

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE
HUACHO**

Presentado por:

CASTILLO OLIVA, ARACELI IRINA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

Dr. ELVIS RICHA R SÁNCHEZ GARCÍA

HUACHO – 2022

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL,
HUACHO, 2020**

CASTILLO OLIVA, ARACELI IRINA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DR. ELVIS RICHA, SÁNCHEZ GARCÍA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2020**

DEDICATORIA

A mi padre y hermanos que siempre me han brindado su apoyo para seguir adelante con mis metas establecidas.

Araceli Irina Castillo Oliva

AGRADECIMIENTO

- Agradezco a la Jefatura del servicio por brindar su colaboración para la elaboración de la Tesis.
- Al personal profesional y técnico que labora en el servicio Centro Quirúrgico para la aplicación de la encuesta.
- Al asesor por brindarme su apoyo.

Araceli Irina Castillo Oliva

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
Capítulo I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de Realidad Problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitaciones del estudio.....	4
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
Capítulo II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de Investigación	6
2.2. Bases Teóricas	11
2.3. Definición de términos básicos.....	20
2.4. Hipótesis de investigación	21
2.4.1. Hipótesis General	21
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	21
2.5. Operacionalización de variables.....	22

Capítulo III.....	26
METODOLOGÍA	26
3.1. Diseño metodológico.....	26
3.2. Población y muestra.	28
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	28
3.4. Técnicas para el procedimiento de información.....	33
Capítulo IV	35
RESULTADOS	35
4.1. Análisis de resultados.....	35
Capítulo V.....	41
DISCUSIÓN	41
5.1. Discusión de resultados.....	41
Capítulo VI	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
6.1. Conclusiones.....	43
6.2. Recomendaciones	44
REFERENCIAS.....	46
7.1. Fuentes Bibliográficas	46
7.2. Fuentes Documentales	47
7.3. Fuentes Hemerográficas	48
7.4. Fuentes Electrónicas	49
ANEXOS	50
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	51
Anexo 2: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano	53
Anexo 03: Escala de satisfacción laboral	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable Gestión del talento humano.....	24
Tabla 2. Operacionalización de variable Satisfacción laboral.	25
Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos cuestionario gestión del talento humano.....	32
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos cuestionario satisfacción laboral ..	32
Tabla 5. Niveles de fiabilidad	33
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad de variables	33
Tabla 7. Niveles de gestión del talento humano..	40
Tabla 8. Descripción de niveles de gestión del talento humano y dimensiones	41
Tabla 9. Distribución de niveles de satisfacción laboral.....	42
Tabla 10. Prueba Shapiro Wilk en gestión del talento humano y satisfacción laboral	43
Tabla 11. Prueba correlación de Pearson entre gestión del talento humano y satisfacción laboral	43
Tabla 12. Prueba correlación de Pearson entre admisión de personal y satisfacción laboral	44
Tabla 13. Prueba correlación de Pearson entre capacidades y satisfacción laboral	45
Tabla 14. Prueba correlación de Pearson entre compensación del personal y satisfacción laboral	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de variable gestión del talento humano	35
Figura 2. Descripción de niveles de gestión del talento humano y sus dimensiones	36
Figura 3. Niveles de satisfacción laboral	37

RESUMEN

Lo que se desarrolló tuvo como fin establecer la relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020, investigación tipo básica, correlacional, no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo; población y muestra censal 50 trabajadores que se entrevistó y encuestó aplicando cuestionario con escala de actitud Likert y Escala de satisfacción laboral ambos validados, los datos fueron procesados obteniéndose los siguientes resultados conforme a evidencias estadísticas, existe relación positiva y significativa entre las variables, con nivel significativo ($p=,005<0,05$), rechazando hipótesis nula y aceptándose la alterna, lo que indica a medida que el Hospital Regional de Huacho realice buena gestión del talento humano con los colaboradores del centro quirúrgico, con adecuada captación de personal, un programa de capacitación bien ejecutado y una equidad en remuneraciones, logrará que los colaboradores del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho se sientan satisfechos laboralmente.

Palabras clave: Gestión, talento humano, satisfacción laboral, toma de decisiones, organización.

