



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción de los  
trabajadores de un hospital de Abancay 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Angulo Yturriaga, Olga (ORCID: 0000-0002-9506-3711)

**ASESORA:**

Dra. Veramendi Vernazza, Rossana Teresa (ORCID: 0000-0002-2935-6380)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas y del territorio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi esposo Leonel y mis hijos Carlos  
y Camila por su comprensión y apoyo  
incondicional en todo este caminar

La autora

## **Agradecimiento**

A mis maestros, por encaminarme y guiarme en este proceso de aprendizaje y lograr mi objetivo más anhelado

La autora

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
Resumo .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra y muestreo .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Métodos de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	49
VIII. PROPUESTAS .....	50
REFERENCIAS.....	55

**Índice de tablas**

Tabla 1 Validación por jueces expertos.....	24
Tabla 2 Distribución de frecuencias para la variable Gestión de la salud .....	27
Tabla 3 Distribución de frecuencias para la variable Gestión del talento humano	27
Tabla 4 Distribución de frecuencias para la variable Satisfacción laboral .....	28
Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables gestión de salud, talento humano y satisfacción laboral .....	29
Tabla 6 Ajuste del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y satisfacción laboral.....	29
Tabla 7 Bondad de ajuste del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y satisfacción laboral .....	30
Tabla 8 Estimación de parámetros del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y satisfacción laboral .....	30
Tabla 9 Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.....	31
Tabla 10 Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.....	31
Tabla 11 Estimación de parámetros del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización .....	32
Tabla 12 Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones .....	32
Tabla 13 Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones .....	33

Tabla 14 Estimación de parámetros del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones .....	33
Tabla 15 Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo.....	34
Tabla 16 Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo .....	34
Tabla 17 Estimación de parámetros del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo.....	35
Tabla 18 Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo .....	35
Tabla 19 Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.....	36
Tabla 20 Estimación de parámetros del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.....	36
Tabla 21 Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo.....	37
Tabla 22 Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo.....	37
Tabla 23 Estimación de parámetros del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo .....	38

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022, para lo cual se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlación causal, siendo transversal la investigación por su temporalidad. La población estuvo constituida por un total de 410 trabajadores de un hospital de Abancay del cual se seleccionó una muestra aleatoria de 201 trabajadores, a quienes se le aplicó tres instrumentos de recolección de datos, siendo estos cuestionarios sobre gestión de salud, gestión del talento humano y un cuestionario sobre satisfacción laboral, lo cuales fueron validados y estudiados en su confiabilidad.

Los resultados de la investigación permiten concluir que la gestión de la salud y del talento humano incide de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, lo cual se verifica a partir de la prueba de regresión logística ordinal, en el que el coeficiente pseudo R cuadrado de Nagelkerke toma el valor de 0.899, de tal manera que el 89.9% de la variabilidad de la satisfacción laboral puede ser explicada por la variación de la gestión de la salud en el talento humano.

**Palabras clave:** Gestión de la salud, gestión del talento humano, satisfacción laboral.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the incidence of health and human talent management on the job satisfaction of workers in a public hospital in Abancay, 2022, for which a study was developed with a quantitative approach, non-experimental design of causal correlation type, being the research transversal due to its temporality. The population consisted of a total of 410 workers of a public hospital in Abancay from which a random sample of 201 workers was selected, to whom three data collection instruments were applied, these being questionnaires on health management, human talent management and a questionnaire on job satisfaction, which were validated and studied for their reliability.

The results of the research allow us to conclude that health and human talent management have a significant impact on the job satisfaction of workers in a public hospital in Abancay, which is verified from the ordinal logistic regression test, in which the pseudo-R-squared coefficient of Nagelkerke takes the value of 0.899, so that 89.9% of the variability of job satisfaction can be explained by the variation of health management in human talent.

**Keywords:** health management, human talent management, job satisfaction.

## Resumo

O objetivo geral desta pesquisa foi determinar a incidência da gestão da saúde e do talento humano na satisfação dos trabalhadores em um hospital em Abancay, 2022, para o qual foi desenvolvido um estudo com uma abordagem quantitativa, design não experimental de tipo de correlação causal, sendo a pesquisa transversal para sua temporalidade. A população consistia de um total de 410 trabalhadores em um hospital em Abancay, do qual foi selecionada uma amostra aleatória de 201 trabalhadores, aos quais foram aplicados três instrumentos de coleta de dados, sendo estes questionários sobre gestão de saúde, gestão de talentos humanos e um questionário sobre satisfação no trabalho, que foram validados e estudados por sua confiabilidade.

Os resultados da pesquisa nos permitem concluir que a gestão da saúde e dos talentos humanos tem um impacto significativo na satisfação dos trabalhadores de um hospital em Abancay, o que é verificado pelo teste de regressão logística ordinal, no qual o pseudo coeficiente R-quadrado de Nagelkerke toma o valor de 0,899, de modo que 89,9% da variabilidade da satisfação no trabalho pode ser explicado pela variação da gestão da saúde nos talentos humanos.

**Palavras-chave:** gestão da saúde, gestão de talentos humanos, satisfação profissional.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en diferentes países del mundo, principalmente en aquellos que se ubican en vías de desarrollo, el tema de salud aún constituye un problema sustancial debido a la fuerte demanda de pacientes que exigen una atención de calidad en los distintos servicios que brindan los centros asistenciales de la salud, entre ellos los hospitales, clínicas, postas médicas, centros de salud, etc. Ante dicha situación surge la necesidad de implementar políticas en gestión del área del talento del personal del sector salud de salud, es así que los países de la subregión andina, reunidos en el Organismo Andino de salud que lleva por nombre Hipólito Unanue buscan a través de un plan de acción que intervenga en la gestión de la mejora de los recursos humanos poniendo énfasis especial en el nivel primario de atención y también tiene que ver con la atención particular (Nuñez, 2016).

La crisis global que se presenta en la componente de la fuerza laboral del sector salud incluye dificultades que se atraviesa para atraer servidores del salud hacia áreas distantes y rurales, a lo cual se aúna la distribución deficiente del personal de salud que cuenta con una mala organización para la rotación del personal de salud en especial médicos y enfermeras, no menos importante son las carencias de recursos humanos que se dan en la gestión de salud, se tiene poca evidencia que permita tomar decisiones acertadas respecto a la gestión de políticas de salud, se busca entonces un mejoramiento en el conocimiento de los aspectos que puedan aportar en la satisfacción por parte de los colaboradores de la salud y que no necesariamente pasan sólo por el aspecto monetario (Zoio et al, 2017).

En nuestro país, según los reportes que se tienen a nivel del Ministerio de Salud, para el año 2019, se hicieron las siguientes precisiones: el servicio de salud a nivel de calidad de atención, mostraron un escaso progreso, los problemas son frecuentes en temas de personal profesional, infraestructura, equipamiento, dotación de insumos, entre otros aspectos que coadyuvan a un servicio de calidad. En muchos de los casos se indica que esta situación se presenta como consecuencia carencias a nivel presupuestal del Estado, a esto se suman los actos de corrupción que se observan en todo momento y en los distintos niveles de organización, deteriorando los servicios adecuados que se deben prestar a los pacientes y a la gestión pública en temas de salud. (MINSa, 2019).

En la región Apurímac, también el problema es latente, esto debido a una inadecuada administración en los establecimientos de salud. El descontento de la población es por la incomodidad que sienten frente a la atención que reciben en los establecimientos de salud. Ante dicha problemática se formularon la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?; teniendo como problemas específicos: ¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la supervisión y participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?; ¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?; ¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?; ¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?; ¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?.

En el ámbito teórico existe la necesidad de contar con mayor información acerca de las relaciones que se presentan entre la gestión de la salud, el manejo de los recursos humanos y como ello incide sobre la satisfacción del trabajador, debido a que el desempeño de los trabajadores se vincula de manera directa con la satisfacción que estos tienen respecto a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo y a las recompensas que por el esfuerzo desplegado reciben, con dicha información sea de permitir la mejora en los procesos que se realizan en los establecimientos de salud a través de estrategias que permitan que se desarrollan en torno laboral que cuide la salud del trabajador y que busque la satisfacción del mismo.

Respecto a la justificación metodológica existe la necesidad de ampliar los diseños de investigación que permitan comprender de mejor manera las relaciones o vínculos que se dan entre las variables ligadas a la gestión o administración de recursos humanos asimismo es conveniente contar con instrumentos validados que permitan recolectar información relevante respecto de dichas variables, de tal manera que se puedan establecer metas razonables para la mejora de los

establecimientos de salud en cuanto se refiere a la gestión en salud en todos sus ámbitos, y en especial en los aspectos de la satisfacción que los trabajadores han de tener con su institución y con las actividades que realizan.

El objetivo general del estudio consiste en determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; los objetivos específicos son: Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la supervisión y participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

La hipótesis general afirma que: La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022. Como hipótesis específicas tenemos: La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con la supervisión y participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022; La gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios de corte internacional tenemos a: Akuffo et al. (2021) en Ghana desarrollan la investigación que tuvo por objetivo tener un mejor conocimiento de la satisfacción de los trabajadores y los factores que se adhieren a él, todo ello en optometristas del país mencionado. En cuanto a la metodología se tiene que el estudio fue de carácter correlacional y no experimental, empleándose para dicho proceso una encuesta con 304 genetistas registrados y autorizados de Ghana. Asociación de Optometría entre septiembre de 2018 y junio de 2019. Se utilizó un cuestionario validado y bien estructurado, utilizado para obtener información sobre las cualidades y particularidades socios demográficos que tienen los participantes y medidos sobre la satisfacción laboral para lo cual se hizo uso de un cuestionario en el que las preguntas tuvieron una escala de Likert. Se utilizaron análisis de regresión para evaluar la asociación entre la satisfacción laboral general y sus factores asociados utilizando puntajes logit de Rasch. Resultados: Un total de 214 optometristas dieron respuestas válidas a los cuestionarios utilizados para el análisis final. La puntuación media ( $\pm$  DE) de la percepción global de satisfacción laboral entre los optómetras fue de 3,36 ( $\pm$ 1,00), estando satisfecho con su trabajo el 74,3% de ellos. Después del ajuste estadístico, Buen balance vida-trabajo (Coeficiente no estandarizado ( $\beta$ )=0.288,  $p$ =0.001), Salario ( $\beta$ =0.222,  $p$ <0.0005), Supervisión ( $\beta$ =0.117,  $p$ =0.044) y Educación Continua Las oportunidades ( $\beta$ =0,138,  $p$ =0,017) se asociaron significativamente con niveles más elevados de satisfacción laboral general. Conclusiones: se pudo apreciar que mayoritariamente los optometristas manifestaron satisfacción con el trabajo, asimismo la planificación estratégica y la forma en que se realiza la administración de los recursos humanos para la salud ocular en Ghana se constituye en un soporte para un sistema de salud ocular de calidad.

Asimismo, Fajardo et al. (2020) en Ecuador realizó la investigación acerca del desarrollo de la gestión estratégica del talento humano en el área de salud. La investigación por su propósito es básica, la misma que se desarrolló con un enfoque cualitativo, siguiendo un diseño documental donde las categorías organizadas en una matriz permitieron un registro minucioso de los datos, es así que las conclusiones de la investigación muestran que el talento humano se constituye

como un invaluable recurso que tiene el carácter de esencial en las instituciones dedicadas a la salud en el país de Ecuador, existiendo por tanto la necesidad de potenciar la gestión a través de la cual se permita un desarrollo adecuado del desempeño de los trabajadores, buscando la mejora de habilidades y competencias laborales que a su vez han de permitir la consecución de las metas que se proyectan en el sistema de salud del Ecuador, es así que la gestión adecuadamente organizada conducen a la reducción del tiempo en el logro de objetivos trazados.

Por su parte Eglal et al. (2017) en Egipto desarrollan la investigación acerca de la gestión que se realiza sobre talento humano y sus implicancias sobre la satisfacción y la retención de los empleados que laboran en la Universidad egipcia de Ain Shams. Estudio que se desarrolló con una muestra de campo compuesta de 105 empleados administrativos que trabajan en la Universidad de Ain Shams, la misma que es una universidad pública. Se tomó en cuenta como instrumento de estudio un cuestionario conformado por cuatro partes las cuales recogen variables demográficas, variables relacionadas con la manera en que se realiza la gestión laboral, la retención de los trabajadores y también la satisfacción de los mismos. El estudio utiliza el Alfa de Cronbach, regresiones de mínimos cuadrados ordinarios y la prueba de Kruskal- Wallis. Pudiéndose encontrar que tanto los componentes vinculados con el talento humano y su gestión presentan un impacto significativo estadísticamente sobre la satisfacción de los trabajadores y la retención de los empleados, sin embargo, no tiene un impacto significativo en las variables demográficas de la muestra como son el género, la edad, educación y experiencia laboral.

Asimismo, Sabahattin et al. (2017) desarrollan la investigación cuyo propósito fue investigar el efecto de las dimensiones de confianza organizacional, dimensiones de satisfacción laboral y varias características personales (edad, nivel educativo, género, departamento en el que se trabaja, duración del trabajo, ingresos y estado civil) en la satisfacción y compromisos laborales. En este estudio se ha tenido en cuenta a todo el personal que trabaja en un hospital público de Bingöl, Turquía. En este estudio se tomaron en consideración un total de 516 cuestionarios para el análisis de datos. Se reportó que las dimensiones de confianza organizacional, dimensiones de satisfacción laboral y variables

personales explican la variable compromiso afectivo en una proporción del 37,5%; variable compromiso de permanencia en la proporción del 27,2%; y variable compromiso normativo en la proporción del 39,8%. Este estudio reveló que la confianza cognitiva, los gerentes, la comunicación, la estructura de trabajo, el género y el departamento trabajado (laboratorio o quirófano) fueron los predictores significativos del compromiso afectivo. Se ha descubierto que los ingresos, la confianza cognitiva, el estado educativo, la confianza emocional y la estructura del trabajo presentan un efecto significativo en el compromiso que tiene el trabajador para continuar en la empresa. La confianza cognitiva, la promoción, los gerentes, la estructura del trabajo, el estado educativo, la confianza emocional y la estructura del trabajo, el género y la confianza emocional tuvieron un efecto significativo en el compromiso normativo y por ende implicaciones prácticas en la gestión sanitaria.

Molina et al (2016) en Colombia realiza la investigación acerca la manera en que se gestiona el talento de los trabajadores en el sector salud público de cinco ciudades colombianas, siendo la investigación de corte transversal y diseño descriptivo, tomó como muestra un total de 672 servidores del Ministerio de Salud Pública. De los resultados obtenidos se deriva el mayor porcentaje de los servidores de salud pública presenta información en las áreas de odontología, medicina y enfermería, teniendo precarias condiciones laborales, en el sentido de que tienen contrataciones que durante cortos periodos de tiempo se ejecuta, camiseta puede evidenciar que respecto de la cobertura en el área de capacitación la misma es bastante deficiente, concluyéndose a partir de que la formación y la capacitación continua de los trabajadores necesita de una reestructuración que permita atender las necesidades del personal de salud de la ciudades colombianas estudiadas.

Schwendimann (2016) en Suiza desarrollaron la investigación acerca de los factores o causas que presentan vínculo con la satisfacción de los trabajadores sanitarios que laboran en hogares de ancianos suizos, hacia la actividad que desempeña. Un estudio de encuesta transversal, que tuvo como propósito realizar un análisis de la satisfacción laboral que presentan los trabajadores de cuidados de hogares de ancianos suizos y examinar sus asociaciones con factores del entorno laboral, factores estresantes en el trabajo y problemas de salud, para lo cual se empleó una muestra de 162 hogares de ancianos suizos incluidos 4145

trabajadores sanitarios de todos los niveles educativos, enfermeras (enfermeras registradas, enfermeras prácticas con licencia, asistentes de enfermería y auxiliares). La satisfacción laboral informada por el trabajador de cuidados se midió con un solo ítem. Las variables explicativas se evaluaron con escalas establecidas, como p. Ej. La Escala de Entorno de Práctica - Índice de Trabajo de Enfermería. Se utilizaron modelos de Ecuación de Estimación Generalizada (GEE) para examinar los factores relacionados con la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el 36,2% de los encuestados informó una alta satisfacción con su lugar de trabajo, mientras que otro 50,4% se mostró bastante satisfecho. Los factores que se asociaron significativamente con una alta satisfacción en el trabajo fueron liderazgo de apoyo (OR = 3,76), mejor trabajo en equipo y clima de seguridad para los residentes (OR = 2,60), un administrador de hogar de ancianos resonante (OR = 2,30), recursos de personal adecuados (OR = 1,40), menos conflictos laborales (OR = .61), menos sensación de agotamiento después del trabajo (OR = .88) y menos problemas de salud física (OR = .91). Conclusiones: La calidad del liderazgo del hogar de ancianos, tanto a nivel de supervisor de unidad como de administrador ejecutivo, estuvo fuertemente asociada con la satisfacción que tuvieron los trabajadores de cuidados. Por lo tanto, se necesitan estrategias de reclutamiento que aborden perfiles específicos para los líderes de hogares de ancianos, seguidas de una capacitación continua en liderazgo.

