su análisis y alcance. No se verificó la presencia de una asociación positiva y significativa entre la GTH y la SL en la clínica San Pablo, por ello se aceptó la hipótesis nula H_0 y se desechó la hipótesis del investigador H_1 .

Los datos fueron ingresadas a un programa estadístico computarizado (SPSS 26). Se aplicó la Correlación de Rho Spearman para determinar el nivel de asociación entre las variables consideradas, asumiendo un nivel de significancia del 0.05 para variables no paramétricas.

3.7 Aspectos éticos

La presente Tesis no se contrapone con las normas éticas y conductuales, donde el anonimato de las personas que se van a encuestar está garantizado, así como la veracidad de los datos que se ingresaran al software antes mencionado y los resultados que proporcionara la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral

Tabla 3
Frecuencia de la variable GTH

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	33,3	33,3	33,3
	Regular	20	33,3	33,3	66,7
	Bueno	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

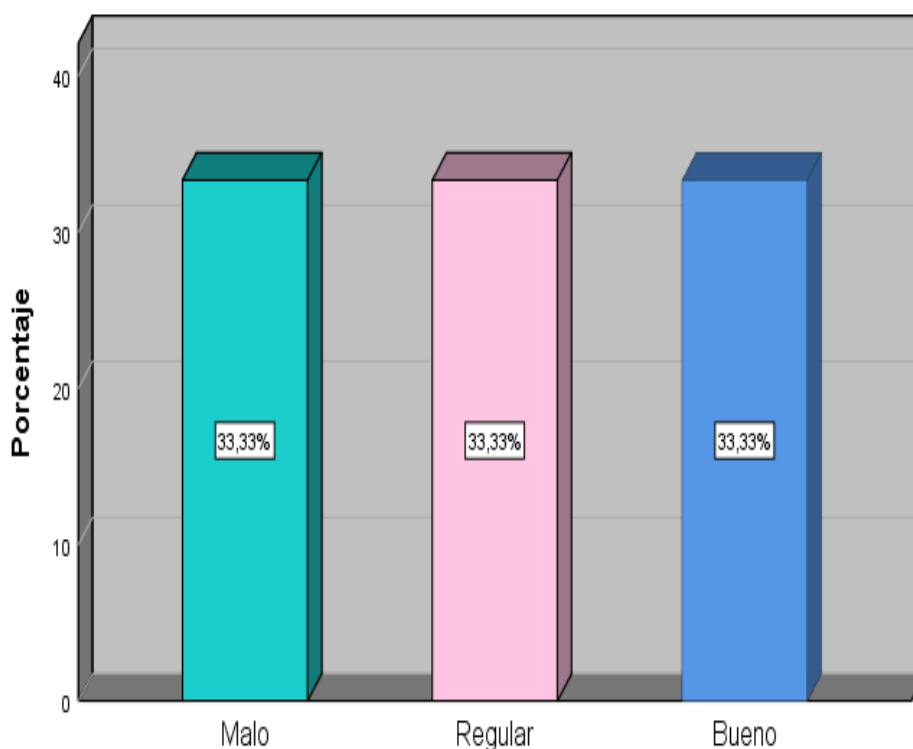


Figura 1

Del 100% (60) de los tecnólogos médicos encuestadas, el 33.3% (20) perciben la GTH como malo, mientras que para el 33.3% (20) lo perciben de manera regular y para el otro 33.3% (20) la GTH es buena en la Clínica San Pablo, Lima.

Tabla 4

Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	28	46,7	46,7	46,7
	Regular	12	20,0	20,0	66,7
	Satisfecho	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

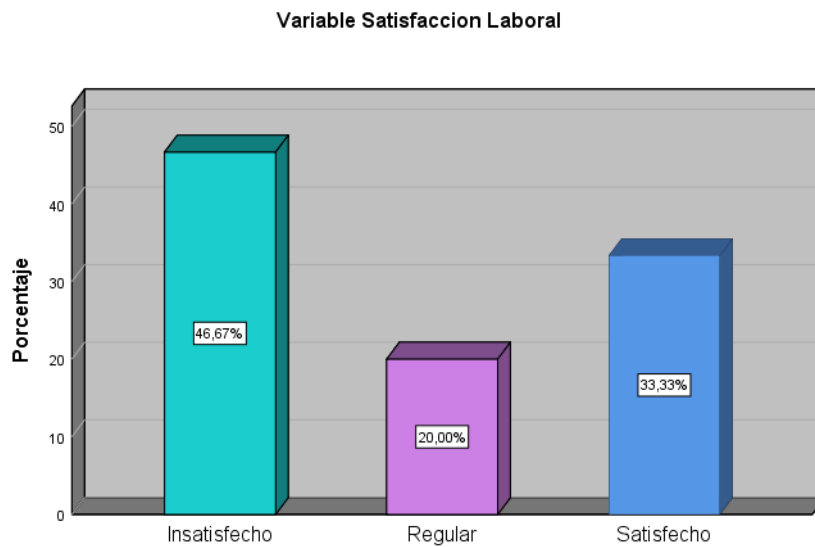


Figura 2

Del 100% (60) de los tecnólogos médicos encuestadas, el 46.6% (27) se sienten insatisfechos laboralmente, mientras que para el 20.0% (13) no se sienten satisfechos ni insatisfechos percibiéndolo de manera regular y para el otro 33.3% (20) se sienten satisfechos laborando en la clínica San Pablo, Lima.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral Intrínseca

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	24	40,0	40,0	40,0
	Regular	16	26,7	26,7	66,7
	Satisfecho	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