ABSTRACT

What was developed as a research to establish the relationship that exists between management of human talent and job satisfaction in personnel of the surgical center of the Hospital Regional de Huacho, 2020, corresponding to the subject, a basic, correlational type investigation was handled, non-experimental, cross-sectional, with a quantitative approach; the population and census was 50 workers who were interviewed and surveyed applying the questionnaire with a Likert attitude scale and a job satisfaction scale, both validated, the data were processed obtaining the following results according to statistical evidence, is a positive relationship and significant variables management human talent and job satisfaction, with a significant level of ($p = .005 < 0.05$), rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, which indicates that as the Regional Hospital of Huacho carry out a good management of human talent with employees of surgical center, with adequate recruitment of personnel, a well-executed training program and an equity in remuneration, it will make the employees of the surgical center of the Hospital Regional de Huacho feel satisfied with their work.

Keywords: Management, human talent, job satisfaction, decision making, organization.

INTRODUCCIÓN

Ante la coyuntura que se está viviendo y observando el afán de comprender que la sociedad está en constante evolución, lo cual generan intereses nuevos y cada más exigentes, y encontramos que uno de estos intereses se orienta en lo que respecta al área recursos humanos, pues constantemente aparece necesidad diversas, así como expectativas y aspiraciones de personas, las cuales se encuentran laborando en diversas organizaciones y es que determinará el nivel que deba alcanzar la calidad en cuanto a gestión laboral de trabajadores y como esta tiene relación con satisfacción laboral de estos.

Los hospitales en su dinámica ante un mundo globalizado y con cambio permanente, demanda que se defina en la gestión del talento humano diversas políticas deben estar conforme las últimas pretensiones que se presenten y así conservar competitivas capacidades en condición tanto de eficiencia como eficacia, se presentan así recursos los mismos que tienen las habilidades y propiedades que son las que están facultadas de dar vida, acción al hospital, movimiento y en general centros de salud.

Si bien es cierto estudiar la satisfacción laboral es otro de los puntos en que se apoyan para en sí reconocer actividades diversas realizadas caso en que hablamos del hospital y sirve para lograr satisfacción laboral del personal, lo que establece así un resultado de gran importancia para beneficio mismo de la institución hospitalaria.

Asimismo, en lo referente a fuentes de investigación, existe diversas referentes al tema tratado en esta ocasión, y se ha empleado fundamentalmente lo hallado en repositorios de diversas universidades debido a la coyuntura actual, las cuales han sido seleccionadas y actualizadas siguiendo los cánones de nomenclatura internacional APA.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de Realidad Problemática

Mercado y sociedad a nivel mundial han cambiado drásticamente con la llegada de la pandemia, y por esto las compañías también deben hacerlo y a gran velocidad. También es cierto que la gestión del talento además de satisfacción laboral son parte esencial en todo tipo de empleo y lo que se transforme en este ámbito influye al momento de tomar decisiones aquellas organizaciones. Es así, como resultado de la pandemia ocasionada por la COVID-19, departamentos concernientes se enfrentan a crisis que no tenían precedentes a nivel mundial, lo cual resalta lo importante que es hacer una focalizada gestión que vele por bienestar, salud y satisfacción laboral de sus empleados, asimismo garantizar la viabilidad de la organización.

En Latinoamérica se resalta que la coordinación de la fuerza laboral ha tomado un rol protagónico en el esquema laboral y comunicacional en estos tiempos, y se espera que durante lo que se aprende del COVID-19 ayude a establecer las capacidades que tienen los trabajadores de salud y mejoren capacidades de sistemas de salud que brinden en lo laboral mejor condición la cual permita que estos respondan de forma adecuada a lo que se necesita en la salud poblacional y sigan desarrollando su talento laboral ante las diversas situaciones diarias que se presentan.