Lu et al. (2016) en China realiza la investigación que tuvo por propósito estudiar los aspectos que se asocian a la satisfacción laboral en el personal de salud de la localidad de Guangdong. La investigación presenta un diseño transversal dado que los datos se recogieron en un momento bastante corto de tiempo, siendo los participantes personales de salud, entre los que figuran médicos, personal de enfermería y asistentes que laboran en los servicios de salud de dicha localidad, lográndose aplicar un total de 6583 copias del cuestionario, de las cuales se tomaron en cuenta 5845, luego de excluir los cuestionarios que presentaron algún defecto en su llenado. Los resultados permiten apreciar que existe un nivel de conflicto bastante importante entre la familia y el trabajo, así como en la relación médico-paciente. El desarrollo del tratamiento estadístico en el problema de investigación se empleó un modelo de regresión logística binaria, obteniéndose una puntuación promedio de 3.99 una escala que va del uno al seis. Entre las variables

socio demográficas, ocupación, nivel educativo, el estatus profesional, los años de servicio, los ingresos anuales la frecuencia del turno de noche, el ambiente laboral fue éstas quienes incluyeron de manera significativa estadísticamente en el nivel de satisfacción laboral.

Romero (2020) en Lima realiza una investigación sobre la gestión de los recursos y la satisfacción laboral, la misma investigación que se realiza en el complejo hospitalario Luis Sáenz, y quien para su efecto publicó un estudio, mismo que se implementa con un enfoque transversal -Diseño observacional seccional y correlacional, estando la muestra de la investigación compuesta por 65 empleados del hospital a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para evaluar su satisfacción laboral y la gestión de recursos humanos. Las variables de investigación tienen un vínculo sustancial, como lo demuestra el hecho de que el 90,9% de los empleados está algo satisfecho y el 3,1% está suficientemente satisfecho con la forma en que se manejan los recursos. El recurso humano de la institución ha manifestado un nivel de satisfacción satisfactorio con la gestión general de la institución.

Ávila (2018) en Barranca realizó una investigación en el que aborda el problema de la relación entre la satisfacción laboral y la gestión del talento humano el mismo que se presenta en un hospital local, utilizándose para este estudio un diseño transversal y una metodología observacional, siendo por su profundidad causal y tomando en cuenta a una población de 326 colaboradores del personal de salud de un hospital local, extrayéndose una muestra conformada por un total de 176 colaboradores siendo el método probabilístico para la obtención de la misma, dicha muestra se le administró dos cuestionarios los cuales fueron debidamente autorizados y validados por jueces expertos, los instrumentos suficientemente fiables y validados. Se encontró asimismo un nivel de correlación alto, cuyo coeficiente alcanzó el valor de 0.940, de esta manera las variables examinadas muestran una conexión bastante importante entre ellas.

Jara (2018) en Lima realiza una investigación sobre las implicaciones que la gestión del talento tiene para la mejora del desempeño de los trabajadores de la salud pública. La población considerada en esta investigación estuvo constituida por los servidores de las oficinas centrales del ministerio de salud del Perú,

extrayéndose una muestra con carácter probabilístico, a la cual se le suministró un cuestionario. La investigación concluye que existe la presencia de una corriente determinación del 44.4% de la gestión del talento humano sobre el nivel de gestión adecuada, siendo el impacto de carácter significativo sobre el desempeño de los trabajadores y la gestión pública en la central del ministerio de salud.

Challco y Robles (2019) realizan la investigación que aborda la satisfacción laboral entre los médicos que ejercen la profesión docente en las universidades de Perú, siendo el propósito establecer la relación entre la satisfacción laboral con la gestión de la calidad. En cuanto se enfoque de estudio es observacional, prospectivo, transversal y empleo personal docente de la escuela de medicina de la Universidad Emilio Valdizan. Los hallazgos permiten reconocer que una proporción importante de los docentes muestra una insatisfacción con la remuneración que reciben por el trabajo desplegado, aunque es bien sabido que existe una correlación entre la satisfacción de los trabajadores y la carga que ofrecen a los docentes que integran la facultad de medicina. En particular, la felicidad laboral no está fuertemente correlacionada con el reconocimiento que los instructores deberían obtener por su trabajo; por lo tanto, no existen incentivos que motiven a los docentes a permanecer en sus puestos y mucho menos a mejorar su desempeño.

Campos et al. (2018) realiza un estudio sobre acerca del nivel que se presenta en la satisfacción de los trabajadores del área de enfermería de un Instituto peruano de especialización. El objetivo del estudio fue determinar en qué medida estos profesionales experimentan satisfacción en el trabajo, incluyendo una evaluación de los aspectos constituyentes de la variable. Metodológicamente es descriptivo presentando un diseño en el que no se manipulan variables, es decir observacional, y la población de estudio estuvo conformada por 102 enfermeras del mismo Instituto de ciencias neurológicas. Los hallazgos indican que el 48% de la fuerza laboral, muestra un nivel de satisfacción promedio para la labor que realiza, mientras que el 49% se encuentra en el nivel de infelicidad laboral. Además, el 51.0% este insatisfecho con los componentes personales y sociales de su trabajo. La conclusión de la investigación es que el personal de salud tiene un grado medio de infelicidad, destacando la dimensión de las circunstancias de trabajo, donde se

muestra una mayor proporción de insatisfacción, lo que indica la necesidad de implementar reformas que mejoren las condiciones de trabajo de los enfermeros.

En Callao, Martínez (2016) investiga la relación entre la felicidad de los trabajadores y la gestión que se realiza acerca del talento humano, en un hospital local. Metodológicamente se lleva a cabo utilizando una técnica cuantitativa, por lo que se apegó a un paradigma positivista, con un diseño observacional y transversal que, por su profundidad alcanza un nivel correlacional. Los cuestionarios de las variables en investigación tuvieron un procedimiento de validación conformado por jueces expertos, asimismo se realizó el análisis de fiabilidad para la adquisición de los datos, la muestra estuvo conformada por un total de 80 servidores del hospital Daniel Alcides Carrión. Los hallazgos demuestran una asociación estadísticamente significativa con un valor alto para el coeficiente de repercusiones ( $R = 723$ ) entre las variables de la investigación.

Para definir el término gestión de la salud es importante primeramente tener en cuenta el significado de gestión que, de acuerdo con Salgueiro, (2012) es un grupo de actuaciones que posibilitan gerenciar y anticipar de manera participativa el cambio el cual tiene por objetivo desarrollar estrategias conducentes a garantizar el futuro de la organización.

El concepto de gestión y dentro de la estrategia es un aspecto principal en una era contemporánea que viene reemplazando a las actividades que gestores anteriores desarrollaron. Es así que cuando hablamos de estrategia debemos remontarnos al campo militar, pues de ahí proviene, del término estratégicos, que en griego significa general, no obstante, ha ido evolucionando en los últimos tiempos, aplicándose a diferentes actividades humanas y en especial al mundo de la empresa (Fuentes, y otros, 2020).

Uno de los aspectos más importantes de la gestión es la comprensión del entorno competitivo y sus consecuencias en la empresa u organización, por lo que el desarrollo de la dirección estratégica se basa en la investigación actual. Algunos escritores recomiendan usar el término "administración estratégica" para referirse al proceso de definición de metas u objetivos a largo plazo para una empresa u organización, que luego lleva a la ejecución de actividades y al suministro de recursos asociados que permiten la realización de esas metas (Romero, 2016).

Por otro lado, Terán, (2017), sobre la gestión de la salud, indica: “la gestión de la salud significa movilizar los elementos administrativos para poder obtener el bienestar del usuario que acude al establecimiento de salud” (p.12). Teniendo en cuenta las citas textuales de los diferentes autores, se puede decir que en una institución pública de salud la gestión presenta sus propias características, las mismas que la diferencian de otras instituciones en las cuales se presentan contextos diferentes que crean particularidades propias, sin embargo, las instituciones de salud no se centran en el mundo empresarial propiamente dicho, sino que más bien tiene por propósito brindar servicios al usuario que requiere atención debido al deterioro que presenten sus salud. Es así que las instituciones dedicadas a la salud, deben tener un componente humano, porque no podemos olvidar que se está atendiendo un aspecto fundamental del ser humano que es el cuidado de la salud.

Son cuatro las dimensiones que presenta la gestión: planificación, proceso de organización, la dirección y el control (Dess et al., 2021).

En cuanto al procedimiento de planificación, implica la formulación de acciones que se relacionen con las metas planteadas por la organización y que movilicen los recursos que se necesita para el cumplimiento de esas metas, con estimación e identificación metódica (Robbins y Judge, 2017). De esta manera, la planificación es un aspecto fundamental de la gestión, ya que permite la prospección de eventos futuros y la anticipación de lo que está por venir, es decir, enfrentar el futuro. Por ello, la planificación es uno de los aspectos fundamentales en el mundo contemporáneo en el que vivimos, haciéndose cada vez más necesaria su presencia por la dinámica de los fenómenos que se dan no sólo en el orden económico y social sino también en el orden empresarial (Gonzáles, 2004)..

Entre los propósitos de la planeación, no sólo se tiene el adelantarse al futuro, sino que debe hacerse de una manera ordenada, involucrando actividades, recursos humanos y materiales, los cuales deben estar continuamente en actualización, es decir los planes no puedes dejar de actualizarse, dado que éstos pierden vigencia en un mundo tan cambiante como el que tenemos (Cervantes, 2017).

La organización es otra dimensión importante de la gestión, implícitamente implica distribuir y organizar labores, es decir asignar funciones dentro de la organización, permite también lograr una jerarquía de autoridad, así como realizar una administración ordenada de los recursos con los que cuenta la organización, de tal manera que se pueda optimizar los mismos para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Naturalmente diferentes organizaciones tienen estructuras distintas y por ello han de cambiar su manera de organizarlas y ordenarlas en función a las actividades que desempeña (Robbins & Judge, 2017)

Es importante tener también en cuenta que en vez en la organización están conjunto de relaciones las cuales serán de manera entrelazada y simultánea entre sus participantes, en las que existe un estatus de jerarquía, no obstante las metas en común competen a todos, dichas metas son el resultado del proceso de planificación, pero para que se lleve a cabo, para que sean ejecutadas es importante contar con una estructura organizada, comprensible para todos los miembros de la organización y que pueda contribuir a alcanzar las metas planteadas, donde la información y la experiencia estén presentes al momento de tomar decisiones, motivo por el cual podemos decir que una adecuada organización estructural y un proceso gerencial pertinente permitirá la permanencia de las organizaciones en el tiempo (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Otro aspecto clave de la gestión es la gestión, que como su nombre lo indica, es un proceso que lleva a los miembros de un grupo u organización a realizar las actividades requeridas para alcanzar las metas establecidas, y para ello se requiere liderazgo, miembros de la organización y comunicación, habilidades (Robbins y Judge, 2017). Así, la gestión conduce al desarrollo de un conjunto de actividades, de las cuales la más destacada es la capacidad motivacional, que es un rasgo psicológico que permite realizar adecuadamente el trabajo y permite a los trabajadores ver lo que son capaces de lograr en el futuro, según metas predeterminadas. Por lo tanto, la gestión implica entender cómo establecer los objetivos organizacionales y vincularlos a los individuos, comprometiéndolos con la organización, de manera que sea posible influir en el comportamiento de los individuos para que realicen acciones que permitan el funcionamiento de la organización social (Kniazieva et al., 2017).

Es así que podemos notar que la motivación, el liderazgo y la comunicación organizacional se constituyen en piedras angulares de una buena dirección dado que, si los trabajadores no están adecuadamente motivados, por más adecuada que sea la planificación no habrá quien ejecute tales planes de una manera eficiente por ello es necesario, evitalizar periódicamente la motivación de los empleados. No menos crucial es el liderazgo, dado que, si no se puede influir en los empleados, no puedes tener éxito., difícilmente se podrá motivarlos, dado que el liderazgo es inherente a la motivación (Yulk, 2019). La comunicación organizacional se constituye también en el hilo conductor que hace posible que los procesos administrativos inherentes a la gestión funcionen, y para ello. Tanto la comunicación horizontal y vertical, así como los canales de comunicación debe ser funcionales caso contrario se corre el riesgo de desviar los objetivos propuestos (Dess, et al, 2021).

El control, que hace posible monitorear el desempeño que los trabajadores en una organización realizan, supervisa la implementación de medidas correctivas y en última instancia, conduce al cumplimiento de metas predeterminadas (Robbins y Judge, 2017). El control de esta manera implica el establecimiento de metas y normas que permitan evaluar el desempeño laboral; sin embargo, es importante recordar que esto debe estar ligado al proceso de planeación, donde existen tablas que son medibles y claras y que recogen el potencial y habilidades de los empleados; de lo contrario, se corre el riesgo de no alcanzar los objetivos previstos.

En cuanto a la gestión variable del talento humano, existen una serie de definiciones; Chiavenato (2020) lo define como el conjunto de políticas y procesos que posibilitan la gestión sistemática y estructurada de las capacidades y competencias de los empleados de una empresa. Con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales, se diseñan acciones en las áreas de selección, capacitación y adaptación del personal, así como evaluación del desempeño laboral.

Por su parte Vallejo (2016) al aludir a la gestión del talento humano manifiesta que los aspectos fundamentales que están inmersos en este son la organización sistemática de la conducción y desarrollo de lo que se entiende por capital humano es decir el activo potencial de la organización y que ha de permitir que los objetivos

de esta se cumplan de manera eficiente, siempre y cuando exista una política de desarrollo de personal.

Así podemos apreciar que cuando hablamos de un proceso sistemático nos referimos a un conjunto de etapas debidamente articuladas que hacen posible que finalmente se cuente con el personal idóneo, que presente un desempeño laboral adecuado y ello implica acciones desde el reclutamiento del personal, las estrategias de selección, inversión, capacitación, evaluación y recompensas por la productividad realizada, también es muy importante tener en cuenta la retención del personal, pues los podemos olvidar que la formación del personal es un proceso extenso y continuo, no es sencillo contar con personal debidamente calificado y adecuado a los objetivos de la organización de ahí la importancia de recompensar adecuadamente a los trabajadores y contar con estrategias que permitan que estos permanezcan en la organización, siempre y cuando su desempeño sea el esperado.

Respecto a las teorías o modelos teóricos inmersos en la gestión del talento humano Chiavenato (2020) realiza una referencia a alguno de ellos, es así que presenta el modelo denominado producto y servicio estimado en el que el recurso humano se constituye en una variable que está vinculada a la producción, es así que un incremento en la productividad solamente puede estar sustentado en una mejora del recurso humano o en un cambio de tecnología. Por su parte el modelo basado en el seguimiento de puestos toma en cuenta un factor estratégico de la organización al que se vincula de manera proporcional el personal necesario tomando indicadores históricos y fuerza laboral asignados a cada unidad productiva.

Otro modelo de gestión de recursos humanos son los prácticos que hacen que el administrador de recursos humanos se constituya en el ente capaz de generar cambios en la cultura organizacional haciendo uso de delegación de funciones, estableciendo una visión y misión organizacional, capacitando al personal para aprender nuevas tareas y desarrollando la capacidad de gestionar recursos en relación con perfiles depuestos.

Por último, tenemos los modelos estratégicos en la gestión de los recursos humanos, que son modelos en los que se gestiona el potencial humano en conexión

directa con las demandas de la empresa, así como con la estructura organizativa que presenta, y además considera el crecimiento de los talentos de los trabajadores. Los empleados son un componente vital de la gestión de recursos humanos.

Se cree que la gestión del potencial humano tiene muchos componentes, incluida la selección de personal, el desarrollo del personal y la remuneración.

La selección de personal es un proceso en el cual se desarrollan acciones que permiten reclutar personal para tareas específicas dentro de la organización, dicho reclutamiento primeramente puede venir del campo interno, es decir de la propia organización, constituida por trabajadores que deseen cubrir un puesto laboral más alto o que cumpla con sus expectativas. En esta etapa de la gestión requiere un conocimiento importante del mercado laboral, así como de las estrategias de divulgación que permitan atraer al personal más idóneo la organización (Dessler, 2020).

Para llevar a cabo la selección humana, se deben utilizar muchas tácticas para contratar a los mejores candidatos; estos enfoques incluyen la llamada entrevista de selección, una prueba de idoneidad en la comprensión de las habilidades del puesto y pruebas psicológicas (Chiavenato, 2020)

El desarrollo personal se basa en la gestión del talento humano; comienza con la inserción del trabajador en la organización y la explicación de las tareas que le corresponden, con la asistencia de empleados más experimentados. Afirmó que la inmersión también permite que el empleado se familiarice con la cultura organizacional de la empresa, reduciendo así los conflictos o angustias que puedan surgir (Vallejo, 2016).