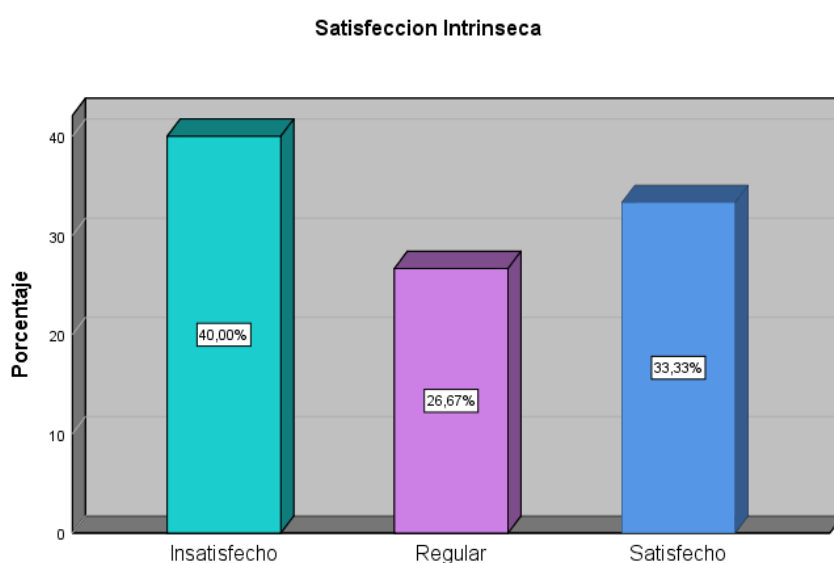


Figura 3

Del 100% (60) de los tecnólogos médicos encuestadas, el 40.0% (24) se sienten insatisfechos intrínsecamente laboralmente, mientras que para el 26.6% (16) no se sienten satisfechos ni insatisfechos intrínsecamente percibiéndolo de manera regular y para el otro 33.3% (20) se sienten satisfechos laborando intrínsecamente en la clínica San Pablo, Lima.

Tabla 6
Distribución de frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral Extrínseca

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	24	40,0	40,0	40,0
	Regular	16	26,7	26,7	66,7
	Satisfecho	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

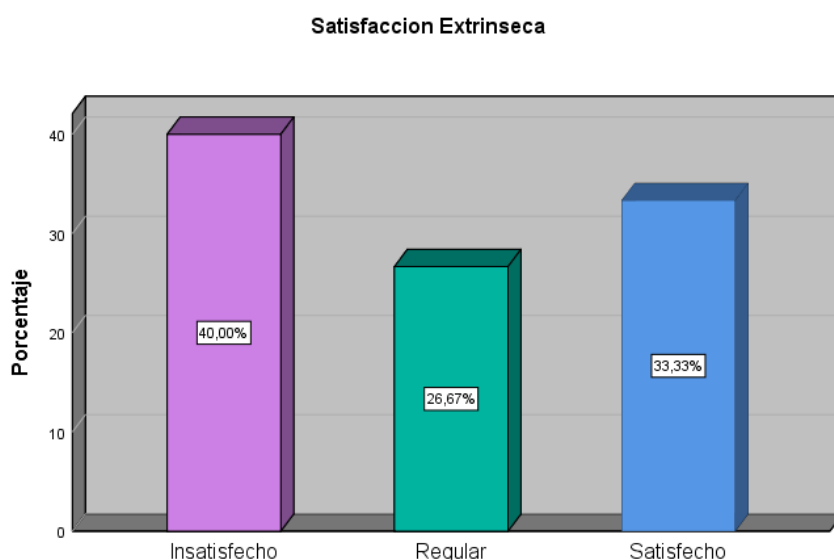


Figura 4

Del 100% (60) de los tecnólogos médicos encuestadas, el 40.0% (24) se sienten insatisfechos extrínsecamente laboralmente, mientras que para el 26.6% (16) no se sienten satisfechos ni insatisfechos extrínsecamente percibiéndolo de manera regular y para el otro 33.3% (20) se sienten satisfechos laborando extrínsecamente en la clínica San Pablo, Lima.

Tabla 7
4.1 Tabla cruzada de la variable GTH y SL

		Satisfacción Laboral			Total	
		Insatisfecho	Regular	Satisfecho		
GTH	Malo	Recuento	8	4	8	20
		% del total	13,3%	6,7%	13,3%	33,3%
	Regular	Recuento	12	4	4	20
		% del total	20,0%	6,7%	6,7%	33,3%
	Bueno	Recuento	8	4	8	20
		% del total	13,3%	6,7%	13,3%	33,3%
Total	Recuento	28	12	20	60	
	% del total	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%	

Según la tabla cruzada de la variable GTH y Satisfacción Laboral el 13.3% de tecnólogos encuestados cuando la variable SL se muestran insatisfechos, la GTH lo perciben como malo. Por otro lado, el 6.7% de tecnólogos médicos encuestados perciben la satisfacción laboral como regular, la GTH también lo perciben como regular, mientras que 13.3% se muestra satisfecho en cuanto a la satisfacción laboral, percibiendo una buena gestión en el talento humano.

Tabla 8

4.1.2 Tabla cruzada de la dimensión Selección del personal con la variable Selección Laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Insatisfecho	Regular	Satisfecho		
Selección del personal	Malo	Recuento	12	8	8	28
		% del total	20,0%	13,3%	13,3%	46,7%
	Regular	Recuento	8	0	8	16
		% del total	13,3%	0,0%	13,3%	26,7%
	Bueno	Recuento	8	4	4	16
		% del total	13,3%	6,7%	6,7%	26,7%
Total	Recuento	28	12	20	60	
	% del total	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%	

Según la tabla cruzada de la dimensión Selección del personal con la variable SL denota que el .20 % de tecnólogos encuestados se muestran insatisfechos con la variable satisfacción laboral, percibiendo la dimensión selección del personal como malo. Por otro lado, no hay personal tecnólogo medico que perciba la satisfacción laboral como regular y que la selección del personal sea regular, mientras que 6.7% se muestra satisfecho en cuanto a la satisfacción laboral, percibiendo una buena dimensión de la variable selección del personal.

Tabla 9

4.1.3 Tabla cruzada de la dimensión Remuneración con la variable Selección Laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Insatisfecho	Regular	Satisfecho		
Remuneración	Malo	Recuento	16	4	4	24
		% del total	26,7%	6,7%	6,7%	40,0%
	Regular	Recuento	8	4	8	20
		% del total	13,3%	6,7%	13,3%	33,3%
	Bueno	Recuento	4	4	8	16
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%	26,7%
Total		Recuento	28	12	20	60
		% del total	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%

Según la tabla cruzada de la dimensión Remuneración con la variable Satisfacción Laboral denota que el 26.7 % de tecnólogos encuestados se muestran insatisfechos en la variable SL, percibiendo la dimensión Remuneración como malo. Por otro lado, el 6,7% del personal tecnológico médico que perciba la satisfacción laboral como regular considera la remuneración como regular, mientras que 13.3% se muestra satisfecho en cuanto a la satisfacción laboral, percibiendo una buena dimensión de la variable Remuneración.