El Hospital Regional de Huacho en cuanto a gestión del talento humano, arrastra problemas, y que se ha agudizado hoy en día ante la pandemia. Resulta que los directivos de recursos humanos se complican en hacer una buena gestión, anotándose que en métodos de admisión de personal, los contratos mayormente son por CAS y otros por terceros, lo que genera se perciba la inestabilidad laboral y se ve asociado al atraso en pagar la remuneración hasta por más de tres meses, por otro lado desde años

atrás el programa de capacitación anual no se cumple por lo que los trabajadores optan por la auto capacitación viéndose afectada su actualización profesional. En cuanto a las remuneraciones no son acordes al mercado laboral y sobre todo son muy impuntuales tanto en el pago del sueldo mensual como en el pago de los bonos e incentivos. Lo que se indicó afecta a la satisfacción laboral y genera negativa percepción y a la vez frustrante en cuanto a gestión de jefes, genera tardanza, desmotiva y también apatía en cumplir sus actividades. Si continua provocará la importante baja en la producción de los trabajadores del hospital regional de Huacho siendo necesario se tome en cuenta lo que se indica e instaurar se mejore con estrategias la gestión del talento humano por directivos del hospital equilibrando todos los indicadores mencionados. Por todo lo indicado nos preguntamos:

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la admisión de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?

¿Qué relación existe entre las capacidades y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?

¿Qué relación existe entre la compensación de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la admisión de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

Determinar la relación que existe entre las capacidades y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

Identificar la relación que existe entre la compensación de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica. Llegar a realizar esta indagación respondió por la necesidad de hallar la relación entre variables en colaboradores del hospital, en tiempos de pandemia sobre todo porque son ellos los que están enfrentando directamente situaciones que encierran el desenvolvimiento de sus labores, por otro lado las conclusiones a la que se llegó servirán para fortalecer la teoría de las variables indicadas, fundamentando así la ciencia y servir como referente a estudios futuros acerca del mismo argumento.

1.4.2. Justificación práctica. Mediante análisis del tema se pudo establecer cual fue el valor real del talento humano en determinada institución, y es que sin

individuos no hubiera una organización, esta investigación nos lleva a visionar ampliamente si cierto talento humano va a mejorar la satisfacción laboral dotándolo de actualizaciones constantes, aprendizajes, conocimiento los cuales avanza en cuanto a cambio que apoyen en afrontamiento de muchos problemas que ocasionan actualmente la pandemia, factores que se avisa en este estudio.

1.4.3. Justificación metodológica. A través del estudio en el cual se aplicó los cuestionarios correspondientes a las variables donde se las evaluó con fin como argumentar la correspondencia que hoy en día se tiene entre las variables que se estudiaron.

1.4.4. Justificación social. Aportó mediante resultados recomendaciones mejorar en gestión del talento humano y también satisfacción laboral en dicho Hospital, lo cual maximiza en el personal su desempeño llegando a través de este a beneficiar a pacientes, personal y demás colaboradores en el actual tiempo de pandemia.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación temporal. Un lapso de 5 meses desde el mes de Agosto al mes de Diciembre del año 2020, se observó una o más cualidades que presentan variables que se estudian como “Gestión del talento humano” y “Satisfacción Laboral”

1.5.2. Delimitación geográfica. Es una investigación cuyo alcance es a nivel nacional, pero de forma específica el estudio de la problemática se desarrolló en el Hospital Regional del distrito de Huacho.

1.5.3. Delimitación social. Los objetivos del estudio, se enmarcó en trabajadores en el centro quirúrgico del Hospital Regional Huacho, que está sujeto a la observación durante su desarrollo de labores.

1.6. Viabilidad del estudio

Se considera viable pues hay accesibilidad tanto a recurso ya sean económicos, materiales como humanos, teniendo disponibilidad de estos, se garantizó la ejecución y la viabilidad, asimismo se contó con tiempo y acceso a la aplicación de cuestionarios de medición para cada variable, y también se tuvo asesoría temática y metodológica.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

López et al. (2017) sobre “*Evaluar gestión del talento humano en ambiente hospitalario cubano*”, objetivo: Evaluación de gestión del talento humano. Métodos: Forma evaluativa. Intencional muestra, integrada con 32 individuos. Aplicó el cuestionario ad hoc de 68 ítems sobre: evaluar desempeño, motivación para anclaje laboral, cultura organizacional, práctica exitosa, y estilo de liderazgo. Resultado: Juicio valor positivos predominantes en torno a gestión del talento. Existe mejora reservada para evaluar la gestión de conocimiento en trabajadores y necesidad de autorrealización. Un 78,1 % gestionó su grado de inteligencia. La mayor parte aceptó que se recibía precarias recompensas por su esfuerzo. Conclusiones: Se percibe positiva gestión del talento humano, a pesar que hay mejora de reserva que se identifican. Elemento por elemento en conjunto de manera entrecruzada, también de manera separada, las cuales contribuyen de forma decisoria donde evaluar el desempeño actúa realmente como estímulo y motivación, que al final beneficia a la organización.