La capacitación del personal es otro aspecto fundamental en el proceso de gestión del talento humano, ya que permite el desarrollo y crecimiento de las competencias de los trabajadores en relación con sus puestos de trabajo. Dicha formación permite no solo el desarrollo de las competencias de los trabajadores, sino también el crecimiento de la organización, lo que resulta del aprendizaje continuo por parte del trabajador de las competencias inherentes al perfil del puesto que ocupa, lo que redundará en conductas laborales alteradas que contribuirán al éxito de la organización (Chiavenato, 2020).

La calidad de vida laboral tiene que ver con el desarrollo personal, con un clima organizacional favorable y una cultura organizacional que sea propicio para desarrollar trabajo en la que las relaciones sociales e interpersonales permitan que el trabajo dentro de la organización se inhibe de manera más articulada, en la que el trabajo en equipo corporativo permita cumplir las metas con mayor rapidez, al mismo tiempo que la salud laboral quede protegida de aspectos negativos que son propios de cada organización (Jara et al, 2018). En cuanto a la compensación es un aspecto que se vincula con la motivación externa del trabajador y que involucra el sistema de remuneraciones que se empleen una organización, el cual debe estar adecuadamente organizado en función de las responsabilidades propias de cada perfil de puesto asimismo debe contener la valoración referida al esfuerzo extraordinario realizado por los trabajadores. Se recomienda contar con mecanismos de recompensa monetarios y no monetarios que permitan incentivar a los trabajadores hacia una mejora continua de su desempeño (Dessler, 2020)

La satisfacción hace referencia a un estado mental que se caracteriza por la sensación de que poco o nada se necesita para lograr una completitos en el plano mental o físico. Así, por ejemplo, cuando se menciona la satisfacción que uno tiene cuando ha concluido un objetivo importante para sí mismo, o cuando se presenta satisfacción por tener un buen estado de salud y una economía estable, estoy satisfecho por la atención que recibí en el hospital, los trabajadores manifiestan su satisfacción por haber reconocido en acto público el trabajo que realizan.

En el tema de salud, la satisfacción del usuario está vinculado a diferentes factores, algunas están vinculadas a la infraestructura, otras a los equipos, los profesionales, la atención, la gestión administrativa, el manejo presupuestal, entre otros.

La satisfacción laboral refleja el grado en que un trabajador se identifica con las labores que realizan en una institución u organización, lo cual se demuestre la participación activa del mismo en diversas operaciones que realiza la entidad, la satisfacción laboral se considera también como un indicador de desempeño significativo para la autoevaluación (Lu et al, 2016).

Según (Dessler, 2020), la satisfacción laboral se describe como las emociones y creencias que dan forma a cómo los trabajadores ven su trabajo, así

como su dedicación a las actividades de la organización. Así, si una persona tiene sensaciones agradables sobre su trabajo seguidas de emociones felices, desarrollará actitudes favorables hacia él.

Desde el punto de vista de la psicología o de la literatura psicológica, existen factores organizacionales para la satisfacción laboral, como la presencia de infraestructura adecuada en el lugar de trabajo. Va más allá de las cualidades físicas que ofrece la empresa para incluir la independencia del trabajador para tomar decisiones directamente relacionadas con las actividades que realiza y con base en su experiencia con ella. Dentro de las condiciones organizacionales también destacan la integración social que se da en la organización, el sentido de trabajo en grupo, la no discriminación por motivos sociodemográficos, además de estos también muchas organizaciones presentan condiciones atractivas para el desarrollo del trabajador. Otra fuente de satisfacción laboral vinculada a la organización está representada por la forma en que se realiza la supervisión en la organización respecto del trabajo, una supervisión en la que se aporte a la mejora del trabajo y el desarrollo de las capacidades del trabajador ha de contribuir satisfactoriamente a que este se ve atraído a mejorar en su trabajo y se vincule de mejor manera a la organización, en tanto que una supervisión netamente punitiva desalienta al trabajador a continuar en la misma.

Otras fuentes de placer se relacionan con asuntos personales; estos estudios indican que la satisfacción laboral depende del interés personal del trabajador en la actividad que realiza, así como de factores relacionados con la personalidad y el desempeño. Además del locus de control del trabajador y de variables personales como la edad y el género, el origen también es un factor. Cuando un trabajador cree que puede cumplir con las funciones propias de su cargo de ella, debe reforzar su sentimiento de autoeficacia para que pueda ajustarse a los cambios futuros que puedan surgir en el trabajo que realiza. Es probable que los empleados que son más eficientes estén más contentos con sus trabajos.

Las fuentes contextuales son aquellas que tienen que ver con asuntos externos a la organización, como por ejemplo la capacidad de la organización para relacionarse de manera interna organizacional con otras empresas que permitan la movilidad de los trabajadores, para ganar experiencia, la cual ha de permitir una

comparación y es ahí donde nace el compromiso organizacional, también en ese contexto se presentan las empresas competitivas o que labora en el mismo rubro de la organización y que pueden ofrecer mejores condiciones al trabajador que hacen que este siente que no está satisfecho en el lugar de trabajo, por este motivo las organizaciones deben de tener un carácter dinámico en relación a las condiciones que presentan para el trabajador las cuales que tienen que ser atractivas, porque no olvidemos que uno de los activos fundamentales de toda organización son los trabajadores.

Vallejo (2016) señala que existen teorías de la satisfacción laboral que están relacionadas con la llamada jerarquía de requisitos de Maslow, la misma que propone que en el ser humano las necesidades están jerarquizadas, desde aquellas demandas básicas o denominados las demandas fisiológicas, las mismas que al ser cubiertas buscan otro nivel de satisfacción como por ejemplo las demandas de seguridad, así se tienen cinco categorías de demandas. Teoría que trasciende al campo laboral en la que podemos hablar del deseo de una satisfacción laboral intrínseca, en el sentido que las actividades que se desarrollan como parte del trabajo generan felicidad, salud y bienestar entre otras cosas, así como el deseo social de contacto, también se presenta la teoría de los dos factores de Herzberg, así como el modelo de Características del Trabajo. Maslow (1943) desarrollar su teoría acerca de las jerarquías de la de las necesidades la cual tiene su sustento en la psicología humanista en la práctica clínica, el estudio mostró que incluidas las necesidades físicas, las necesidades intrínsecas de satisfacción laboral, las necesidades sociales, las necesidades de estima/logro y autoestima. -ascender de categoría. De acuerdo con la hipótesis, una vez que se aborda o satisface uno de estos deseos, deja de motivar. Como resultado, se debe desencadenar el siguiente grado más alto de necesidad del individuo para que él o ella se sientan llenos. Sin embargo, las demandas están influenciadas por su peso asociado, así como por el grado en que una persona aspira a satisfacer esas necesidades.

En cuanto se refiere a las dimensiones de la satisfacción laboral estas involucran diferentes dimensiones, siendo cinco las que se usan en la presente investigación y que derivan de las investigaciones de (Palma, 2005 como se citó en Romero, 2020), siendo estas:

Satisfacción con participación en la supervisión en la organización que hace referencia a la calidad del asesoramiento que se tiene durante la supervisión, la misma que debe tomar en cuenta las diferentes formas que se tiene que realizar un trabajo, siempre y cuando las metas sean cumplidas, la supervisión hoy en día toca temas de asistencia al trabajador en procura de una mejora de sus habilidades, así la supervisión involucra procesos de capacitación que le permitan al trabajador sentirse cómodo con el puesto de labor que desempeña (Bohlander et al., 2017).

La satisfacción con el salario y las prestaciones es una parte vital de la satisfacción laboral, ya que, según la teoría de Maslow, es fundamental que el trabajador satisfaga sus necesidades básicas y las de su entorno o familia antes de alcanzar la autorrealización. Además de la compensación monetaria, los factores que contribuyen a la satisfacción de la remuneración incluyen el reconocimiento del trabajo, la oportunidad de crecimiento personal, la seguridad en el empleo y la conformidad con la legislación laboral vigente. (Bohlander, 2017)

Satisfacción intrínseca con el trabajo se constituye otra de las misiones fundamentales de la satisfacción laboral y tiene que ver con la adecuación de las habilidades y competencias que tiene el trabajador con los objetivos de la organización, en tanto que la satisfacción con el ambiente físico del trabajo hace mención a las características del lugar donde se realiza la labor y finalmente se tiene la satisfacción con la cantidad y calidad del trabajo producido, tiene que ver con la satisfacción por lo desarrollado en la jornada laboral y la contribución que el trabajador hace hacia la empresa (Bohlander, Snell, S, & Morris, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo al enfoque el estudio es cuantitativa porque asumió el paradigma positivista, mide las variables (las operacionaliza), formula hipótesis respecto de la relación entre ellas y hace uso de la estadística para demostrar su verdad (Creswell, 2017).

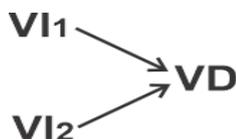
La investigación fue sustantiva o básica pues, tuvo por propósito recoger información proveniente de la realidad y a partir de ello buscar ampliar los conocimientos de área del saber (Sánchez y Reyes, 2015), el estudio pretende aumentar el conocimiento del área del de la gestión de la salud y del talento humano sobre la satisfacción laboral.

Por su profundidad la investigación fue explicativa o causal, dado que la variación de una o varias variables es explicada en función de otras u otras variables (Bernal, 2016), en la presente investigación la satisfacción laboral ha de ser explicada en términos de la gestión del salud y gestión del talento humano.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación plantea un diseño no experimental dado que no se realizó la manipulación de variables, siendo de tipo correlacional causal (Hernández & Mendoza, 2018), siendo la investigación transversal, porque los datos se recolectaron en un periodo corto de tiempo (no se estudia la evolución de las variables en el tiempo) (Creswell, 2017).

El diagrama para el diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

VI1: Gestión de la salud

VI2: Gestión del talento humano

VD: Satisfacción laboral

→ Incidencia

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente 1: Gestión de la salud**

##### **Definición conceptual**

Terán, (2017), sobre la gestión de la salud, indica: “la gestión de la salud significa movilizar los elementos administrativos para poder obtener el bienestar del usuario que asiste al centro de salud” (p.12)

##### **Definición operacional**

Evaluación de la gestión de salud a través de cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección, control

##### **Indicadores**

Los indicadores considerados para la variable gestión en salud están ordenados según sus dimensiones, determinación de meta, establecimiento de objetivos, elaboración de documentos de gestión, formulación de planes; establecimiento de una estructura organizacional, capacidad para la distribución de la autoridad, administración de recursos humanos; capacidad de motivación, liderazgo directivo, comunicación organizacional, trabajo en equipo, diseño de sistemas de control, análisis de logro de objetivos y establecimiento de sistemas de información.

##### **Escala de medición**

Se empleó una escala de medición Likert y será evaluada en tres niveles: buena, regular y deficiente

#### **Variable independiente 2: Gestión del talento humano**

##### **Definición conceptual**

Prácticas y políticas que permiten la gestión sistemática y organizada de las competencias y capacidades de los empleados de una organización, con el fin de

alcanzar los objetivos organizacionales; se desarrollan acciones en las áreas de selección de personal, capacitación, adecuación y evaluación del desempeño laboral (Chiavenato, 2020)

### **Definición operacional**

Evaluación de la gestión de recursos humanos en términos de sus tres dimensiones: selección de personal, desarrollo del personal y compensación del personal.

### **Indicadores**

Para la gestión del talento humano se emplearon indicadores de acuerdo a sus dimensiones, reclutamiento interno y externo, diseño de cargos, técnicas de evaluación; Inmersión laboral, capacitación laboral, crecimiento del personal en la organización, calidad de vida laboral, y para la compensación del personal se tomó en cuenta como indicadores la gestión de beneficios incentivos, así como las remuneraciones.

### **Escala de medición**

Se empleó una escala de medición Likert y será evaluada en tres niveles: buena, regular y deficiente

### **Variable dependiente: Satisfacción laboral**

#### **Definición conceptual**

Según Dessler (2020), la satisfacción laboral se describe como los sentimientos y creencias que motivan a las personas a realizar su trabajo, así como su dedicación a las actividades de la organización. Así, si una persona tiene sensaciones agradables sobre su trabajo seguidas de emociones felices, desarrollará actitudes favorables hacia él.

#### **Definición operacional**

Evaluación de la satisfacción laboral en términos de cinco dimensiones: la satisfacción intrínseca con el trabajo y con el ambiente laboral, así como la satisfacción con las prestaciones y remuneraciones, con la cantidad y calidad de trabajo realizado y con la supervisión y la participación en la organización.

## **Indicadores**

Para la situación laboral se tomaron en cuenta indicadores relacionados a la satisfacción con la participación que tienen los trabajadores en la organización, así como la calidad de asesoramiento, el apoyo y la frecuencia de la supervisión, también se tomó en cuenta respecto a la satisfacción con la remuneración y las prestaciones el reconocimiento por el trabajo desplegado, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, mientras que en lo referente a la satisfacción intrínseca se tuvo en cuenta la satisfacción con las actividades realizadas, el grado de autonomía del trabajador y el logro personal, para la satisfacción con el ambiente físico el trabajo se tuvo en cuenta la ergonomía del ambiente donde se labora, la disposición de recursos con el trabajo y la satisfacción intrínseca con el mismo, también se tuvo en cuenta la satisfacción con la labor asignada en cuanto a cantidad y calidad.

## **Escala de medición**

Se empleó una escala de medición Likert y será evaluada en tres niveles: Alta, media y baja.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Constituida por todos los datos de interés tomados de la unidad de observación (Bologna, 2018); en la presente investigación estuvo conformada por 410 trabajadores del hospital de Abancay.

#### **3.3.2. Muestra**

Porción representativa de la población (Bologna, 2018); el tamaño de la muestra para este estudio fue de 201.

#### **3.3.3. Muestreo**

Por conveniencia, no probabilístico.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1. Técnicas

Los datos se adquirieron utilizando el enfoque de encuesta, que se define por la ausencia de discusión con el individuo encuestado durante todo el procedimiento de recopilación de datos (Bernal, 2016).

#### 3.4.2. Instrumentos

En la presente investigación se empleó tres instrumentos, Cuestionario sobre: gestión de la salud, gestión del talento humano y satisfacción laboral.

#### 3.4.3. Validación y confiabilidad

##### Validez de los instrumentos

La validez es una cualidad de los instrumentos de recolección de datos en función de si miden o no la variable para la que fueron diseñados (Meneses, et al., 2017).

Para establecer la validez de los instrumentos empleados en esta indagación, se sometieron al método de jueces expertos, quienes decidieron que los instrumentos utilizados son relevantes y válidas en cuanto a las variables consideradas:

**Tabla 1**

*Validación por jueces expertos*

N°	Juez validador	Gestión de la salud	Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
		Criterio	Criterio	Criterio
01	Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz	Procede aplicación	Procede aplicación	Procede aplicación
02	Dr. Aurelio Cutipa Villasante	Procede aplicación	Procede aplicación	Procede aplicación
03	Dr. Waldo Campaña Morro	Procede aplicación	Procede aplicación	Procede aplicación
04	Dr. Nicolás Jiménez Terrones	Procede aplicación	Procede aplicación	Procede aplicación

05	Dra. Rosa Marmanillo Manga	Procede aplicación	Procede aplicación	Procede aplicación
----	-------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

### Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se relaciona con el grado de estabilidad que muestran las mediciones producidas con los instrumentos, en situaciones variables; por lo tanto, la confiabilidad está directamente relacionada con la consistencia de la medición y la precisión con la que se logra (Meneses et al., 2017).

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos proporcionados, se realizó una prueba piloto (20 encuestados) para calcular el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach; los resultados se muestran a continuación.

#### Confiabilidad Alfa de Cronbach para las variables de estudio

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de la salud	0,857	17
Gestión del talento humano	0,930	17
Satisfacción laboral	0,936	23

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.5. Procedimientos

Como paso previo, se solicitó formalmente a la administración del Hospital de Abancay la autorización para encuestar a los trabajadores del hospital. Después de obtener su aprobación, los trabajadores que comprendieron la muestra de investigación dieron su consentimiento informado por separado. Después de aplicar los cuestionarios y recolectar los datos, se elaboró un registro de la aplicación de los instrumentos.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Tan pronto como los datos recolectados a través del formulario virtual fueron transferidos a Excel en una hoja de cálculo, fueron calificados antes de ser subidos al programa SPSS 26 para su análisis.

Se emplearon técnicas de estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencias y figuras estadísticas correspondientes a las variables y sus dimensiones, así como técnicas de estadística inferencial, como análisis de

regresión logística ordinal. Con la ayuda del software estadístico SPSS 26 se pudo determinar el impacto de las variables independientes sobre la variable dependiente.