Tabla 10

4.1.4 Tabla cruzada de la dimensión Desarrollo de personas con la variable Selección Laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Insatisfecho	Regular	Satisfecho		
Desarrollo de personas	Malo	Recuento	8	4	8	20
		% del total	13,3%	6,7%	13,3%	33,3%
	Regular	Recuento	16	0	8	24
		% del total	26,7%	0,0%	13,3%	40,0%
	Bueno	Recuento	4	8	4	16
		% del total	6,7%	13,3%	6,7%	26,7%
Total	Recuento	28	12	20	60	
	% del total	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%	

Según la tabla cruzada de la dimensión Desarrollo de personas y la variable Satisfacción Laboral denota que el 13.3 % de tecnólogos encuestados se muestran insatisfechos con la variable SL, percibiendo la dimensión Desarrollo de personas como malo. Por otro lado, no hay personal tecnólogo médico que perciba la satisfacción laboral como regular y que el desarrollo de personas sea regular, mientras que 6,7% se muestra satisfecho en cuanto a la satisfacción laboral, percibiendo una buena dimensión de la variable Remuneración.

Tabla 11

4.1.5 Tabla cruzada de la dimensión evaluación con la variable Selección Laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Insatisfecho	Regular	Satisfecho		
Evaluación	Malo	Recuento	8	4	12	24
		% del total	13,3%	6,7%	20,0%	40,0%
	Regular	Recuento	8	4	4	16
		% del total	13,3%	6,7%	6,7%	26,7%
	Bueno	Recuento	12	4	4	20
		% del total	20,0%	6,7%	6,7%	33,3%
Total	Recuento	28	12	20	60	
	% del total	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%	

Según la tabla cruzada de la dimensión Evaluación con la variable Satisfacción Laboral denota que el 13.3 % de tecnólogos encuestados se muestran insatisfechos con la variable satisfacción laboral, percibiendo la dimensión evaluación como malo. Por otro lado, el 6,7% del personal tecnólogo médico que percibe la satisfacción laboral como regular considera la evaluación como regular, mientras que el 6,7% se muestra satisfecho en cuanto a la satisfacción laboral, percibiendo una buena dimensión de la variable evaluación.

4.2 Resultados del Análisis Inferencial de la variable Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral

Se realiza la prueba de Normalidad para determinar si las variables son paramétricas o no paramétricas y de esta manera determinar el tipo de correlación que pueda darse con las variables.

Para las variables de la presente tesis se realizó la prueba de normalidad aplicando Kolmogorov- Smirnov por tener una población mayor o igual a 50.

Ho: Los datos de la muestra se distribuyen en forma normal

H1: Los datos de la muestra no se distribuyen en forma normal

Para una distribución normal de las variables el nivel de significancia debe ser igual a 0.05

Prueba de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 GTH	,221	60	,000
V2 SL	,301	60	,000
d1v1	,296	60	,000
d2v1	,257	60	,000
d3v1	,218	60	,000
d4v1	,261	60	,000

Tabla 12. Prueba de Normalidad

Dado que el valor de sig. Para la variable GTH, sus dimensiones y la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones son igual a $0.000 < 0.05$, con ello se ha logrado demostrar la distribución que se presentan en el análisis de las opiniones de los sujetos que conforman la muestra, es por ello que por presentar un valor menor al 0.05 se afirma que la distribución es no paramétrica y por el tamaño de la muestra se utilizó el método de Rho de spearman para analizar el nivel de relación que se presenten entre los objetivos establecidos.

4.3 Contrastación de la Hipótesis General

Para conocer la correlación que puedan tener las variables, se utilizó la técnica estadística NO paramétrica denominada Rho de Spearman. Se determinó la correlación existente entre las variables GTH y Satisfacción Laboral, el nivel de significancia entre ambas variables fue mayor a 0.05 por ello no se acepta la hipótesis general del autor y se acepta la H_0 .

H_0 : No hay relación entre la Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral

H_g : Hay una relación entre la satisfacción laboral y Gestión del Talento Humano

Correlaciones				
			GTH	SL
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	60	60
	SL	Coefficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	60	60

Tabla 13

Dado que el valor de sig. Está por encima del 0.05 se procede con la aceptación de la hipótesis nula donde admitiremos que no existe una correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral para la presente investigación.

4.3.1 Contratación de la hipótesis específica He₁

Correlaciones			SL	Selección
Rho de Spearman	SL	Coeficiente de correlación	1,000	-,033
		Sig. (bilateral)	.	,801
		N	60	60
	Selección	Coeficiente de correlación	-,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,801	.
		N	60	60

Tabla 14

Según la hipótesis específica planteada en la presente tesis menciona:

He₁: Hay una relación específica entre la dimensión Selección y la variable satisfacción laboral.

Al realizar la técnica estadística Rho de Spearman nos da un valor de significancia por encima del 0.05 por ello se aprueba la hipótesis nula específica donde no existe correlación entre la dimensión Selección de personal y Satisfacción Laboral.

4.3.2 Contrastación de la hipótesis específica He₂

Correlaciones			SL	Remuneración
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,355**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	60	60
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,355**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	60	60

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

Tabla 15

Según la hipótesis específica planteada en la presente tesis menciona:

He₂: Hay una relación específica entre la dimensión Remuneración y la variable satisfacción laboral.

Ho: No hay una relación específica entre la dimensión Remuneración y la variable satisfacción laboral.

Al realizar la técnica estadística Rho de Spearman nos da un valor de significancia por debajo del 0.05 por ello se aprueba la hipótesis específica del autor donde existe correlación entre la dimensión Remuneración y Satisfacción Laboral.

4.3.3 Contrastación de la hipótesis específica He₃

Correlaciones			SL	Desarrollo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,006
		Sig. (bilateral)	.	,963
		N	60	60
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	-,006	1,000
		Sig. (bilateral)	,963	.
		N	60	60

Tabla 16

Según la hipótesis específica planteada en la presente tesis menciona:

He₃: Hay una relación específica entre la dimensión Desarrollo y la variable satisfacción laboral.

Ho: No hay una relación específica entre la dimensión desarrollo y la variable satisfacción laboral.

Al realiza la técnica estadística Rho de Spearman nos da un valor de significancia por encima del 0.05 por ello se comprueba la hipótesis nula del autor.

4.3.4 Contrastación de la hipótesis específica He₄

Correlaciones			SL	Evaluación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,275*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	60	60
	Evaluación	Coeficiente de correlación	-,275*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 17

Según la hipótesis específica planteada en la presente tesis menciona:

He₄: Hay una relación específica entre la dimensión Evaluación y la variable satisfacción laboral.

Ho: No hay una relación específica entre la dimensión Evaluación y la variable satisfacción laboral.

Al realizar la técnica estadística Rho de Spearman nos da un valor de significancia que se ubica por debajo del 0.05 por lo que se demuestra la hipótesis específica del autor.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general que se enfoca en determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, los resultados alcanzados reflejan que el valor de la significancia obtenida es mayor a 0.05, indicando que se aprueba la hipótesis nula y el nivel de relación alcanzado es muy bajo.

Resultados que presentan una discrepancia con lo registrado por Hernández, Irma⁵, Como resultado se concluyó que la gestión del talento humano trabajo de manera positiva en la satisfacción laboral de los docentes de la red 25 de la UGEL 04, el gran aporte de esta tesis radica esencialmente en la semejanza de sus variables y los resultados de correlación existentes entre ellas. Con el estudio se resalta que la satisfacción es uno de los pilares que debe tener en cuenta toda organización para lograr el cumplimiento de sus objetivos, es por ello que se deben aplicar estrategias que fortalezcan su desarrollo e involucrar al personal en los procesos que se tiene.

De la misma manera Hannoun, Georgina³ en el año 2011, realizó la tesis cuyo título fue Satisfacción Laboral en Argentina, el objetivo: análisis de niveles de satisfacción laboral en el servicio de Finanzas NEXTEL ARGENTINA S.A. en la cual se midió la satisfacción en el trabajo que poseen los empleados el estudio fue de diseño descriptivo y se tomó una muestra de 245 trabajadores donde se concluyó lo siguiente el único aspecto donde muestran insatisfacción es en cuanto a la remuneración, las pocas posibilidades de ascenso que poseen algunos empleados afectando negativamente pensar en abandonar dicho trabajo, pensar en buscar otro empleo o simplemente mostrar desgano al momento de atender a los clientes llegando a afectar notoriamente las ventas. El gran aporte que brinda esta investigación a la presente tesis es el conocer donde recae mayormente la insatisfacción laboral de los empleados, siendo la remuneración donde muestran dicha insatisfacción.

Finalmente, la satisfacción que se genere en el colaborador, determina el involucramiento y el cumplimiento de sus funciones, es por ello que las

organizaciones por medio de la gerencia se deben preocupar por involucrar a los trabajadores en las funciones que deben realizar y alcanzar las metas requeridas para la organización.

Según lo dispuesto en el objetivo específico 1 que se basa en determinar si existe relación entre la Selección del personal y la Satisfacción laboral, los resultados alcanzados reflejan que el valor de la significancia obtenida es mayor a 0.05, indicando que se aprueba la hipótesis nula y el nivel de relación alcanzado es muy bajo.

Resultados que presentan una discrepancia con lo registrado por Infantes, Francisco⁶. Se evaluó los siguientes posibles factores: la edad, de la misma manera por género, además del grado de instrucción, sumado a ello el tipo de paciente la condición de encuestado presentando como resultado que la satisfacción total que se presenta en la entidad es de 72,9%. La satisfacción de sus dimensiones presentó valoraciones del 68,6% donde la edad y el sexo estuvieron relacionadas con el total de dimensiones, esta investigación tuvo un aporte significativo en cuanto a la variable satisfacción que fue percibida como alta, siendo las dimensiones de empatía y seguridad donde se muestra que hubo mayor grado de satisfacción y se encontró una notable relación con el género y la edad. Con lo mostrado se puede identificar los beneficios que presenta la calidad que reciben los usuarios porque favorece a su satisfacción, por lo tanto, la entidad debe de aplicar estrategias que permitan evaluar la satisfacción de los usuarios y establecer medidas correctivas de ser necesarias para optimizar el servicio que se brinda.

Las personas representan el principal activo de las organizaciones. De lo expuesto que se tiene que las organizaciones que presentan gran éxito son aquellos que solo piensan en crecer, luego en prosperar y finalmente en mantener su continuidad si son competentes de perfeccionar sus recursos y en especial los recursos de sus empleados.

Según lo dispuesto en el objetivo específico 1 que se basa en determinar si existe relación entre la Remuneración y la Satisfacción laboral, los resultados alcanzados reflejan que el valor de la significancia obtenida es

menor a 0.05, indicando que se aprueba la hipótesis de estudio y el nivel de relación alcanzado es regular.

Resultados que presentan una discrepancia con lo registrado por Medina, Cesar⁷ en su investigación culturas organizacional y gestión del talento humano en un colegio del distrito de Chorrillos en Lima del 2017 para la obtención de su grado de maestro la investigación tuvo un diseño de alcance correlacional, como conclusión existe una correlación considerable basado en la cultura organizacional con lo elementos de la gestión del talento humano presentando un $p < 0,05$ con lo que se demostró que las variables presentan una correlación alta y significativa. El aporte del estudio radica en el valor alto positivo de correlación que muestran las variables. Con ello se puede dar a conocer los beneficios que se tiene involucrar al personal, para ello se debe realizar charlas motivacionales que permitan el involucramiento de todo el personal y que se alcancen las metas establecidas.

Se va relacionar más con la educación enfocado al crecimiento profesional del empleado enfocándose en realizar carrera a futuro dentro de la organización y no a ocupar el mismo puesto. El desarrollo personal no solo se trata de llenarlos de capacitaciones, talleres, congresos si no que se vuelvan más proactivos, que sepan tomar mejores decisiones dentro de la organización, lograr el desarrollo humano y de esta manera lograr los objetivos planeados dentro y para la organización.

Según lo dispuesto en el objetivo específico 1 que se basa en determinar si existe relación entre el Desarrollo personal y la Satisfacción laboral, los resultados alcanzados reflejan que el valor de la significancia obtenida es mayor a 0.05, indicando que se aprueba la hipótesis nula y el nivel de relación alcanzado es muy bajo.

Resultados que presentan una discrepancia con lo registrado por la tesis GTH y Satisfacción Laboral elaborado en el PJ en el área de RR.HH presentado por Morales, Maribel⁸ en el año 2016, de metodología descriptiva – correlacional donde se concluyó que si existe una correlación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral en el área de RR.HH del poder judicial aceptándose la hipótesis general, el valor

de Spearman fue alto y significativo. Esta investigación es un precedente para las variables que se presenta en esta tesis ya que nos indica un alto grado de correlación.