El análisis de regresión logística ordinal se desarrollará teniendo en cuenta la prueba Chi-cuadrado como parte del ajuste global del modelo, los pseudo coeficientes R-cuadrado de Nagelkerke, Cox y Snell, así como los de McFadden, y las estimaciones que se cambian para los parámetros de conducción para formar el modelo logístico de regresión ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se realizó de acuerdo con los principios éticos establecidos de beneficencia, autonomía y justicia, manteniendo la identidad de los participantes de la investigación. Los hallazgos adquiridos se mantuvieron en total secreto y los datos recopilados se utilizaron solo con fines de investigación. De igual forma, se consideró la declaración internacional de Helsinki para la investigación no terapéutica, que previene el abuso de los derechos de los participantes del estudio. Los hallazgos del estudio fueron presentados a los participantes, quienes, es importante señalar, otorgaron su permiso informado en el que se describieron los objetivos del estudio. Utilizando el estilo de citación APA, también se respetaron los derechos de los autores de los artículos y trabajos consultados para este estudio.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias para la variable Gestión de la salud*

Nivel	Gestión de la salud		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
Deficiente	67	33,3	69	34,3	69	34,3	69	34,3	81	40,3
Regular	87	43,3	99	49,3	94	46,8	86	42,8	74	36,8
Buena	47	23,4	33	16,4	38	18,9	46	22,9	46	22,9
Total	201	100,0	201	100,0	201	100,0	201	100,0	201	100,0

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

De acuerdo con los hallazgos del cuadro anterior, el 33,3% de los encuestados indica que la gestión de la salud es insuficiente, mientras que el 43,3% la considera regular y el 23,4% buena; la situación es similar para las dimensiones de la variable gestión de la salud, tal es así que se tiene que un 49.3% de los encuestados consideran como regular la planificación, y un 16.4% como buena, en el 46.8% perciben como regular la organización y el 18.9% como buena, respecto a la dirección el 42.8% considera que este regular y un 22.9% que es buena y el 40.3% considera que el control es deficiente y un 36.8% que es regular.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias para la variable Gestión del talento humano*

Nivel	Gestión del talento humano		Selección de personal		Desarrollo del personal		Compensación del personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	67	33,3%	60	29,9%	63	31,3%	64	31,8%
Regular	83	41,3%	92	45,8%	89	44,3%	98	48,8%
Buena	51	25,4%	49	24,4%	49	24,4%	39	19,4%
Total	201	100,0	201	100,0	201	100,0	201	100,0

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

En la tabla anterior se aprecian los resultados para la variable gestión del talento humano en el que se puede apreciar que un 33.3% considera que se da una gestión deficiente, mientras que el 41.3% considera que dicha gestión de regular y un 25.4% que es buena, respecto a las dimensiones se puede apreciar que en lo referente a selección de personal del 45.8% considera que se da de manera regular

y un 24.4% de manera buena, en cuanto al desarrollo del personal el 44.3% considera que es regular y el 31.3% que es deficiente, en tanto, referente a compensación del personal un 48.8% considera regular y un 31.8% deficiente.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias para la variable Satisfacción laboral*

Nivel	Satisfacción laboral		Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización		Satisfacción con la remuneración y las prestaciones		Satisfacción intrínseca con el trabajo		Satisfacción con el ambiente físico de trabajo		Satisfacción con la cantidad y la calidad de trabajo realizado	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Baja	60	29,9%	59	29,4%	58	28,9%	66	32,8%	54	26,9%	80	39,8%
Media	91	45,3%	94	46,8%	98	48,8%	93	46,3%	100	49,8%	97	48,3%
Alta	50	24,9%	48	23,9%	45	22,4%	42	20,9%	47	23,4%	24	11,9%
Total	201	100,0	201	100,0	201	100,0	201	100,0	201	100,0	201	100,0

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

El 29,9% de los - trabajadores tiene una satisfacción laboral baja, el 45,3% tiene una satisfacción laboral media y el 24,9% tiene una satisfacción laboral alta, pero la satisfacción con la supervisión y la participación en el hospital es media en un 46,8% y alta en un 23%; la satisfacción con la remuneración y las prestaciones es 48,8% media y 22,9% alta. En cuanto a la satisfacción laboral intrínseca, los resultados indican que el 46,3% de los trabajadores reporta un nivel de satisfacción media, mientras que el 32,8% reporta un nivel de satisfacción baja. Asimismo, en cuanto a la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, el 49,8% de los trabajadores reporta un nivel de satisfacción media, mientras que el 26,9% reporta un nivel de satisfacción baja. En cuanto a la satisfacción con la cantidad y calidad del trabajo realizado, el 48,3 por ciento de los encuestados indican regular, y 11.9% en nivel buena.

### **Prueba de Normalidad**

**Ho:** La gestión de la salud, gestión del talento humano y satisfacción laboral proviene de una distribución normal

**Ha:** La gestión de la salud, gestión del talento humano y satisfacción laboral proviene de una distribución diferente a la distribución normal

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables gestión de salud, talento humano y satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la salud	,220	201	,000
Gestión del talento humano	,219	201	,000
Satisfacción laboral	,228	201	,000

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

Como se muestra en la tabla anterior, el valor de significación para las tres variables de estudio es 0,000, que es inferior al 5 % (0,050) del nivel de significancia. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que las distribuciones de datos de las variables gestión de la salud, gestión del talento humano y satisfacción laboral se desvían de la normal.

### **Prueba de hipótesis general**

**Ho:** La gestión de la salud y del talento humano no incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Ha:** La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Tabla 6**

*Ajuste del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y satisfacción laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	335,330			
Final	27,468	307,862	2	,000

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

En la tabla anterior, Sig. 000 indica que las variables independientes contribuyen considerablemente al ajuste del modelo, o que las variables gestión de la salud y gestión del talento humano reduce el desajuste del modelo nulo.

**Tabla 7**

*Bondad de ajuste del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y satisfacción laboral*

	Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Pearson	0.612	8	1.000	Nagelkerke	0.899
Desviación	0.880	8	0.999	McFadden	0.738

Función de enlace: Logit.

**Nota:** Realizado haciendo uso del software SPSS 26

Debido a que Sig. es significativamente mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula, que establece que los valores observados y predichos son equivalentes. Por otro lado, las pseudo estadísticas R<sup>2</sup> cuantifican el grado en que el modelo propuesto reduce el desajuste del modelo nulo, en este caso el valor de la estadística R-cuadrado de Nagelkerke, 89,9% indica el porcentaje en que la satisfacción laboral es explicada por la gestión de la salud y el talento humano.

**Tabla 8**

*Estimación de parámetros del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y satisfacción laboral*

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[sat_laboral = 1]	-11.021	1.326	69.119	1	0.000	-13.619	-8.423
	[sat_laboral = 2]	-2.711	0.575	22.261	1	0.000	-3.837	-1.585
Ubicación	[ges_salud=1]	-7.249	1.157	39.289	1	0.000	-9.516	-4.983
	[ges_salud=2]	-3.395	0.752	20.378	1	0.000	-4.868	-1.921
	[ges_salud=3]	0 <sup>a</sup>			0			
	[ges_talen=1]	-7.198	1.222	34.683	1	0.000	-9.594	-4.803
	[ges_talen=2]	-2.002	0.727	7.581	1	0.006	-3.426	-0.577
	[ges_talen=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

**Nota:** Realizado haciendo uso del software SPSS 26

La estadística de Wald y el valor p derivado indican que los parámetros del modelo de regresión logística ordinal son sustancialmente diferentes de cero, como se muestra en la tabla anterior.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** La gestión de la salud y del talento humano no incide en la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022

**Ha:** La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022

**Tabla 9**

*Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	281.672			
Final	24.110	257.561	4	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior, Sig. 000 muestra que las variables independientes mejoran el ajuste del modelo, o que las variables gestión de salud y talento humano minimiza el desajuste del modelo nulo.

**Tabla 10**

*Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización*

	Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Pearson	1.124	8	0.997	Nagelkerke	0.722
Desviación	1.348	8	0.995	McFadden	0.606

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

Debido a que Sig. es significativamente mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula, que establece que los valores observados y predichos son equivalentes. Por otro lado, las pseudo estadísticas R2 cuantifican el grado en que el modelo propuesto reduce el desajuste del modelo nulo, lo que quiere decir que la variabilidad de la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización puede ser explicada en un 82,2% por la variación de la gestión de la salud y del talento humano.

**Tabla 11**

*Estimación de parámetros del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[sat_super = 1]	-8.216	0.865	90.289	1	0.000	-9.911	-6.521
	[sat_super = 2]	-2.180	0.473	21.221	1	0.000	-3.107	-1.252
Ubicación	[ges_salud=1]	-5.157	0.906	32.429	1	0.000	-6.931	-3.382
	[ges_salud=2]	-3.028	0.713	18.062	1	0.000	-4.425	-1.632
	[ges_salud=3]	0 <sup>a</sup>			0			
	[ges_talen=1]	-5.055	0.914	30.617	1	0.000	-6.845	-3.264
	[ges_talen=2]	-1.804	0.706	6.524	1	0.011	-3.188	-0.420
	[ges_talen=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

**Nota:** Realizado haciendo uso del software SPSS 26

En la tabla anterior se muestran los resultados para los parámetros del modelo de regresión logística ordinal, el estadístico de Wald y el p valor calculado evidencian que los parámetros son significativamente diferentes de cero.

### Prueba de hipótesis específica 2

**Ho:** La gestión de la salud y del talento humano no incide en la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Ha:** La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Tabla 12**

*Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	226.160			
Final	26.572	199.588	4	0.000

Función de enlace: Logit.

**Nota:** Realizado haciendo uso del software SPSS 26

En la tabla anterior, Sig. 000 indica que las variables independientes contribuye considerablemente al ajuste del modelo, o que las variables gestión de la salud y del talento humano reduce el desajuste del modelo nulo.

**Tabla 13**

*Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones*

	Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0.630
Pearson	1.247	8	0.996	Nagelkerke	0.719
Desviación	1.949	8	0.983	McFadden	0.476

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

Porque Sig. es significativamente mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula, que establece que los valores observados y predichos son equivalentes. Por otro lado, las pseudo estadísticas R2 cuantifican el grado en que el modelo propuesto reduce el desajuste del modelo nulo, en este caso el valor de la estadística R-cuadrado de Nagelkerke, lo que quiere decir que la variabilidad de la Satisfacción con la remuneración y las prestaciones puede ser explicada en un 71,9% por la variación de la gestión de la salud y del talento humano.

**Tabla 14**

*Estimación de parámetros del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[sat_remu = 1]	-6.258	0.650	92.706	1	0.000	-7.532	-4.984
	[sat_remu = 2]	-1.268	0.356	12.712	1	0.000	-1.965	-0.571
Ubicación	[ges_salud=1]	-5.007	0.881	32.319	1	0.000	-6.734	-3.281
	[ges_salud=2]	-2.640	0.709	13.881	1	0.000	-4.029	-1.251
	[ges_salud=3]	0 <sup>a</sup>			0			
	[ges_talen=1]	-2.809	0.851	10.896	1	0.001	-4.478	-1.141
	[ges_talen=2]	-0.794	0.699	1.289	1	0.256	-2.164	0.577
	[ges_talen=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

La estadística de Wald y el valor p derivado indican que los parámetros del modelo de regresión logística ordinal son sustancialmente diferentes de cero, como se muestra en la tabla anterior.

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** La gestión de la salud y del talento humano no incide en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Ha:** La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Tabla 15**

*Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	231.432			
Final	26.485	204.948	4	0.000

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

En la tabla anterior, Sig. 000 indica que las variables independientes contribuyen considerablemente al ajuste del modelo, o que las variables gestión de la salud y del talento humano reduce el desajuste del modelo nulo.

**Tabla 16**

*Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo*

	Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0.639
Pearson	1.400	8	0.994	Nagelkerke	0.729
Desviación	1.904	8	0.984	McFadden	0.486

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

Como Sig. es significativamente mayor que 0,050, se acepta la hipótesis nula, que establece que los valores observados y predichos son equivalentes. Por otro lado, los pseudo estadísticos R<sup>2</sup> cuantifican en qué medida el modelo propuesto reduce el desajuste del modelo nulo, en este caso el valor del estadístico

R-cuadrado de Nagelkerke, lo que quiere decir que la variabilidad de la satisfacción intrínseca con el trabajo puede ser explicada en un 72,9% por la variación de la gestión de la salud y del talento humano.

**Tabla 17**

*Estimación de parámetros del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[sat_tra = 1]	-6.409	0.701	83.673	1	0.000	-7.782	-5.036
	[sat_tra = 2]	-1.434	0.372	14.829	1	0.000	-2.164	-0.704
Ubicación	[ges_salud=1]	-4.134	0.839	24.305	1	0.000	-5.778	-2.491
	[ges_salud=2]	-2.289	0.692	10.940	1	0.001	-3.646	-0.933
	[ges_salud=3]	0a			0			
	[ges_talen=1]	-3.974	0.847	22.041	1	0.000	-5.633	-2.315
	[ges_talen=2]	-2.129	0.710	8.986	1	0.003	-3.521	-0.737
	[ges_talen=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Nota: Realizado haciendo uso del software SPSS 26

La estadística de Wald y el valor p derivado indican que los parámetros del modelo de regresión logística ordinal son sustancialmente diferentes de cero, como se muestra en la tabla anterior.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**Ho:** La gestión de la salud y del talento humano no incide en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Ha:** La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Tabla 18**

*Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de trabajo*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	212.917			
Final	31.638	181.279	4	0.000

Función de enlace: Logit.

Nota: Realizado haciendo uso del software SPSS 26

En la tabla anterior, Sig. 000 indica que las variables independientes contribuyen considerablemente al ajuste del modelo, o que las variables gestión de la salud y del talento humano reduce el desajuste del modelo nulo.

**Tabla 19**

*Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de trabajo*

	Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Pearson	5.784	8	0.671	Nagelkerke	0.679
Desviación	6.752	8	0.564	McFadden	0.434

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

Debido a que Sig. es significativamente mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula, que establece que los valores observados y predichos son equivalentes. Por otro lado, las pseudo estadísticas R<sup>2</sup> cuantifican el grado en que el modelo propuesto reduce el desajuste del modelo nulo, en este caso el valor de la estadística R-cuadrado de Nagelkerke, lo que quiere decir que la variabilidad de la satisfacción con el ambiente físico de trabajo puede ser explicada en un 67,9% por la variación de la gestión de la salud y del talento humano.

**Tabla 20**

*Estimación de parámetros del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de trabajo*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[sat_amb = 1]	-5.975	0.606	97.164	1	0.000	-7.164	-4.787
	[sat_amb = 2]	-1.295	0.362	12.814	1	0.000	-2.003	-0.586
Ubicación	[ges_salud=1]	-5.017	0.974	26.539	1	0.000	-6.925	-3.108
	[ges_salud=2]	-3.458	0.820	17.799	1	0.000	-5.065	-1.852
	[ges_salud=3]	0a			0			
	[ges_talen=1]	-2.076	0.904	5.269	1	0.022	-3.848	-0.303
	[ges_talen=2]	0.211	0.786	0.072	1	0.788	-1.330	1.752
	[ges_talen=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

La estadística de Wald y el valor p derivado indican que los parámetros del modelo de regresión logística ordinal son sustancialmente diferentes de cero, como se muestra en la tabla anterior.

### Prueba de hipótesis específica 5

**Ho:** La gestión de la salud y del talento humano no incide en la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Ha:** La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022.

**Tabla 21**

*Ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	120.723			
Final	39.338	81.385	4	0.000

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

En la tabla anterior, Sig. 000 indica que las variables independientes contribuyen considerablemente al ajuste del modelo, o que las variables gestión de la salud y del talento humano reduce el desajuste del modelo nulo.

**Tabla 22**

*Bondad de ajuste del modelo entre la variable gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado*

	Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Pearson	6.621	8	0.578	Nagelkerke	0.333
Desviación	6.943	8	0.543	McFadden	0.389

Función de enlace: Logit.

*Nota:* Realizado haciendo uso del software SPSS 26

La tabla anterior muestra que los valores observados y predichos son muy similares, porque Sig es mayor que 0.050. Por tanto, se acepta la hipótesis nula, que establece que los valores predichos y observados son equivalentes. Por otro lado, R2 cuantifica qué tan bien el modelo propuesto reduce el desajuste del modelo nulo, en este caso el valor de Nagelkerke, lo que quiere decir que la variabilidad de

la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado puede ser explicada en un 38,9% por la variación de la gestión de la salud y del talento humano.