Según lo dispuesto en el objetivo específico 1 que se basa en determinar si existe relación entre la Evaluación del desempeño y la Satisfacción laboral, los resultados alcanzados reflejan que el valor de la significancia obtenida es mayor a 0.05, indicando que se aprueba la hipótesis nula y el nivel de relación alcanzado es bajo.

Álvarez ¹¹ es una postura o conjunto de posturas desplegadas por la persona hacia su posición en el trabajo.

Para Schermerhurn, Hunt y Osborn¹² es el grado de experiencias negativas y positivas que la persona obtiene en su centro de trabajo.

Pérez, P²⁰ menciona que en cuanto las experiencias positivas se destaca la satisfacción o cuan satisfecho se encuentra el empleado en su trabajo, y el negativo radica básicamente en el grado de insatisfacción que presenta el empleado dentro de una organización.

Se habla entonces que la satisfacción laboral presenta dos tipos de sentir un lado positivo y el otro lado negativo en una relación con los trabajadores generados por varios motivos que tienen que ver con el trabajo.

Resultados que presentan una discrepancia con lo registrado por Molina, Gloria; Oquendo, Tatiana; Rodríguez, Sergio⁴; et al. Cuyo título es GTH en la salud pública donde se realizó un análisis en cinco ciudades colombianas en el año 2014 y que fue financiado por la Universidad de Antioquia, metodología, fue descriptivo, no experimental teniendo una muestra de 672 personas vinculadas al servicio de la salud dando como resultado que el 78.1% de los representantes de la muestra respondieron que en la institución donde laboral tienen un departamento o persona encargada de la gestión del talento humano, el 7,3 % dice no contar con esta estructura administrativa dentro de su institución y el 15.4% no sabía o no respondieron a la pregunta.. Esta investigación suma en cuanto al conocimiento o la

existencia que presenta el personal de salud sobre Gestión del talento humano en el centro de salud donde laboran.

VI. CONCLUSIONES

La presente investigación llega a concluir lo siguiente:

Primero: De acuerdo con la prueba estadística RHO de Spearman se tiene que la gestión del talento humano no incidió positivamente sobre la variable satisfacción laboral. De esta manera se acepta la hipótesis nula donde no existe correlación entre las variables gestión del talento humano desde la perspectiva de los tecnólogos médicos de la clínica San Pablo, 2020.

Segundo: Se acepta la hipótesis específica existe una correlación específica entre la dimensión remuneración y la variable satisfacción laboral. Esto confirma la hipótesis específica N° 2 de la investigación.

Tercero: Se acepta la hipótesis específica existe una correlación específica entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable satisfacción laboral. Esto confirma la hipótesis específica N° 4 de la investigación.

Cuarto: No se acepta la hipótesis específica existe una correlación específica entre la dimensión selección del personal y la variable satisfacción laboral. Se rechaza la hipótesis específica N° 1 de la investigación.

Quinto: No se acepta la hipótesis específica existe una correlación específica entre la dimensión Desarrollo de personas y la variable satisfacción laboral. Se rechaza la hipótesis específica N° 3 de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere capacitar a los profesionales tecnólogos médicos en el conocimiento de la GTH dentro del trabajo como un nuevo enfoque que trata a la persona como un participante más de la organización y no como un recurso más.

Segundo. Dar a conocer al personal de la GTH de la Clínica San Pablo donde recae las debilidades en cuanto a su gestión para que el profesional de salud no se encuentre satisfecho en su trabajo, siendo la remuneración y la evaluación del desempeño donde recaería el mayor trabajo para gestionar.

Tercero: Se sugiere realizar más investigación sobre la GTH ya que es una variable que recién se está instaurando en las instituciones como un nuevo enfoque de trabajo y gestión del personal donde hay un mayor reconocimiento como ser humano y como parte elemental de toda organización.

Cuarto: En cuanto a investigaciones posteriores se sugiere aumentar el número de la muestra en una población de institución privada para la corroboración de la hipótesis general y específicas.

Quinto: Se sugiere crear una alianza con los directores de la clínica para la participación y el compromiso del total del personal para investigaciones futuras y de esta manera obtener resultados con mayor exactitud.

REFERENCIAS

1. Melián, Verónica. Desafíos de la gestión de talento humano en la implementación de la estrategia del negocio. Grupo SEMM Proyecto GISAH 2.0 Propuesta de servicios de Gestión del Cambio para el Sistema de Información Clínica / Historia Clínica Electrónica del grupo de organizaciones prestadoras de asistencia médica del Grupo. 2020 (25/05). <https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/cultura-riesgos-deloitte.pdf>.
2. Reinoso, Gabriela. Gestión por competencias del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro, 2015. 2015; 161 pág.
3. Hannoun, Georgina. Satisfacción Laboral. 2011. pág. 102
4. Molina-Marím G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, Lagos Campos N, Almanza-Payares R, Chavarro-Medina M, Goenaga-Jiménez E, Arboleda-Posada G. Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. Rev. Gerenc. Polít. Salud. 2016; 15(30): 108-125. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyys15-30.gtsp>
5. Hernández, Mercedes. Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial UGEL 04, Lima. 2018. 121 pág.
6. Infantes, Gómez. Calidad de atención y grado de satisfacción de los usuarios de consulta externa del Centro de Atención de Medicina Complementaria del Hospital III Iquitos-2016. 133 pág.
7. Medina, Cesar. Cultura organizacional y gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima, 2017. 117 pág.
8. Morales. Maribel. Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial. 2016. 117 pág.
9. Palomino, Noelia. Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad de la provincia de Oyón. 2018. 110 pág.
10. Chiavenato I. (2002). Gestión del talento humano. México. Pearson.