**Tabla 23**

*Estimación de parámetros del modelo entre las variables gestión de la salud y del talento humano y la dimensión Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[sat_la = 1]	-2.956	0.432	46.877	1	0.000	-3.802	-2.110
	[sat_la = 2]	0.459	0.297	2.392	1	0.122	-0.123	1.041
Ubicación	[ges_salud=1]	-2.633	0.801	10.818	1	0.001	-4.202	-1.064
	[ges_salud=2]	-1.828	0.670	7.448	1	0.006	-3.141	-0.515
	[ges_salud=3]	0a			0			
	[ges_talen=1]	-1.431	0.746	3.685	1	0.055	-2.893	0.030
	[ges_talen=2]	-0.313	0.625	0.251	1	0.617	-1.537	0.912
	[ges_talen=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

**Nota:** Realizado haciendo uso del software SPSS 26

El estadístico de Wald y el valor p estimado revelan que los parámetros del modelo de regresión logística ordinal son sustancialmente diferentes de cero.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los hallazgos del estudio permiten decir que, según el modelo presentado para la regresión logística ordinal, el modelo en el que la satisfacción laboral y las variables independientes, salud y gestión del talento humano, ofrecen un ajuste suficiente. La gestión de la salud y la gestión del talento humano explican el 88,9% de la satisfacción laboral. Akuffo et al. (2021), en su investigación sobre la satisfacción laboral y sus factores asociados, concluye que la mayoría de los optometristas recibieron satisfacción laboral asociada a la planificación estratégica de la eficacia de los recursos humanos, lo que incide en el desarrollo de sistemas de salud ocular de calidad y en la prestación de servicios. La gestión estratégica del talento mejora las capacidades de los empleados y les ayuda a alcanzar sus objetivos, según Fajardo et al. (2020). En esta investigación, el 45,3% de los trabajadores reporta satisfacción laboral media, el 24,9% satisfacción laboral alta y el 29,9% más satisfacción laboral. Estos resultados muestran que es importante continuar mejorando la gestión en salud y el talento humano, potenciando las habilidades y competencias de los trabajadores, y buscando la mejora financiera y profesional. Es así que la gestión del talento en las organizaciones va cobrando importancia paulatina durante los años, la cual está ligada a conseguir empleados utilizando técnicas de planificación de carrera, capacitación los cuales proporciona una ventaja competitiva sostenible para la creación tanto operativo como estratégica. El término de uso frecuente talento académicamente describe la capacidad que tienen los individuos para producir soluciones creativas, para animar y fomentar en otros el éxito inclusive cuando hay limitaciones de recursos y tiempo, motivo por el cual el talento se ha incrementado en cuanto a su importancia estratégica para las entidades, porque permiten tener condiciones económicas positivas las cuales están relacionadas con los procesos de satisfacción de los trabajadores o empleados que tienen que ver también con los componentes fundamentales del éxito (Mitosis, 2021).

Ling et al. (2018) señalan que la satisfacción laboral es una medida del vínculo percibido entre lo que una persona quiere de su trabajo y lo que percibe sobre él. Son reacciones psicológicas al trabajo mismo y conllevan componentes cognitivos. conductuales efectivos, en este sentido las recompensas involucradas

en la satisfacción constituyen uno de sus componentes, y que se basan en las expectativas del trabajador, como indican Dzimbiri y Molefi (2021) en el caso de la salud y más específicamente del personal de enfermería, trabajo satisfacción ha sido concebida como una de las aspiraciones imperativas, siendo uno de los propósitos de la gestión del talento humano lograr que el personal esté satisfecho con el trabajo que realiza y también

En cuanto al primer objetivo particular, el estudio muestra que el modelo de regresión logística ordinal proporciona un ajuste global eficaz, lo que confirma que la gestión de la salud y la gestión del talento humano afectan la satisfacción laboral del personal hospitalario. En el hospital de Abancay, el 82,2% de la varianza de la satisfacción laboral con la supervisión y participación en la organización puede explicarse por la gestión en salud y los valores del talento humano. Al respecto, Chalco y Robles (2019) en su investigación sobre la satisfacción laboral en docentes de medicina de la Universidad Peruana, muestran que existen diferentes factores que inciden en la satisfacción laboral, como el reconocimiento, la carga laboral y la supervisión, que muchas veces no cumple con los requisitos, función para la que se constituye, convirtiéndose únicamente en un mero cumplimiento de la verificación de determinados procesos, pero no en el establecimiento de las actividades necesarias para su mejora.

Roche et al. (2021) muestran que algunos estilos de supervisión, como la supervisión clínica Safe Care, disminuyen la satisfacción del personal de enfermería con su superior jerárquico, lo que acelera la necesidad de sistemas de supervisión adecuados al contexto de salud en el que se desarrollan las tareas de supervisión. La supervisión actual mejora la detección de trabajadores y evita cualquier error en las operaciones laborales.

Como resultado de una adecuada supervisión laboral, se pueden identificar deficiencias en el sistema organizacional, los perfiles propuestos y el desarrollo de habilidades específicas que deben poseer los trabajadores. Esto les da los insumos necesarios para poder programar acciones formativas de los trabajadores, en caso de requerirse, y cambiar la ubicación del puesto en función del perfil real del trabajador. De esta forma, la supervisión retroalimenta constantemente cómo mejorar el funcionamiento de la organización, aprovechando el potencial del talento humano con el que se cuenta, ubicándolo en el puesto que genera mayor

satisfacción interna y que a la vez contribuye efectivamente al logro de los objetivos de la organización.

De esta forma, la supervisión laboral puede convertirse en una fuente de motivación y satisfacción laboral, si se realiza adecuadamente, el trabajador buscará en la supervisión laboral una fuente de ayuda, consulta, mejora, esto debe ir siempre y cuando el sistema de supervisión y el las personas que lo integran están adecuadamente preparadas y cuentan con las habilidades laborales necesarias para llevar a cabo esta tarea, de lo contrario podría convertirse en un desmotivador. Por lo tanto, es crucial que el supervisor sea un líder que pueda comunicarse y empatizar con sus empleados, destacando sus fortalezas y capacitándolos para mejorar el desempeño laboral y cumplir con las metas organizacionales (Rocha et al., 2021).

Las empresas exitosas cuentan con planes diseñados a prospectiva de corto y largo alcance, en el que la supervisión se comporta como facilitador del logro de metas y objetivos institucionales, la supervisión busca encontrar los aspectos positivos que contribuyen en el desarrollo organizacional de tal manera que puedan ser reforzados, mientras que aquellos aspectos que dificultan el desarrollo organizacional deben ser mejorados, removidos o reemplazados, no debemos olvidar que los procesos requieren de una observación periódica, que le permita valorar si éstos se cumplen de acuerdo a lo estipulado por preestablecido en los protocolos diseñados para cada una de las acciones que se desarrollan en la organización, sin una supervisión adecuada se corre el riesgo de que los productos o servicios finales terminen siendo defectuosos, en gran medida, por ello la supervisión no es una acción sancionadora, sino más bien es un proceso en el cual se recoge información importante para cumplir con las exigencias que la formulación de servicios y productos requiere (Robbins y Judge, 2017).

En el caso de los empleados, una simple revisión general y en especializada busca del concurso de personal debidamente capacitado, pues el supervisor se constituye un elemento de ayuda para el trabajador, en un elemento orientador que le permite fortalecer sus habilidades y potenciar las que ya tiene, cuando es necesario el supervisor realizará una evaluación detallada respecto de las competencias y habilidades que poseen trabajador, buscando mecanismos para que éste las adquiera si existe un déficit de la misma o para que las consolide y

mejore si tiene un perfil adecuado para el puesto que desarrolla, las habilidades de los trabajadores así pueden ser potenciadas dentro de la empresa, de tal manera que dicha potenciación incluye un presupuesto, genera costos para la empresa u organización y es por eso que la misma valora sus trabajadores, perder un trabajador debidamente capacitado constituye una pérdida y retroceso grande para la organización, motivo por el cual una de las finalidades de la supervisión es mantener a los trabajadores satisfechos en sus puestos de trabajo y un trabajador está satisfecho cuando puede desempeñarse en las funciones que se le atribuyen de manera adecuada y cuando cuenta con las capacidades y habilidades necesarias para realizar el trabajo, también cuando tiene la infraestructura y los mecanismos que les permitan realizar su labor de manera óptima.

En cuanto al segundo objetivo, los hallazgos del estudio indican que la gestión de la salud y el talento humano tienen un impacto considerable en la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores, como lo muestra el modelo de regresión logística ordinal, que demuestra una aceptable adaptación global, puede demostrar que el 71,9% de la satisfacción de los trabajadores con la remuneración y las prestaciones puede explicarse en términos de variación en la gestión de la salud y el talento humano. Del mismo modo, el 28,9% del total de trabajadores tiene una satisfacción laboral baja en esta dimensión, mientras que el 48,8% tiene una satisfacción laboral moderada y el 22,4% tiene una satisfacción laboral alta. Al respecto, Bohlander et al. (2017) consideran que los beneficios y la remuneración representan un factor fundamental que contribuye a la satisfacción laboral, de acuerdo con la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, ya que la remuneración permite la satisfacción de las necesidades básicas y del entorno familiar, facilitando así la creación de oportunidades de desarrollo personal y profesional.

En esta perspectiva, la compensación y los premios son factores motivadores externos en el trabajo. Nasuthion et al. (2019) es una investigación sobre compensación laboral, satisfacción y compromiso de los trabajadores con su organización; demuestra que estas variables están significativamente correlacionadas, ya que es importante recordar que la satisfacción laboral está ligada a la motivación laboral y que esta tiene una jerarquía basada en la teoría de Maslow; de esta forma, las recompensas generalmente permiten la satisfacción de

las necesidades básicas de los trabajadores; cuando estos se cumplen, existe una mayor probabilidad de que los trabajadores se comprometan con su organización.

La compensación se constituye así en una fuente de satisfacción externa, como se vio en los párrafos anteriores el trabajador, al ser un ser humano requiere o tiene necesidades que debe de satisfacer, cuando el trabajador no logra satisfacer sus necesidades externas en la organización entonces busca otras fuentes que le permitan tener la posibilidad de satisfacer sus necesidades, cuando el esfuerzo del trabajador no es adecuadamente valorado por una organización o empresa, el trabajador si es que no abandona la misma cuando existe una mejor oportunidad busca otras fuentes de satisfacción de sus necesidades, descuidando la labor que ha de realizar, al final de cuentas constituye un perjuicio para la empresa si ésta es productiva o para la organización si ésta brinda servicios. Así se debe tener en cuenta que existe la necesidad por parte de la organización de tener un plan de compensaciones recompensas para los trabajadores que realizan una labor destacada dentro de la organización, de tal manera que puedan sentirse satisfechos con su organización y aunque existan ofertas de otras organizaciones si se logra que el trabajador se compromete con el organización entonces el capital humano se está incrementando notablemente para la organización, no existe nada más importante que lograr la lealtad del trabajador para con su organización o empresa.

En cuanto al tercer objetivo específico, los hallazgos de la investigación permiten afirmar que la gestión de la salud y la gestión del talento humano tienen un impacto significativo en la satisfacción intrínseca de los trabajadores, como lo indica el adecuado ajuste global que presenta el modelo de regresión lineal logística ordinal, en las cuales las variables independientes son la gestión en salud y la gestión del talento humano, y la variable dependiente es la satisfacción intrínseca, y el 72.9% de la variabilidad es explicada por las variables independientes mencionadas. Es importante señalar que la satisfacción laboral intrínseca incluye la autonomía laboral, la satisfacción que se puede tener con las tareas pendientes y el desarrollo profesional y personal; así, en el presente estudio se pudo determinar que el 46,3% de los trabajadores tiene satisfacción laboral intrínseca media, el 32,8% tiene satisfacción laboral intrínseca baja y solo el 20,9% tiene satisfacción

laboral intrínseca alta, situación que tiene que ver con factores como la rotación de personal, en el presente estudio.

Según Mardanov (2021), la satisfacción laboral intrínseca se refiere a las características del propio puesto de trabajo y tiene que ver con las habilidades que posee el trabajador, de ahí la importancia de la gestión de los recursos humanos, del talento humano en la provisión de perfiles adecuados y sobre todo en la conducción de un proceso de selección de acuerdo con los perfiles propuestos, ya que en ellos se basan muchos casos de insatisfacción laboral, cuando el trabajador realiza una actividad para la que no está cualificado.

Contar con puestos de trabajo adecuadas a las habilidades y competencias de los trabajadores, se constituye una fuente potencial de satisfacción laboral intrínseca para el trabajador, pues cuando este realiza las funciones que su puesto le atribuye de manera competente, servía de un aliciente para él y buscará mejorar aún más su desempeño laboral, motivo por el cual es importante que en las organizaciones exista un diseño adecuado de puestos en función de los perfiles requeridos por la organización buscando compatibilizar los objetivos organizacionales con los objetivos personales a través de una conformación de perfiles que recoja las habilidades de los trabajadores.

Para el cuarto objetivo en particular, el modelo de regresión logística ordinal con la gestión de la salud y el talento humano como variables independientes y la satisfacción del trabajador con su entorno físico como variable dependiente tiene un ajuste global apropiado. Además, el coeficiente de Nagelkerke permite afirmar que el 67,9% de la variación en la satisfacción del trabajador con su ambiente físico de trabajo puede atribuirse a la variación en la gestión de la salud y del talento humano. En este contexto, Lu et al. (2016) citan, entre otros factores, la gestión de los servicios locales de salud como fuente de impacto en la satisfacción entre otras características del ambiente físico de trabajo en el que se realizan las tareas. Así, el presente estudio demuestra que un nivel de exigencia excesivo generalmente satura los ambientes de trabajo en los que se realizan actividades relacionadas con la salud, provocando que el 26,9% de los trabajadores reporten baja satisfacción laboral en este sentido, el 49,8% reporten mediana satisfacción laboral y el 23,4% para reportar alta satisfacción laboral.

El entorno físico en el que se desarrollan las actividades es también una fuente de satisfacción o insatisfacción laboral, dependiendo de si el entorno cumple con las normas ergonómicas. En este sentido, Lu et al. (2016) destaca la importancia del diseño de los ambientes en el trabajo en salud y también de los equipos y muebles utilizados por los trabajadores, quienes frecuentemente pasan largas jornadas en los centros de salud, convirtiéndose en lugares donde pasan la mayor parte de su tiempo. La oficina es donde pasa una parte importante de su vida, por lo que es esencial proporcionar a los empleados las comodidades básicas. Un lugar de trabajo con demasiadas deficiencias se convierte en motivo de irritación, impotencia y descontento laboral cuando no se pueden satisfacer las demandas de los usuarios.

Mitosis (2021) menciona que una parte de la gestión del talento humano es garantizar que el trabajo de los colaboradores se realice en las mejores circunstancias posibles, es decir, que cuenten con los materiales e infraestructura necesarios para realizar sus tareas. De esta manera, la gestión para la mejora del medio físico es una responsabilidad perpetua de los administradores para cumplir, primero para preservar las circunstancias, y si es necesario, para mejorar el caso.

En cuanto al quinto objetivo específico, el modelo de regresión logística ordinal propuesto tiene un ajuste global adecuado, teniendo en cuenta como variables independientes la gestión de la salud y el talento humano y como variable dependiente la satisfacción del trabajador con la cantidad y calidad del trabajo realizado. Además, el coeficiente de Nagelkerke permite afirmar, que se puede explicar el 38,9% de la variación de la satisfacción de los trabajadores con la cantidad y calidad del trabajo realizado por la gestión de la salud y del talento humano. En el estudio sobre la gestión del talento humano y sus implicaciones en la satisfacción laboral y la retención de empleados, Eglal et al. (2017) encontraron que los componentes relacionados con la gestión del talento humano tenían una influencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral. Es de vital importancia destacar el nivel de satisfacción con la productividad del trabajador, ya que los hallazgos del presente estudio indican que el 39,8% de los encuestados tiene un nivel de satisfacción bajo en esta característica, mientras que el 48,3% tiene un nivel de satisfacción medio y el 11,9% tiene un alto nivel de satisfacción.

El enfoque de desempeño laboral basado en competencias requiere la presencia de un trabajo de calidad, es decir, un trabajo que satisfaga los requisitos previamente establecidos y esté en constante búsqueda de mejora. De esta forma, el trabajo no solo debe satisfacer las metas de la organización, sino también generar un sentimiento de satisfacción por haber contribuido a la prestación de un servicio o a la producción de un bien (Ramírez, 2020).

Turner (2017) afirma que, en materia de servicios de salud, para garantizar un desempeño laboral eficiente es necesario realizar una gestión prospectiva del talento humano que posee la organización, ya que muchos de los cuadros que laboran en la organización tienen derecho a perfil sólo después de años de formación, que debe ser adecuadamente programado y gestionado en función de las necesidades de crecimiento de la demanda.

Así, se puede apreciar que la gestión en salud es una actividad ineludible, la misma que debe instaurarse en todo establecimiento de salud, en primer lugar, para satisfacer las expectativas de la población a la que atiende, y en segundo lugar, para satisfacer las necesidades de los mismos. La gestión de la salud en el Perú se ha dado con las mejores intenciones de satisfacer al personal que en ella labora; sin embargo, contiene un problema, el cual es que el personal de salud típicamente no está preparado para asumir tareas administrativas que requieran un conocimiento del orden administrativo, contable e incluso legal, para lo cual la gran mayoría de los trabajadores de salud no han sido preparados, siendo esto una de las causas, aunque no la única, de la baja satisfacción laboral que existe.

Por último, es fundamental señalar que cuanto mejor sea la gestión de la salud y el talento humano en las instituciones de salud de nuestro territorio, más significativamente se contribuirá a mejorar la calidad de los servicios de salud que merecen los habitantes. Por ello, es fundamental reforzar el concepto de carrera administrativa pública y de carrera asistencial pública dentro del sistema de salud, que permita capacitar al personal que debe administrar los centros de salud y hospitales para mejorar la calidad de vida y salud de las personas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Los resultados de la investigación, muestran que existe incidencia significativa de las gestión de la salud y de talento humano sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, pues la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada en un 89.9% por la gestión de salud y del talento humano, lo que significa, que una mejora en la gestión de la salud y del talento humano repercutirá de manera directa en la satisfacción laboral de los trabajadores quienes son encargados de atender los requerimientos de salud de la población.

**Segunda:** Existe incidencia significativa de la gestión de la salud y de talento humano sobre la satisfacción con la supervisión y participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, pues la variabilidad de la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización de los trabajadores es explicada en un 82.2% por la gestión de salud y del talento humano. Al nivel de muestra, se tiene que el 29.4% y 23.9% tiene baja y alta satisfacción en dicha dimensión respectivamente. Estos resultados confirman la importancia de desarrollar programas de supervisión que contribuyan a la mejora de las prácticas de salud de los colaboradores que repercutirá en su satisfacción laboral.

**Tercera:** Existe incidencia significativa de la gestión de la salud y de talento humano sobre la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores de un hospital de Abancay, pues la variabilidad de la satisfacción con la remuneración y las prestaciones de los trabajadores es explicada en un 71,9% por la gestión de salud y del talento humano. Al nivel de muestra, se tiene que el 28,9% y 22,4% tiene baja y alta satisfacción en dicha dimensión respectivamente. Los resultados confirman la importancia de la remuneración y las prestaciones en la satisfacción laboral, aspecto que debe ser atendido de manera prioritaria.

**Cuarta:** Existe incidencia significativa de la gestión de la salud y de talento humano sobre la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, pues la variabilidad de la satisfacción intrínseca de la satisfacción laboral de los trabajadores es explicada en un 72.9% por la gestión de salud y del talento

humano. Al nivel de muestra, se tiene que el 32.8% y 20.9% tiene baja y alta satisfacción en dicha dimensión respectivamente, el cual principalmente tiene que ver con aspectos como la rotación del personal.

**Quinta:** Existe incidencia significativa de la gestión de la salud y de talento humano sobre la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, pues la variabilidad de la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores es explicada en un 67.9% por la gestión de salud y del talento humano. Al nivel de muestra, se tiene que el 26.9% y 23.4% tiene baja y alta satisfacción en dicha dimensión respectivamente.

**Sexta:** Existe incidencia significativa de la gestión de la salud y de talento humano sobre la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores de un hospital de Abancay, pues la variabilidad de la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores es explicada en un 38.9% por la gestión de salud y del talento humano. Al nivel de muestra, se tiene que el 39.8% y 11.9% tiene baja y alta satisfacción en dicha dimensión respectivamente.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la gerencia del hospital motivo del presente estudio se recomienda reforzar las acciones de gestión de la salud y del talento humano, en vista de los resultados obtenidos, de tal manera que se pueda mejorar la satisfacción de los trabajadores lo cual ha de incidir en la calidad de atención a los pacientes.

**Segunda:** Se recomienda a la gerencia del hospital en la que se realizó la presente investigación a incluir en los planes de capacitación del personal de salud, demandas de desarrollo del personal de tal manera que se pueda satisfacer las necesidades de mejora laboral a través de la supervisión y participación del trabajador en la organización.

**Tercera:** Se recomienda la gerencia de recursos humanos del hospital donde se realizó la presente investigación a fin de que puedan mejorar las compensaciones y prestaciones que se dan a los trabajadores, las cuales no necesariamente han de ser monetarias, sino buscando estímulos que permitan reconocer el trabajo destacado por cada uno de los integrantes de la organización.

**Cuarta:** Se recomienda a los trabajadores del hospital donde se realizó la presente investigación, desarrollar capacitaciones constantes que les permitan tener un mejor manejo de las habilidades requeridas para el desempeño de su labor, de tal manera que puedan estar satisfechos con la labor que realizan y con las prestaciones de salud que brindan a los usuarios.

**Quinta:** Es conveniente recomendar que la gerencia regional de salud implementar actividades para mejorar la infraestructura y el equipamiento de los hospitales bajo su autoridad con el fin de proporcionar un ambiente de trabajo para la prestación de servicios de salud al público.

**Sexta:** Se sugiere que los investigadores interesados en el tema de la gestión de la salud en el talento humano produzcan investigaciones de acuerdo a su vinculación con la satisfacción laboral, pero con el tiempo como variable de interés, de manera que las investigaciones se generen rebanando intervalos de tiempo.

## **VIII. PROPUESTAS**

### **8.1. Priorización de los problemas**

Los problemas en el sector salud son múltiples, pasando desde la infraestructura, hasta la distribución de recursos económicos, la distribución del personal de salud, las políticas destinadas a cerrar las brechas en salud, entre otros, sin embargo, en la presente investigación se abordó un tema que es de preocupación no sólo en el Perú sino en América Latina, dado que la gestión de los recursos humanos ha estado guiada más que todo por un afán mercantilista, en el que el Estado se muestra ausente cuando se trata de organizar la composición de la fuerza laboral en el sector salud, si áreas rurales y urbano marginales son desatendidas, principalmente en gestores de salud del primer nivel, urge por tanto diseñar políticas y propuestas que permitan una mejora de la gestión de los recursos de la fuerza laboral está presente en el sector salud, de tal manera que en un mediano tiempo se pueda contar con una estructura mucho más acorde a las necesidades de la población, motivo por el cual se propone un conjunto de acciones centradas básicamente en dos ejes como son el área de la gestión de la salud, a través de la gestión de talleres prácticos que permitan al fortalecimiento de las habilidades del personal de salud en temas de gestión, asimismo, el incremento presupuestado de vacantes para el desarrollo de un mayor número de cupos en especialidad del personal de salud, mejora de perfiles y perfeccionamiento personal respecto los mismos, implementación de una plataforma digital que permita realizar el proceso de selección y contratación del personal de una manera más óptima, así como un conjunto de acciones que permitan que la capacitación y el sistema de recompensas en el hospital donde se realizó la presente investigación se realiza de una manera más eficiente.

### **8.2. Argumentación de la solución**

La salud en el Perú representa un servicio fundamental para el desarrollo de la sociedad, sin salud difícilmente podría existir un desarrollo social y económico, motivo por el cual, en el contexto del presente estudio, y teniendo en cuenta los resultados de la investigación se propone implementar estrategias que permitan la mejora de la gestión de salud y de la gestión del talento humano, conducentes a la

satisfacción laboral de los trabajadores que ha de repercutir de manera directa sobre la calidad de atención que reciben los usuarios.

Los servicios de salud en el Perú, están aún distantes de ser los más satisfactorios tanto para la población usuaria como para los trabajadores, debido a que no existen políticas claras, debidamente sustentadas con un presupuesto acorde a las necesidades de desarrollo y a las demandas de la población. El Estado peruano ha venido desatendiendo por años sectores básicos como son la salud y educación, motivo por el cual se propone una serie de acciones multipropósito que busquen mejorar de manera sustancial la gestión de la salud pública, tomando especial interés en el aspecto de la gestión del talento humano, es importante recordar, que no existe ningún presupuesto lo suficientemente grande que destinados solo infraestructura pueda solucionar el problema de la salud en el Perú, dado que el problema de la salud también tiene que ver con la ineficiente gestión del talento humano que se ha tenido durante muchos años y que ha conducido a un desequilibrio desbalance en la composición de la atención de las necesidades de la población

### **8.3. Objetivos de la propuesta**

El objetivo principal de la propuesta es impulsar el desarrollo de la gestión del talento humano en el área de la salud, en el hospital donde se realizó la presente investigación, teniendo como objetivos específicos lo siguiente:

- Fortalecimiento de las habilidades administrativas del personal encargado de asumir la tarea de gestión en el hospital donde se desarrolló la investigación.
- Proponer la división de la carrera administrativa y asistencial como dos ámbitos diferentes del crecimiento profesional de los trabajadores en salud.
- Proponer la implementación de un número mayor de vacantes para cubrir las especialidades en las diferentes áreas de formación en salud.
- Capacitar en materia de perfiles de trabajo en los centros de salud.
- Propone la implementación de plataforma digital en el hospital que permita ayudar en el proceso de contratación de personal de salud, así como en el nombramiento.
- Gestionar acciones para el desarrollo académico y de formación del personal de salud

- Establecer sistemas de recompensas no monetarias destinadas a premiar el buen desempeño de los trabajadores

#### 8.4. Acciones

**a.** En el área de la gestión de la salud se propone lo siguiente:

- Desarrollar talleres prácticos destinados a fortalecer las habilidades administrativas del personal de salud interesado en asumir tareas de gestión de la salud. Al respecto sabemos que uno de los principales obstáculos para un desarrollo de la gestión de la salud adecuado, viene a ser la falta de formación inicial que tiene el personal de salud en asuntos administrativos.
- Proponer, mediante proyecto de ley, el desarrollo de una carrera asistencial y una carrera administrativa, dicha propuesta permitirá que profesionales de la salud interesados en el área de servicio asistencial puedan alcanzar el máximo desarrollo de su carrera en dicha área sin necesidad de pasar por el área administrativa.
- Proponer al ministerio de salud la implementación de más vacantes para el desarrollo de la especialidad en gestión de la salud, formando de esta manera cuadros que permitan en el futuro cercano un mejor desarrollo de las áreas de planificación organización dirección y control necesarios para el desarrollo de la gestión de la salud en el Perú.
- Desarrollar talleres prácticos con apoyo del CEPLAN a fin de mejorar los documentos de gestión y planificación del hospital motivo de la presente investigación, de tal manera que, con ayuda del Centro de planificación nacional, se pueda construir objetivos estratégicos conducentes al cierre de brechas en el área de salud de manera efectiva.

**b.** En el área de la gestión del talento humano se propone lo siguiente:

- Se propone, invitar a funcionarios del SERVIR a fin de que puedan brindar un curso taller conducente a la mejora y perfeccionamiento de los perfiles para la contratación de personal con que cuenta el hospital motivo del presente estudio, dichos perfiles deben de cubrir las necesidades particulares del hospital en función a que el paciente cuente con los profesionales más capacitados.
- Implementar en la plataforma digital del hospital, una sección en la que se pueda verificar los procesos de contratación el nombramiento de personal,

adjuntándose los perfiles que se requiere para cada uno de los trabajadores, dicha acción permitirá transparentar la gestión de los recursos humanos en el hospital.

- Se propone implementar acciones conducentes a facilitar el desarrollo de los trabajadores en materia académica y de formación, brindando horarios diferenciados para quienes vienen realizando estudios de perfeccionamiento.
- Se propone la gerencia de recursos humanos del hospital de Abancay y donde se realiza la presente investigación procesos de inmersión laboral, de tal manera que se pueda crear equipos de trabajadores que cuentan con vasta experiencia en la institución y que puedan trabajar de manera conjunta con los trabajadores que ingresan a dicha institución, de esta manera se ha de garantizar el mejor funcionamiento del hospital al mismo tiempo que se recupera conocimiento valioso.
- Para incidir de manera directa en la satisfacción de los trabajadores se propone generar espacios de participación de todos los trabajadores en la gestión de la salud, seleccionando los mejores aportes de los participantes e implementando los en los diversos aspectos de la gestión del talento humano.
- Se propone crear un sistema de recompensas no monetarias que premien el esfuerzo destacado de los trabajadores, dichas recompensas, si bien es cierto son no monetarias permite un desarrollo importante de los trabajadores, al mismo tiempo que motiva a seguir perfeccionando en las tareas que realiza. De esta manera también se ha de reforzar la satisfacción laboral del trabajador y por ende la calidad de atención a los usuarios que acuden al hospital motivo de la presente investigación.

#### **8.5. Presupuesto**

El presupuesto para la ejecución de la propuesta, ha de estar contenida dentro del estipulado para la capacitación del personal de trabajo en el área de salud, asimismo para la puesta en marcha de las demás propuestas, no se requiere de una mayor inversión sino de la participación de los trabajadores, funcionarios y dirigentes en el área de salud, para plasmarlo en proyectos de ley que puedan ser presentados al Congreso de la República a fin de que éste a su vez destine el

presupuesto necesario para la implementación de las propuestas que son tan necesarias en el sector salud.

#### 8.6. Documento de apoyo

Para un mejor desarrollo de las propuestas planteadas en la presente investigación se ha tener en cuenta el plan para el desarrollo de los talleres prácticos destinados al fortalecimiento de habilidades administrativas del personal de salud, el mismo que se realizará con el apoyo de instituciones como el CEPLAN y el SERVIR.

Asimismo, se propone determinar la gestión de borradores correspondientes para la modificación en el número de plazas para las áreas de especialidad en gestión de la salud, a fin de que estas sean incrementadas el número dado el crecimiento de las escuelas de formación en las diferentes universidades y centros especializados de salud en el Perú, en documento anexo se hará la propuesta del desarrollo de la carrera administrativa y asistencial como dos ámbitos del desarrollo profesional de los trabajadores en salud en el cual se explica las razones por las cuales es importante diferenciar entre estos dos aspectos del trabajo de los servidores de salud.

Se tendrá también en consenso con los trabajadores y los funcionarios del hospital donde se realizó la investigación el sistema de recompensas no monetario el mismo que ha de reconocer el trabajo destacado de los trabajadores.

#### **8.7. Impacto de la propuesta**

Con la propuesta planteada se espera tener un impacto significativo sobre la gestión de los servicios de la salud, en especial la mejora del talento humano tan necesario para fortalecer la calidad de atención al usuario, con una visión prospectiva, es decir que si bien es cierto el impacto no ha de notarse de manera inmediata salvo algunos casos, el mayor impacto se pronostica para un tiempo moderado de aplicación, en el que una mejor distribución de las vacantes para la especialización en salud permita atender de mejor manera también las demandas de salud que tiene la población y así cerrar las brechas en este sector que son reclamadas desde hace ya bastante tiempo por los sectores más necesitados en el Perú, motivo por el cual se deben impulsar la mayor cantidad de propuestas, las cuales pueden hacer también a iniciativa de los organismos de salud, de los sindicatos y de los funcionarios que son cercanos a la realidad y no solamente en el Congreso de la República.

## REFERENCIAS

- Anlesinya, A., & Amponsah, K. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2), 279-303. doi:10.1108/ejtd-07-2019-0114
- Ávila, J. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca- Cajatambo, 2018*. Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2389/AVILA%20DEL%20VALLE%20JOSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baldeón, T. (2015). Factores asociados a la satisfacción del personal de salud del hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo. *Agora*, 2(1). doi:10.21679/arc.v2i1.25
- Berger, L., & Berger, D. (2020). *The Talent Management Handbook*. New York: McGrawHill.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: an empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32. doi:10.33215/sjom.v2i1.83
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learnig.
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Campos, G., Nolberto, V., & Coras, D. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista de enfermería Herediana*, 11. doi:<https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Cervantes, L. (2017). *Aplicación de indicadores de gestión estratégica y su relación con la toma de decisiones gerenciales y la rentabilidad empresarial del complejo Hermasie Paget período 2014-2015*. Tesis de doctorado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Escuela de posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3750>

- Challco, L., & Robles, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Rev Peru Investig*, 3(3), 123-126. doi:<https://orcid.org/0000-0002-4318-0422>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel del los recursos humanos en las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. México: McGrawHill.
- Creswell, J. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Los Ángeles: SAGE.
- Cuestas, A. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Dess, G., McNamara, Eisner, A., & Lee, S. (2021). *Strategic Management*. New York: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Dzimhiri, G. L., & Molefi, A. (2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 9.
- Eglal, H., Reem, A., & Eahab, E. (2017). *An Explor An Exploratory Study on How T y Study on How Talent Management Aff alent Management Affects Employee Retention and Job Satisfaction for Personnel Administration in Ain Shams University Egypt*. Informe de tesis, University of Windsor. Obtenido de <https://scholar.uwindsor.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.es/&httpsredir=1&article=1133&context=odettepub>
- El Dahshan, M. E. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. doi:10.15640/jns.v5n2a10
- El Masri, N., & Suliman, A. (2019). Talent management, employee recognition and performance in the research institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 127-140. doi:10.2478/sbe-2019-0010
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas Orbis*, 16(47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: A literature review-descriptive. *Journal of engineering*, 1-21. doi:10.1155/2020/6253013
- Ganaie, M., & Haque, M. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1-9. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Mehraj-Udin-Ganaie/publication/321026135\\_Talent\\_management\\_and\\_value\\_creation\\_A\\_conceptual\\_framework/links/5a094da6aca272ed27a016cf/Talent-management-and-value-creation-A-conceptual-framework.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mehraj-Udin-Ganaie/publication/321026135_Talent_management_and_value_creation_A_conceptual_framework/links/5a094da6aca272ed27a016cf/Talent-management-and-value-creation-A-conceptual-framework.pdf)
- Giraldo, A., & Vélez, C. (2016). Desafíos en la formación del talento humano para atención primaria de salud en América Latina. *Revista costarricense de Salud Pública*, 25(2).
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/99357718032.pdf>
- Grove, S., Gray, J., & Burns, N. (2016.). *Investigación en enfermería. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia*. Varsovia: Elsevier.
- Haak-Saheem, W. (2020). Talent management in Covid-19 crisis: How Dubai manages and sustains its global talent pool. *Asian Business & Management*, 298-301. doi:10.1057/s41291-020-00120-4
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 36-42. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763\\_Job\\_Performance\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Motivation\\_A\\_Critical\\_Review\\_of\\_Their\\_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Re](https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Re)
- Jara, A., Alberca, N., Asmat, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.