11. Álvarez, D. (2003). Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
12. Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2004). Comportamiento organizacional. México: Limusa Wiley.
13. Abraham M. 1954. Motivacion y Personalidad. Edic. Diaz de Santos, S.A
14. Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista PsicologiaCientifica.com, 12(16). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
15. Idalberto Chiavenato, "Gestión Del Talento Humano," CUCJ Biblioteca Virtual, consulta 19 de junio de 2020, <https://cucjonline.com/biblioteca/items/show/112>.
16. Márquez M, (1987) satisfacción laboral. Lima: Boletín electrónico de la AEG PUCP
17. Merino, E. (2011) Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. Barcelona España: Océano.
18. Moreno, L. (2017) Gestión del talento humano en las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Particular Anatoly–Pichincha Quito. Universidad Alfredo Pérez Guerrero. Investigación que sustentó para obtener el grado de maestro en educación.
19. Palma, S (2004) Escala Clima Laboral CI-Spc (1 ed) Lima, Perú Cartolan E.I.R.L.
20. Pérez, P. (2011) Concepto de satisfacción laboral y su evaluación. Hacia un modelo integrador: Bogotá: Norma Prieto, P. (2013) Gestión del talento humano. México: Trillas

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de
Datos

Anexo. 4. Base de datos del análisis de fiabilidad de la variable GTH y SL

Anexo 5. Matriz de consistencia

Anexo 6. Operacionalización de las variables

Variable: Gestión De Talento Humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión De Talento Humano	La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato 2008)	Variable (1): Gestión del talento humano La variable Gestión del talento humano se operacionalizó con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo con los indicadores de cada dimensión establecida, y luego se aplicara a la muestra de estudio para su medición respectiva. Las dimensiones a tenerse en cuenta son: 1.Selección de personas 2.Remuneración 3.Desarrollo de personas 4.Evaluación del desempeño humano Escala de medición Nunca (1) De vez en cuando (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)	Selección de personas	Realiza labores con atención Tiene iniciativa Facilidad de comunicación Se realiza entrevistas para evaluar. Se realiza pruebas de capacidad Se realiza pruebas de actitudes Se realiza pruebas de personalidad .	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal El inventario está compuesto por 26 reactivos de opción múltiple. Nunca (1) De vez en cuando (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)
			Remuneración	Salario por unidad de tiempo Salario por resultados Salario por tarea Oportunidades de superación Es estimulado	8,9,10	
			Desarrollo de personas	Cargos relevantes Responsabilidades Necesidades de desarrollo Atiende dificultades Satisfecho de la labor que realiza Proporciona un juicio sistemático.	11,12,13,14,15,16,17, 18,19,20	
			Evaluación del desempeño humano	Permite comunicar a los empleados. La evaluación debe de ser aceptada por ambas partes. Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa.	21,22,23,24,25,26	

Nota: Adaptado de Escobar (2019)

Matriz de Operacionalización

Variable: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. (Álvarez 2003)	<p>Variable (2): Satisfacción laboral</p> <p>La variable Satisfacción laboral se operacionalizó con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo con los indicadores de cada dimensión establecida, y luego se aplicara a la muestra de estudio para su medición respectiva. Las dimensiones a tenerse en cuenta son:</p> <p>1.Satisfaccion intrínseca 2.Satisfaccion extrínseca</p> <p>Escala de medición</p> <p>Nunca (1) De vez en cuando (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)</p>	1. Satisfacción intrínseca	Independencia Variedad Libertad Línea de carrera Reconocimientos y distinciones Compensación económica	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12 13,14,15,16,17 18,19,20,21,22 23,24,25	Ordinal El inventario está compuesto por 50 reactivos de opción múltiple. Nunca (1) De vez en cuando (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)
			2. Satisfacción extrínseca	Seguridad en el puesto Estatus Calidad de relaciones interpersonales Capacitación y perfeccionamiento	26,27 28,29,30,31,32 33,34,35,36,37 38,39,40,41,42 43,44,45,46 47,48,49,50	

Nota: Adaptado de Escobar (2019)

ANEXO 2

TEST DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Edad: _____ Sexo: _____ Profesión: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará afirmaciones sobre selección de personas, remuneración, desarrollo de personas y evaluación del desempeño humano. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor considere con un **X** según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = 5

CS = 4

AV = 3

CN = 2

N = 1

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo y inductivo	1	2	3	4	5
2.	Posee visión de conjunto, así como de facilidad de coordinación y espíritu de integración.	1	2	3	4	5
3.	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	1	2	3	4	5
4.	Demuestra capacidades relacionadas a la comunicación, y cooperación con otros miembros de su trabajo.	1	2	3	4	5
5.	Se le suministra entrevistas con la finalidad de evaluar su comportamiento y las reacciones ante situaciones complicadas.	1	2	3	4	5
6.	Se somete a pruebas rigurosas de capacidad con la finalidad de saber el nivel de conocimiento profesionales o técnicos que posee.	1	2	3	4	5
7.	Se realiza pruebas de personalidad que muestren el carácter y el temperamento del personal	1	2	3	4	5
8.	Le gustaría cobrar un salario por unidad de tiempo	1	2	3	4	5
9.	O un salario por resultados	1	2	3	4	5
10.	Le gustaría un salario por tarea	1	2	3	4	5
11.	Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución.	1	2	3	4	5
12.	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad	1	2	3	4	5
13.	Se le asesora para asegurar su desarrollo personal.	1	2	3	4	5
14.	Asume cargos de acuerdo a su capacidad.	1	2	3	4	5
15.	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades	1	2	3	4	5
16.	Conoce y aplica nuevas tecnologías	1	2	3	4	5
17.	Se realiza perennemente la rotación del personal	1	2	3	4	5
18.	La dirección pone énfasis en las necesidades que demanda los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5

19.	El director atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna.	1	2	3	4	5
20.	Se siente satisfecho de la labor que realiza en su institución.	1	2	3	4	5
21.	Proporciona una medida correcta para los aumentos, promociones y despidos.	1	2	3	4	5
22.	Permiten la retroalimentación con los trabajadores con la finalidad de cambiar lo que no se ajusta a los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
23.	La evaluación nos es utilizada de forma condenatoria	1	2	3	4	5
24.	La evaluación se da en ambos ámbitos, tanto como en el cargo, como a alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
25.	La evaluación debe de ser aceptada por el evaluador y evaluado	1	2	3	4	5
26.	La evaluación del desempeño se debe de utilizar para mejorar la productividad del individuo, en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

TEST DE GESTIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____ Profesión: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará afirmaciones sobre satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor considere con un **X** según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = 5
CS = 4
AV = 3
CN = 2
N = 1