- Revista venezolana de gerencia*, 23(08). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kniazieva, T., Kolbushkin, Y., & Smerichevskiy, S. (2017). Method of strategic planning and management decision-making considering the life cycle theory. *Baltic Journal of economic studies*, 3(5), 175-183. doi:0.30525/2256-0742/2017-3-5-175-182
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. doi:10.1016/j.joep.2017.05.004
- Lee, J., & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277-313. doi:10.1177/1534484318788269
- Ling, F.Y.Y., Ning, Y., Chang, Y.H. and Zhang, Z. (2018), "Human resource management practices to improve project managers' job satisfaction", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 25 No. 5, pp. 654-669. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2017-0030>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 3-15. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., Guo, P., Feng, L., & Hao, Y. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*, 6(7), 1-9. doi:10.1136/bmjopen-2
- Mardanov, I. (2021), "Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay", *Evidence-based HRM*, Vol. 9 No. 3, pp. 223-240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Martínez, A., Vega, N., & Pintado, N. y. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Martínez, M. (2016). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016. Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17589/Mart%20c3%adnez\\_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17589/Mart%20c3%adnez_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., & Valero, S. (2017). La evaluación psicométrica. Bogotá: Editorial UOC.
- Mitosis, K. D. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability*, 13(8), 44-69. doi:10.3390/su13084469
- Molina-Marím G, O.-L. T.-G.-G.-G., Chavarro, M., Goenaga, E., & Arboleda, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít.*, 15(30), 108-125. Obtenido de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/17157>
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, D. R. P., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *ICASI 2019: Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia (Vol. 396)*. European Alliance for Innovation. DOI 10.4108/eai.18-7-2019.2288578.
- Núñez, e. a. (2016). Política andina de planificación y gestión de recursos humanos en salud. *Anales de la facultad de medicina*, 76, 27-33. doi:10.15381/anales.v76i1.10967
- Quispe, A. (2020). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé-2019. Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40908/Quispe\\_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40908/Quispe_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista electrónica Educare*, 24(2). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582020000200475&script=sci\\_arttext&tIng=en](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582020000200475&script=sci_arttext&tIng=en)

- Reinoso, M., & Chávez, H. (2015). Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio del departamento de enfermería del hospital Básico Pillaro. Informe de tesis, Dirección de posgrado de la Universidad técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Rocha I, Pinto C, Carvalho L. (2021). Impact of clinical supervision on job satisfaction and emotional competence of nurses. *Rev Bras Enferm.*;74(6):e20210125. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0125>
- Rodríguez, V. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Hauylas Sur, 2016. informe de tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de ciencias administrativas y ciencias económicas, Lima. Obtenido de <http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Romero, J. (2020). Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Lima, 2019. Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad San Pedro, Facultad de ciencias de la salud, Huacho. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14578/Tesis\\_65239.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14578/Tesis_65239.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, O. (2016). La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala. Tesis de doctorado, Universidad Técnica de Machala, Machala. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5742>
- Scandura, T. (2019). Organizational behavior. Los ángeles: Sage.
- Schwendimann, R., Dhaini, S., Ausserhofer, D., Engberg, S., & Zúñiga, F. (2016). Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes – a cross sectional survey study. *BMC Nursing*, 15(37), 3-10. doi:10.1186/s12912-016-0160-8

- Tekingund, S., Mehmet, T., Dilaver, T., & Erdem, K. (2017). Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare services. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(5), 522-541. doi:<https://doi.org/10.1080/14783363.2015.1099428>
- Toledo, E. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo\\_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Turner, P. (2017). *Talent management in healthcare: exploring how the world's health service organisations attract, manage and develop talent*. Switzerland: Springer.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ID.
- Yulk, G. (2019). *Leadership in organizations*. New York: Pearson Education.
- Zhang, C., & Stewart, J. (2017). Talent management and retention. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention*, 473-493. doi:10.1002/9781118972472.ch22
- Zoio, G., Cavada, A., Sarmiento, R., & Dal, M. (2017). Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. *Ciencia saude colet*(22). doi:10.1590/1413-81232017227.02702017

## **ANEXOS**

## Anexo N° 1. Matriz de consistência

### Gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable independiente: Gestión de la salud				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?	Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Determinación de metas</li> <li>· Establecimiento de objetivos</li> <li>· Elaboración de documentos de gestión</li> <li>· Formulación de planes</li> </ul>	1 - 2 - 3 - 4	Escala de Likert: (1)= Totalmente en desacuerdo (2)= En desacuerdo (3)= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4)= De acuerdo (5)= Totalmente de acuerdo	Buena (63 - 85) Regular (40 - 62) Deficiente (17 - 39)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Establecimiento de una estructura organizacional</li> <li>· Capacidad para la distribución de la autoridad</li> <li>· Administración de recursos humanos</li> </ul>	5 - 6 - 7 - 8		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacidad de motivación</li> <li>· Liderazgo directivo</li> <li>· Comunicación organizacional</li> <li>· Trabajo en equipo</li> </ul>	9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Diseño de sistemas de control</li> <li>· Análisis de logro de objetivos</li> <li>· Establecimiento de sistemas de información</li> </ul>	15 - 16 - 17		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable independiente: Gestión del talento humano				
¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la supervisión y participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?	Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la supervisión y participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con la supervisión y participación en la organización de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Reclutamiento interno</li> <li>· Reclutamiento externo</li> <li>· Diseño de cargos</li> <li>· Técnicas de evaluación</li> </ul>	1 - 2 - 3 - 4 - 5	Escala de Likert: (1)= Totalmente en desacuerdo (2)= En desacuerdo (3)= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4)= De acuerdo (5)= Totalmente de acuerdo	Buena (63 - 85) Regular (40 - 62) Deficiente (17 - 39)
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Inmersión laboral</li> <li>· Capacitación laboral</li> <li>· Crecimiento del personal en la organización</li> <li>· Calidad de vida laboral</li> </ul>	6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13		
Compensación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sistema de remuneraciones</li> <li>· Gestión de incentivos y beneficios</li> </ul>	14 - 15 - 16 - 17					
			<b>Variable dependiente:</b> Satisfacción laboral				

trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?	los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	hospital de Abancay, 2022					
¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?	Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción intrínseca con el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad del asesoramiento durante la supervisión</li> <li>Tolerancia y valoración de las formas distintas de realizar el trabajo</li> <li>Frecuencia de la supervisión</li> <li>Apoyo para la capacitación permanente</li> <li>Trato equitativo en el proceso de supervisión.</li> <li>Participación en la toma de decisiones</li> </ul>	1 - 2 -3 -4 - 5 -6 - 7 - 8	Escala de Likert: (1)= Muy insatisfecho (2)= Insatisfecho (3)= Indiferente (4)= Satisfecho (5)= Muy satisfecho	Alta (85 - 115) Media (54 - 84) Baja (23 - 53)
¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022?	Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento por el trabajo realizado.</li> <li>Remuneración percibida.</li> <li>Oportunidades de desarrollo profesional</li> <li>Estabilidad laboral</li> <li>Cumplimiento de las normas laborales vigentes</li> </ul>	9 - 10 - 11 - 12 - 13		
¿Cómo incide la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	Determinar la incidencia de la gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	La gestión de la salud y del talento humano incide en la satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado por los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022	Satisfacción intrínseca con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía laboral</li> <li>Satisfacción en las actividades asignadas</li> <li>Logro personal</li> </ul>	14 - 15 - 16 - 17		
			Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción intrínseca con el trabajo en el ambiente laboral</li> <li>Adecuación del ambiente laboral</li> <li>Disposición de recursos en el trabajo</li> </ul>	18 - 19 - 20 - 21 - 22		
			Cantidad y calidad de trabajo realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con la labor asignada</li> </ul>	23		
<b>Diseño de investigación:</b>	<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>			<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque: Cuantitativo; Tipo: Básica Método: No experimental de corte transversal Diseño: Correlacional causal	Población: 410 trabajadores de un hospital de Abancay, 2022 Muestra: 201 trabajadores de un hospital de Abancay, 2022		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario			Descriptiva: Análisis descriptivo de la muestra Inferencial: Aplicación de regresión logística ordinal	

## Anexo N° 2. Matriz de operacionalización de variables

### Gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Abancay, 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
Gestión de la salud (Variable independiente)	Terán, (2017), sobre la gestión de la salud, indica: "la gestión de la salud significa movilizar los elementos administrativos para poder obtener el bienestar del usuario que asiste al centro de salud" (p.12)	Evaluación de la gestión de salud a través de las dimensiones: Planificación, organización, dirección, control y sus correspondientes indicadores	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Determinación de metas</li> <li>· Establecimiento de objetivos</li> <li>· Elaboración de documentos de gestión</li> </ul>	1 - 2 - 3 - 4	Escala de Likert: (1)= Totalmente en desacuerdo (2)= En desacuerdo (3)= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4)= De acuerdo (5)= Totalmente de acuerdo	Buena (63 - 85) Regular (40 - 62) Deficiente (17 - 39)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Formulación de planes</li> <li>· Establecimiento de una estructura organizacional</li> <li>· Capacidad para la distribución de la autoridad</li> <li>· Administración de recursos humanos</li> </ul>	5 - 6 - 7 - 8		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacidad de motivación</li> <li>· Liderazgo directivo</li> <li>· Comunicación organizacional</li> <li>· Trabajo en equipo</li> </ul>	9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Diseño de sistemas de control</li> <li>· Análisis de logro de objetivos</li> <li>· Establecimiento de sistemas de información</li> </ul>	15 - 16 - 17		
Gestión del talento humano (Variable independiente)	Conjunto de políticas y prácticas que permiten realizar una conducción sistemática y organizada de las capacidades y competencias de los servidores de una organización, con el propósito de cumplir los objetivos organizacionales para ello se desarrollan acciones en los campos de selección de personal, capacitación y adecuación, así como evaluación del desempeño laboral (Chiavenato, 2013)	Evaluación de la gestión el talento humano en términos de sus dimensiones: Selección de personal, desarrollo del personal, compensación del personal	Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Reclutamiento interno</li> <li>· Reclutamiento externo</li> <li>· Diseño de cargos</li> <li>· Técnicas de evaluación</li> <li>· Inmersión laboral</li> </ul>	1 - 2 - 3 - 4 - 5	Escala de Likert: (1)= Totalmente en desacuerdo (2)= En desacuerdo (3)= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4)= De acuerdo (5)= Totalmente de acuerdo	Buena (63 - 85) Regular (40 - 62) Deficiente (17 - 39)
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacitación laboral</li> <li>· Crecimiento del personal en la organización</li> <li>· Calidad de vida laboral</li> </ul>	6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13		
			Compensación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sistema de remuneraciones</li> <li>· Gestión de incentivos y beneficios</li> </ul>	14 - 15 - 16 - 17		
Satisfacción laboral (Variable dependiente)	De acuerdo con (Dessler, 2015) se define la satisfacción laboral como los sentimientos y creencias que hacen que los empleados perciban son el laboral, el compromiso que tiene con las acciones hacia la	Evaluación de la satisfacción laboral en términos de sus dimensiones: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, Satisfacción con la remuneración y las	Supervisión y participación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Calidad del asesoramiento durante la supervisión</li> <li>· Tolerancia y valoración de las formas distintas de realizar el trabajo</li> <li>· Frecuencia de la supervisión</li> <li>· Apoyo para la capacitación permanente</li> <li>· Trato equitativo en el proceso de supervisión.</li> <li>· Participación en la toma de decisiones</li> </ul>	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8	Escala de Likert: (1)= Muy insatisfecho (2)= Insatisfecho (3)= Indiferente (4)= Satisfecho (5)= Muy satisfecho	Alta (85 - 115) Media (54 - 84) Baja (23 - 53)

organización. De esta manera la persona posee sentimientos positivos, que van acompañadas de emociones positivas, en relación con su trabajo, formará actitudes favorables hacia el mismo

prestaciones, Satisfacción intrínseca con el trabajo, Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo

Remuneraciones y prestaciones

Satisfacción intrínseca con el trabajo

Ambiente físico de trabajo

Cantidad y calidad de trabajo realizado

- Reconocimiento por el trabajo realizado.
- Remuneración percibida.
- Oportunidades de desarrollo profesional
- Estabilidad laboral
- Cumplimiento de las normas laborales vigentes
- Autonomía laboral
- Satisfacción en las actividades asignadas
- Logro personal
- Satisfacción intrínseca con el trabajo en el ambiente laboral
- Adecuación del ambiente laboral
- Disposición de recursos en el trabajo

9 - 10 - 11 -  
12 - 13

14 - 15 - 16  
- 17

18 - 19 - 20  
-21 - 22

23

### Anexo N° 3. Instrumentos de recolección de datos



#### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE LA SALUD

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por propósito recoger información acerca de la Gestión de la Salud. Sírvase consignar sus respuestas con sinceridad, pues estas serán confidenciales y anónimas.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino				Femenino					
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más			
Condición laboral	Contratado		Nombrado		CAS					
Grado de instrucción	Técnico profesional				Profesional					
	Maestro(a)				Doctor (a)					
ESCALA DE LIKERT				VALORACION						
Totalmente en desacuerdo				1						
En desacuerdo				2						
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo				3						
De acuerdo				4						
Totalmente de acuerdo				5						
N°	ITEMS					1	2	3	4	5
01	La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.									
02	El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.									
03	El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.									
04	Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.									
05	Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.									
06	Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital									
07	Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización									
08	La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente									
09	La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor									
10	Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital									
11	Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución									
12	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva									
13	La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas									
14	El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución									
15	Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante									
16	El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados									
17	Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo									

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por propósito recoger información acerca de la gestión del talento humano. Sírvase consignar sus respuestas con sinceridad, pues estas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente los ítems y marca con una X la puntuación según sea el grado de satisfacción que Usted percibe

<b>ESCALA</b>		<b>VALORACION</b>				
Totalmente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
NI de acuerdo, ni en desacuerdo		3				
De acuerdo		4				
Totalmente de acuerdo		5				
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna					
02	De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno					
03	En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos					
04	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso					
05	Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas					
06	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo					
07	La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios					
08	La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores					
09	La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo					
10	La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales					
11	Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora					
12	Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio					
13	La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador					
14	Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida					
15	La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley					
16	La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado					
17	La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral					

## CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por propósito recoger información acerca de la satisfacción laboral. Sírvase consignar sus respuestas con sinceridad, pues estas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente los ítems y marca con una X la puntuación según sea el grado de satisfacción que Usted percibe

<b>ESCALA</b>		<b>VALORACION</b>				
Muy insatisfecho		1				
Insatisfecho		2				
Indiferente		3				
Satisfecho		4				
Muy satisfecho		5				
N°	Grado de satisfacción respecto de:	1	2	3	4	5
01	La supervisión que ejercen sobre usted					
02	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea					
03	La proximidad y frecuencia con que es supervisado					
04	El apoyo que recibe de sus superiores					
05	Las relaciones personales con sus superiores					
06	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa					
07	Su participación en las decisiones de su departamento o sección					
08	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa					
09	Las oportunidades de promoción que tiene					
10	El salario que usted recibe					
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa					
12	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
13	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales					
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo					
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
18	La iluminación de su lugar de trabajo					
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
20	La ventilación de su lugar de trabajo					
21	La temperatura de su local de trabajo					
22	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
23	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar					

## MUESTRA PILOTO PARA EL ANÁLISIS DE LA FIABILIDAD

	Gestión de la Salud																
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17
1	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	3	5	5	1	1	1	2	1	5	5	1	5
4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	1	2	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5
6	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5
10	3	2	4	1	4	3	5	4	5	1	1	5	1	1	5	4	5
11	3	5	3	1	4	4	3	5	4	1	1	5	4	4	3	5	4
12	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	1	4	4	1	5	5	4
13	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5
14	3	2	5	1	5	3	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1
15	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
17	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
18	2	3	5	2	5	4	5	4	4	3	2	4	2	2	5	4	4
19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de la salud	0,857	17

	Gestión del talento humano																
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17
1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5
3	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
4	3	3	4	1	2	5	5	5	3	3	1	2	5	5	5	3	3
5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4
6	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4
7	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
10	1	1	5	1	1	5	4	5	1	1	1	1	5	4	5	1	1
11	1	1	5	4	4	3	5	4	1	1	4	4	3	5	4	1	1
12	1	1	4	4	1	5	5	4	1	1	4	1	5	5	4	1	1
13	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3
14	1	1	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
15	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
16	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
17	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
18	3	2	4	2	2	5	4	4	3	2	2	2	5	4	4	3	2
19	2	1	4	3	2	4	4	4	2	1	3	2	4	4	4	2	1
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	0,930	17

	Satisfacción laboral																						
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23
1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5
3	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1
4	4	1	2	5	5	5	3	3	1	2	5	5	5	3	3	4	1	2	5	5	5	3	3
5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4
6	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4
7	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	5	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4
10	5	1	1	5	4	5	1	1	1	1	5	4	5	1	1	5	1	1	5	4	5	1	1
11	5	4	4	3	5	4	1	1	4	4	3	5	4	1	1	5	4	4	3	5	4	1	1
12	4	4	1	5	5	4	1	1	4	1	5	5	4	1	1	4	4	1	5	5	4	1	1
13	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3
14	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	1
15	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
17	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
18	4	2	2	5	4	4	3	2	2	2	5	4	4	3	2	4	2	2	5	4	4	3	2
19	4	3	2	4	4	4	2	1	3	2	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	4	2	1
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0,936	23

## ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA LAS VARIABLES DE ESTUDIO

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN	
Gestión de la salud	Planificación	4-9	Deficiente
		10-15	Regular
		16-20	Buena
	Organización	4-9	Deficiente
		10-15	Regular
		16-20	Buena
	Dirección	6-14	Deficiente
		15-22	Regular
		23-30	Buena
	Control	3-7	Deficiente
		8-11	Regular
		12-15	Buena
Gestión de la salud	17-39	Deficiente	
	40-62	Regular	
	63-85	Buena	
Gestión del talento humano	Selección de personal	5-11	Deficiente
		12-18	Regular
		19-25	Buena
	Desarrollo de personal	8-18	Deficiente
		19-29	Regular
		30-40	Buena
	Compensación del personal	4-9	Deficiente
		10-15	Regular
		16-20	Buena
	Gestión del talento humano	17-39	Deficiente
		40-62	Regular
		63-85	Buena
Satisfacción laboral	Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización	8-18	Baja
		19-29	Media
		30-40	Alta
	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	5-11	Baja
		12-18	Media
		19-25	Alta
	Satisfacción intrínseca con el trabajo	4-9	Baja
		10-15	Media
		16-20	Alta
	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	5-11	Baja
		12-18	Media
		19-25	Alta
Satisfacción con la cantidad y la calidad de producción en el trabajo	1-2	Baja	
	3-4	Media	
	5	Alta	
Satisfacción laboral	23-53	Baja	
	54-84	Media	
	85-115	Alta	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Gestión de la salud

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Planificación	Determinación de metas	1. La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Establecimiento de objetivos	2. El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.	
	Elaboración de documentos de gestión	3. El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.	
	Formulación de planes	4. Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.	
Organización	Establecimiento de una estructura organizacional	5. Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Capacidad para la distribución de la autoridad	6. Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital 7. Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización	
	Administración de recursos humanos	8. La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente	
Dirección	Capacidad de motivación	9. La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Liderazgo directivo	10. Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital 11. Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución	
	Comunicación organizacional	12. La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva 13. La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas	
	Trabajo en equipo	14. El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución	
Control	Diseño de sistemas de control	15. Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Análisis de logro de objetivos	16. El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados	
	Establecimiento de sistemas de información	17. Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo	

Fuente: Elaboración propia.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.							
2	El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.							
3	El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.							
4	Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>							
5	Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.							
6	Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital							
7	Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización							
8	La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente							
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>							
9	La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor							
10	Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital							
11	Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución							
12	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva							
13	La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas							
14	El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución							
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante							
16	El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados							
17	Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... DNI:.....

Especialidad del validador:.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

.....de noviembre del 2021

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Gestión del talento humano

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Selección de personal	Reclutamiento interno	1. La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna 2. De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Reclutamiento externo	3. En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos	
	Diseño de cargos	4. La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso	
	Técnicas de evaluación	5. Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas	
Desarrollo del personal	Inmersión laboral	6. El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Capacitación laboral	7. La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios	
	Crecimiento del personal en la organización	8. La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores 9. La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo 10. La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales	
	Calidad de vida laboral	11. Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora 12. Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio 13. La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador	
Compensación del personal	Sistema de remuneraciones	14. Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida 15. La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Gestión de incentivos y beneficios	16. La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado 17. La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral	

Fuente: Elaboración propia.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>								
1	La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna							
2	De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno							
3	En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos							
4	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso							
5	Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas							
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo del personal</b>								
6	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo							
7	La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios							
8	La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores							
9	La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo							
10	La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales							
11	Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora							
12	Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio							
13	La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador							
<b>DIMENSIÓN 3: Compensación del personal</b>								
14	Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida							
15	La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley							
16	La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado							
17	La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de noviembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Satisfacción laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización	Calidad del asesoramiento durante la supervisión.	1. La supervisión que ejercen sobre usted	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Tolerancia y valoración de las formas distintas de realizar el trabajo.	2. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	
	Frecuencia de la supervisión.	3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	
	Apoyo para la capacitación permanente.	4. El apoyo que recibe de sus superiores	
	Trato equitativo en el proceso de supervisión.	5. Las relaciones personales con sus superiores 6. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	
	Participación en la toma de decisiones	7. Su participación en las decisiones de su departamento o sección 8. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Reconocimiento por el trabajo realizado.	9. Las oportunidades de promoción que tiene	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Remuneración percibida.	10. El salario que usted recibe	
	Oportunidades de desarrollo profesional	11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	
	Estabilidad laboral	12. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	
	Cumplimiento de las normas laborales vigentes	13. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	
Satisfacción intrínseca con el trabajo	Autonomía laboral	14. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan 15. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Satisfacción en las actividades asignadas	16. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	
	Logro personal	17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Satisfacción intrínseca con el trabajo en el ambiente laboral	18. La iluminación de su lugar de trabajo 19. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo NI de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Adecuación del ambiente laboral	20. La ventilación de su lugar de trabajo 21. La temperatura de su local de trabajo	
	Disposición de recursos en el trabajo	22. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	
Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado	Satisfacción con la labor asignada	23. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización</b>							
1	La supervisión que ejercen sobre usted							
2	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
4	El apoyo que recibe de sus superiores							
5	Las relaciones personales con sus superiores							
6	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa							
7	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
8	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones</b>							
9	Las oportunidades de promoción que tiene							
10	El salario que usted recibe							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
12	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
13	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción intrínseca con el trabajo</b>							
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo							
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La iluminación de su lugar de trabajo							
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
20	La ventilación de su lugar de trabajo							
21	La temperatura de su local de trabajo							
22	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
	<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** ..... **DNI:**.....

**Especialidad del validador:**.....

.....de noviembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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: GESTIÓN DE LA SALUD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
2	El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
3	El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.	X		X		X		
4	Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.	X		X		X		
6	Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital	X		X		X		
7	Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización	X		X		X		
8	La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor	X		X		X		
10	Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital	X		X		X		
11	Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución	X		X		X		
12	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva	X		X		X		
13	La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas	X		X		X		
14	El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante	X		X		X		
16	El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados	X		X		X		
17	Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz            DNI: 23803533

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

03 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>							
1	La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna	X		X		X		
2	De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno	X		X		X		
3	En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos	X		X		X		
4	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso	X		X		X		
5	Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo	X		X		X		
7	La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios	X		X		X		
8	La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores	X		X		X		
9	La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo	X		X		X		
10	La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales	X		X		X		
11	Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora	X		X		X		
12	Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio	X		X		X		
13	La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compensación del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida	X		X		X		
15	La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley	X		X		X		
16	La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado	X		X		X		

17	La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz        DNI: 23803533

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

03 de diciembre del 2021



-----  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
2	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		
5	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		
6	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
7	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
8	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
10	El salario que usted recibe	X		X		X		
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
12	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
13	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción intrínseca con el trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
20	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
21	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
22	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

23	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz        DNI: 23803533

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

03 de diciembre del 2021

-----  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
2	El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
3	El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.	X		X		X		
4	Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.	X		X		X		
6	Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital	X		X		X		
7	Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización	X		X		X		
8	La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor	X		X		X		
10	Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital	X		X		X		
11	Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución	X		X		X		
12	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva	X		X		X		
13	La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas	X		X		X		
14	El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante	X		X		X		
16	El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados	X		X		X		

17	Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Presenta suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Aurelio Cutipa Villasante

**DNI:** 25124318

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

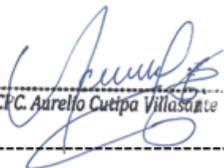
**Cusco, 29 de noviembre del 2021.**

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

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

**3Claridad:** 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



DR. CPC. Aurelio Cutipa Villasante

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>							
1	La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna	X		X		X		
2	De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno	X		X		X		
3	En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos	X		X		X		
4	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso	X		X		X		
5	Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo	X		X		X		
7	La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios	X		X		X		
8	La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores	X		X		X		
9	La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo	X		X		X		
10	La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales	X		X		X		
11	Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora	X		X		X		
12	Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio	X		X		X		
13	La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compensación del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida	X		X		X		
15	La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley	X		X		X		
16	La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado	X		X		X		

17	La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Presenta suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Aurelio Cutipa Villasante

**DNI:** 25124318

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

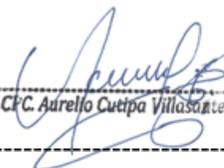
**Cusco, 29 de noviembre del 2021.**

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

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

**3Claridad:** 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

  
 DR. CPC. Aurelio Cutipa Villasante

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
2	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		
5	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		
6	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
7	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
8	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
10	El salario que usted recibe	X		X		X		
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
12	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
13	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción intrínseca con el trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
20	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
21	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
22	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Presenta suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Aurelio Cutipa Villasante

**DNI:** 25124318

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

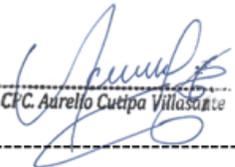
**Cusco, 29 de noviembre del 2021.**

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

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

**3Claridad:** 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

  
-----  
DR. CPC. Aurelio Cutipa Villasante

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
2	El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
3	El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.	X		X		X		
4	Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.	X		X		X		
6	Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital	X		X		X		
7	Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización	X		X		X		
8	La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor	X		X		X		
10	Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital	X		X		X		
11	Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución	X		X		X		
12	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva	X		X		X		
13	La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas	X		X		X		
14	El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante	X		X		X		
16	El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados	X		X		X		
17	Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Waldo Campaña Morro

DNI 23933923

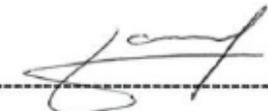
Especialidad del validador: Gestión pública y gobernabilidad

24 de noviembre 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
Firma del Experto Informante.

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>								
1	La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna	X		X		X		
2	De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno	X		X		X		
3	En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos	X		X		X		
4	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso	X		X		X		
5	Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo del personal</b>								
6	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo	X		X		X		
7	La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios	X		X		X		
8	La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores	X		X		X		
9	La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo	X		X		X		
10	La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales	X		X		X		
11	Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora	X		X		X		
12	Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio	X		X		X		
13	La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Compensación del personal</b>								
14	Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida	X		X		X		
15	La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley	X		X		X		
16	La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado	X		X		X		

17	La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Waldo Campaña Morro

DNI 23933923

Especialidad del validador: Gestión pública y gobernabilidad

24 de noviembre 2021

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
2	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		
5	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		
6	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
7	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
8	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
10	El salario que usted recibe	X		X		X		
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
12	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
13	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción intrínseca con el trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
20	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
21	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
22	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Waldo Campaña Morro

DNI 23933923

Especialidad del validador: Gestión pública y gobernabilidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

24 de noviembre 2021



-----  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
2	El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
3	El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.	X		X		X		
4	Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.	X		X		X		
6	Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital	X		X		X		
7	Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización	X		X		X		
8	La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor	X		X		X		
10	Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital	X		X		X		
11	Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución	X		X		X		
12	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva	X		X		X		
13	La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas	X		X		X		
14	El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante	X		X		X		
16	El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados	X		X		X		
17	Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Nicolás Jiménez Terrones        DNI: 23366073

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico- Fisioterapeuta/ Dr. en Gestión en Salud

28 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>							
1	La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna	X		X		X		
2	De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno	X		X		X		
3	En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos	X		X		X		
4	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso	X		X		X		
5	Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo	X		X		X		
7	La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios	X		X		X		
8	La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores	X		X		X		
9	La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo	X		X		X		
10	La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales	X		X		X		
11	Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora	X		X		X		
12	Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio	X		X		X		
13	La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compensación del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida	X		X		X		
15	La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley	X		X		X		
16	La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado	X		X		X		
17	La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Nicolás Jiménez Terrones        DNI: 23366073

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico- Fisioterapeuta/ Dr. en Gestión en Salud

28 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización</b>							
1	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
2	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		
5	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		
6	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
7	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
8	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
10	El salario que usted recibe	X		X		X		
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
12	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
13	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción intrínseca con el trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
20	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
21	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
22	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Nicolás Jiménez Terrones        DNI: 23366073

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico- Fisioterapeuta/ Dr. en Gestión en Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

28 de noviembre del 2021

  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	La dirección del hospital ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
2	El hospital cuenta con una planificación para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
3	El hospital cuenta con los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan la actividad de la entidad.	X		X		X		
4	Usted como trabajador del hospital conoce sobre el proceso del plan anual operativo y desarrollo institucional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se han elaborado manuales de procesos con sus respectivos flujos de información.	X		X		X		
6	Existe capacidad para delegar funciones por parte de la dirección del hospital	X		X		X		
7	Existe una adecuada distribución de las tareas que contribuye en el desarrollo de la organización	X		X		X		
8	La gestión de los recursos humanos de desarrolla de manera planificada y transparente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La forma como se dirige el hospital hace los trabajadores se sientan motivados hacia su labor	X		X		X		
10	Existe capacidad de liderazgo de parte de la dirección del hospital	X		X		X		
11	Existe confianza de los trabajadores hacia los directivos de la institución	X		X		X		
12	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva	X		X		X		
13	La comunicación entre trabajadores contribuye a la realización de las tareas	X		X		X		
14	El trabajo en equipo es una estrategia que se emplea para resolver problemas con eficacia en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los objetivos y metas programadas son evaluadas en forma constante	X		X		X		
16	El análisis de logro de objetivos se desarrolló de manera institucional y se difunden sus resultados	X		X		X		
17	Se cuenta en el Hospital con un sistema de información útil a los trabajadores y usuarios que acuden al mismo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) :** Es suficiente

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Rosa Marmanillo Manga

**DNI:** 23924721

**Especialidad del validador:** Doctora en Salud Pública

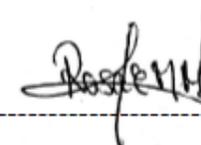
**6 de diciembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>								
1	La institución realiza la publicación de las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna	X		X		X		
2	De ser el caso, la institución realiza la publicación de las plazas primeramente para concurso interno	X		X		X		
3	En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos	X		X		X		
4	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso	X		X		X		
5	Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo del personal</b>								
6	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo	X		X		X		
7	La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios	X		X		X		
8	La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores	X		X		X		
9	La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo	X		X		X		
10	La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales	X		X		X		
11	Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora	X		X		X		
12	Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio	X		X		X		
13	La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Compensación del personal</b>								
14	Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida	X		X		X		
15	La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley	X		X		X		
16	La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
2	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		
5	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		
6	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
7	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
8	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
10	El salario que usted recibe	X		X		X		
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
12	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
13	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción intrínseca con el trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
20	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
21	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
22	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la cantidad y calidad de trabajo realizado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Es suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Rosa Marmanillo Manga

**DNI:** 23924721

**Especialidad del validador:** Doctora en Salud Pública

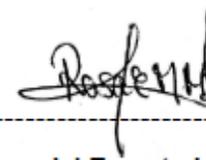
**6 de diciembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**