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Disfruto preparando mi trabajo con los materiales que me parecen más convenientes	1	2	3	4	5
2.	Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan mi trabajo.	1	2	3	4	5
3.	Para mi es importante elegir la metodología apropiada para mi trabajo.	1	2	3	4	5
4.	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.	1	2	3	4	5
5.	Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza.	1	2	3	4	5
6.	El abanico de oportunidades administrativas que ofrece la institución me hace sentir muy bien.	1	2	3	4	5
7.	Me siento mal sabiendo que será muy difícil hacer trabajos extras.	1	2	3	4	5
8.	Mi trabajo en esta institución me permite, realizar otras actividades no programadas.	1	2	3	4	5
9.	Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres.	1	2	3	4	5
10.	Me siento desmerecido con los trabajos que me encargan.	1	2	3	4	5
11.	Siento que la asignación de mi labor se deben a mérito propio	1	2	3	4	5
12.	Es injusto que me encarguen mayor trabajo por mi capacitación actual.	1	2	3	4	5
13.	Siento temor para asumir cursos de alta especialización	1	2	3	4	5
14.	Siento que pierdo autorrealización cuando realizo trabajos me desagradan.	1	2	3	4	5
15.	Me disgusta que en esta institución para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos	1	2	3	4	5
16.	En esta institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.	1	2	3	4	5
17.	Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado	1	2	3	4	5
18.	Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución	1	2	3	4	5

19.	Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.	1	2	3	4	5
20.	Es lamentable que aun esforzándome termine postergado.	1	2	3	4	5
21.	Disfruto que la institución premie mi esfuerzo	1	2	3	4	5
22.	Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos	1	2	3	4	5
23.	Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades	1	2	3	4	5
24.	El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto	1	2	3	4	5
25.	Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar.	1	2	3	4	5
26.	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución	1	2	3	4	5
27.	Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
28.	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.	1	2	3	4	5
29.	Sin el equipamiento que posee esta institución no sé realiza un trabajo eficiente.	1	2	3	4	5
30.	Me da igual si la institución invierte o no en el equipamiento	1	2	3	4	5
31.	La comodidad y los equipos de trabajo facilitan mi labor.	1	2	3	4	5
32.	A menudo tengo que suspender mis labores por la carencia de equipos	1	2	3	4	5
33.	Me siento inútil en mi labor cuando el área de trabajo carece de algún equipo.	1	2	3	4	5
34.	El contar con la condición de contratado o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.	1	2	3	4	5
35.	Me da igual tener la condición de nombrado o contratado	1	2	3	4	5
36.	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño.	1	2	3	4	5
37.	La evaluación genera inseguridad en el puesto	1	2	3	4	5
38.	Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del nombrado y contratado.	1	2	3	4	5
39.	Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo.	1	2	3	4	5
40.	Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo.	1	2	3	4	5
41.	Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia	1	2	3	4	5
42.	Me siento contento de trabajar en una institución de prestigio social como esta.	1	2	3	4	5
43.	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución.	1	2	3	4	5
44.	A menudo evito decir en qué institución trabajo.	1	2	3	4	5
45.	Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.	1	2	3	4	5
46.	Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.	1	2	3	4	5
47.	El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución	1	2	3	4	5
48.	Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas.	1	2	3	4	5
49.	En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.	1	2	3	4	5

50	Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

Gracias por completar el cuestionario.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Selección de personas													
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo y inductivo				X				X				X	
2	Posee visión de conjunto, así como de facilidad de coordinación y espíritu de integración.				X				X				X	
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.				X				X				X	
4	Demuestra capacidades relacionadas a la comunicación, y cooperación con otros miembros de su trabajo.				X				X				X	
5	Se le suministra entrevistas con la finalidad de evaluar su comportamiento y las reacciones ante situaciones complicadas.				X				X				X	
6	Se somete a pruebas rigurosas de capacidad con la finalidad de saber el nivel de conocimientos profesionales o técnicos que posee.				X				X				X	
7	Se realiza pruebas de personalidad que muestren el carácter y el temperamento del personal				X				X				X	
	DIMENSION 2: Remuneración													
8	Le gustaría cobrar un salario por unidad de tiempo				x				X				X	
9	O un salario por resultados				X				X				X	
10	Le gustaría un salario por tarea				X				X				X	
	DIMENSION 3: Desarrollo de personas													
11	Se les ofrece la posibilidad de superación en su institución.				X				X				X	
12	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad				X				X				X	

13	Se le asesora para asegurar su desarrollo personal.				X				X				X	
14	Asume cargos de acuerdo a su capacidad.				X				X				X	
15	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades				X				X				X	
16	Conoce y aplica nuevas tecnologías				X				X				X	
17	Se realiza perennemente la rotación del personal				X				X				X	
18	La dirección pone énfasis en las necesidades que demanda los objetivos de la empresa.				X				X				X	
19	El director atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna.				X				X				X	
20	Se siente satisfecho de la labor que realiza en su institución.				X				X				X	
	DIMENSION 4: Evaluación del desempeño													
21	Proporciona una medida correcta para los aumentos, promociones y despidos.				x				X				X	
22	Permiten la retroalimentación con los trabajadores con la finalidad de cambiar lo que no se ajusta a los objetivos de la empresa.				X				X				X	
23	La evaluación nos es utilizada de forma condenatoria				X				X				X	
24	La evaluación se da en ambos ámbitos, tanto como en el cargo, como a alcanzar las metas.				X				X				X	
25	La evaluación debe de ser aceptada por el evaluador y evaluado				X				X				X	
26	La evaluación del desempeño se debe de utilizar para mejorar la productividad del individuo, en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia eficiencia.				X				X				X	

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra Teresa Narvaez Aranibar..... DNI:.....10122038.....

Especialidad del validador:.....Docente metodóloga.....

.....25....de...junio..... del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca													
1	Disfruto preparando mi trabajo con los materiales que me parecen más convenientes				X				X				X	
2	Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan mi trabajo				X				X				X	
3	Para mí es importante elegir la metodología apropiada para mi trabajo				X				X				X	
4	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.				X				X				X	
5	Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza.				X				X				X	
6	El abanico de oportunidades administrativas que ofrece la institución me hace sentir muy bien.				X				X				X	
7	Me siento mal sabiendo que será muy difícil hacer trabajos extras				X				X				X	
8	Mi trabajo en esta institución me permite, realizar otras actividades no programadas.				X				X				X	
9	Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres.				X				X				X	
10	Me siento desmerecido con los trabajos que me encargan				X				X				X	
11	Siento que la asignación de mi labor se deben a mérito propio				X				X				X	
12	Es injusto que me encarguen mayor trabajo por mi capacitación actual				X				X				X	
13	Siento temor para asumir cursos de alta especialización				X				X				X	
14	Siento que pierdo autorrealización cuando realizo trabajos que me desagradan.				X				X				X	
15	Me disgusta que en esta institución para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos				X				X				X	
16	En esta institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.				X				X				X	

17	Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado				X				X				X	
18	Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución				X				X				X	
19	Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.				X				X				X	
20	Es lamentable que aun esforzándome termine postergado.				X				X				X	
21	Disfruto que la institución premie mi esfuerzo				X				X				X	
22	Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos				X				X				X	
23	Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades				X				X				X	
24	El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto				X				X				X	
25	Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca													
26	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución				X				X				X	
27	Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.				X				X				X	
28	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.				X				X				X	
29	Sin el equipamiento que posee esta institución no sé realiza un trabajo eficiente.				X				X				X	
30	Me da igual si la institución invierte o no en el equipamiento				X				X				X	
31	La comodidad y los equipos de trabajo facilitan mi labor.				X				X				X	
32	A menudo tengo que suspender mis labores por la carencia de equipos				X				X				X	
33	Me siento inútil en mi labor cuando el área de trabajo carece de un retroproyector.				X				X				X	
34	El contar con la condición de contratado o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.				X				X				X	

35	Me da igual tener la condición de nombrado o contratado				X				X				X	
36	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño.				X				X				X	
37	La evaluación genera inseguridad en el puesto				X				X				X	
38	Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del nombrado y contratado.				X				X				X	
39	Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo.				X				X				X	
40	Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo.				X				X				X	
41	Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia				X				X				X	
42	Me siento contento de trabajar en una institución de prestigio social como esta.				X				X				X	
43	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como lo es esta institución.				X				X				X	
44	A menudo evito decir en qué institución trabajo.				X				X				X	
45	Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.				X				X				X	
46	Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.				X				X				X	
47	El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución				X				X				X	
48	Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas.				X				X				X	
49	En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.				X				X				X	
50	Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.				X				X				X	

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra Teresa Narvaez Aranibar..... **DNI:.....10122038.....**

Especialidad del validador:.....Docente metodóloga.....

.....25....de...junio..... del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Anexo. 4. Base de datos del análisis de fiabilidad de la variable GTH y SL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	26

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	50

Anexo 5 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y satisfacción laboral desde la perspectiva del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Operacionalización de las variables						DISEÑO METODOLÓGICO
			Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general							NIVEL DE INVESTIGACION
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?	Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020.	HG: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020	Satisfacción Laboral	Es una postura o conjunto de posturas desarrolladas por la persona hacia su situación laboral. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas propias del trabajo y se manifiestan según la satisfacción y la insatisfacción. Álvarez 2003	Satisfacción Extrínseca	Seguridad en el puesto Estatus Calidad de relaciones interpersonales Capacitación y perfeccionamiento	1-25	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	DISEÑO No experimental de corte transversal Enfoque Cuantitativo Línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Satisfacción Intrínseca	Independencia Variedad Libertad Línea de carrera Reconocimientos y distinciones Compensación económica	26-50		
¿Qué relación existe entre la Selección del personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?	Determinar si existe relación entre la Selección del personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020.	H1: Existe relación entre la Selección del personal y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020	Gestión del talento humano	El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las empresas que trabajan de manera conjunta para lograr objetivos en común. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las empresas, los cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Chiavenato 2006	Selección de personas	Tiene iniciativa Facilidad de comunicación Se realiza entrevistas para evaluar. Se realiza pruebas de capacidad Se realiza pruebas de actitudes Se realiza pruebas de personalidad.	1-7	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 1. TÉCNICA DE OBTENCIÓN DE DATOS Encuesta 2. TECNICA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS Programa estadístico SPSS 26
¿Qué relación existe entre la Remuneración y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?	Determinar si existe relación entre la Remuneración y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020.	H2: Existe relación entre la Remuneración y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020			Remuneración	Salario por unidad de tiempo Salario por resultados Salario por tarea Oportunidades de superación Es estimulado	8-9		
¿Qué relación existe entre el Desarrollo personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?	Determinar si existe relación entre la Evaluación del desempeño y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020	H3: Existe relación entre la Desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020			Desarrollo de personas	Cargos relevantes Responsabilidades Necesidades de desarrollo Atiende dificultades Satisfecho de la labor que realiza Proporciona un juicio sistemático.	11-20		
¿Qué relación existe entre la Evaluación del desempeño y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020?	Determinar si existe relación entre el Desarrollo personal y la Satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020	H4: Existe relación entre la Evaluación del desempeño y la satisfacción laboral del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020			Evaluación del desempeño humano	Permite comunicar a los empleados. La evaluación debe de ser aceptada por ambas partes. Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa.	21-26		

Anexo 6 Operacionalización de las variables

Título: Gestión del talento humano y satisfacción laboral desde la perspectiva del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las empresas que trabajan de manera conjunta para lograr objetivos en común. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las empresas, los cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Chiavenato2006	Selección del personal	Tiene iniciativa Facilidad de comunicación Se realiza entrevistas para evaluar. Se realiza pruebas de capacidad Se realiza pruebas de actitudes Se realiza pruebas de personalidad.	1-7	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3
		Remuneración	Salario por unidad de tiempo Salario por resultados Salario por tarea Oportunidades de superación Es estimulado	8-9	Casi siempre 4 Siempre 5
		Desarrollo de personas	Cargos relevantes Responsabilidades Necesidades de desarrollo Atiende dificultades Satisfecho de la labor que realiza Proporciona un juicio sistemático	11-20	
		Evaluación del desempeño humano	Permite comunicar a los empleados. La evaluación debe de ser aceptada por ambas partes. Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa.	21-26	
Satisfacción Laboral	Es una postura o conjunto de posturas desarrolladas por la persona hacia su situación laboral. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas propias del trabajo y se manifiestan según la satisfacción y la insatisfacción. Álvarez 2003	Satisfacción Extrínseca	Seguridad en el puesto Estatus Calidad de relaciones interpersonales Capacitación y perfeccionamiento	1-25	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3
		Satisfacción Intrínseca	Independencia Variedad Libertad Línea de carrera Reconocimientos y distinciones Compensación económica	26-50	Casi siempre 4 Siempre 5