Pérez (2017) en “*Diseño de sistema de gestión de talento humano*”, realizada para diseñar sistema de gestión de talento humano, la cual permite aumente la satisfacción laboral entre participantes y así se mejora la productividad general. La empresa estudiada no tiene sistema para gestión de talento humano por esto el proceso de seleccionar al personal viene a ser empírico, lo cual afecta la productividad de la empresa. La metodología se basa en estudiar casos descriptivos, es cualitativo. Se recopiló información en

fuentes secundarias, revisando teoría de casos y artículos. El resultado con este estudio se logró diseñar el sistema de gestión de talento humano los que se adaptaron a la necesidad que tenía la empresa. La conclusión es no tenía especificación clara acerca de la estructura organizacional por lo cual no se lograba una contribución a lograr objetivos establecidos. Cuando sea más entendida la definición del puesto y que requisitos se debe tener para hacerla más productiva esto es pre selección de postulantes. Una definición clara de requisitos requeridos por áreas posibilitaría a que se tome menos tiempo en seleccionar al personal, lo que permite al área de gestión humana tenga planeación de sus recursos mejorada.

Molina et. al. (2016) investigación “*Gestión del talento humano en salud pública. Análisis en cinco ciudades colombianas*”, presentó como objetivo: descripción de condición laboral en personal. Metodología: descriptivo, corte transversal analizó 672 personas, las cuales proporcionaban servicio y programa de salud pública. Resultados: lo hallado indica que gran parte del personal que se vincula a programas y servicios de salud pública se formaron como médicos, enfermeros y odontólogos, que son condiciones laborales con problemas, pues la contratación de corto plazo predominó y las capacitaciones en salud pública era escasa. los encuestados dijeron haber aprobado la evaluación de conocimientos en cuanto a salud pública así ingresaron a la institución. Conclusión: se demostró que hay limitación al formar y capacitar además las condiciones laborales son deficientes en personal de esta área.

Enríquez (2015) en “*Plan de intervención para desarrollar talento humano y mejorar la calidad de prestación de servicios de salud en cuidados intensivos Hospital de especialidades Baca Ortiz*”. Propósito es elaboración de un plan que se dirige a desarrollar talentos humanos y mejorar calidad de prestación de servicios, es así que aplica el tipo descriptivo y de campo, fueron 64 personas las cuales se analizó, consideradas como talento humano, aplicando el cuestionario de 16 preguntas cerradas. En conclusión, finalizó que se tuvo 77% (49) con desmotivación en alto nivel, en lo laboral con rendimiento no adecuado al realizar actividades y otorgar atención de calidad al prestar

servicio de salud a usuarios externos. Por tanto, elabora un plan intervención que modifica favorablemente el comportamiento de talento humano a partir de motivación que actúa catalizando el proceso de cambio organizacional favoreciendo las relaciones interpersonales mejoradas. Hay 67% encuestados manifestaron que laboraban con periódicos procesos para evaluar de personal solo en mitad de empleados y realizaban planes de mejoramiento. 23% afirmó tener cierto reconocimiento por su labor.

Reinoso (2015) en *“Gestión por competencias de talento humano y calidad de servicio en Departamento enfermería del Hospital Básico Pillaro”*, el propósito fue plantear un modelo de Gestión por competencias del talento humano, buscando mejorar calidad de servicio hacia el enfoque al ciudadano, lo que garantiza la calidad de servicio. Como resultado el modelo de gestión que se propuso con fases de ejecución, facilitando se implante este modelo, en áreas donde se planifica, ejecuta, sigue y actualiza lo que garantiza dar el servicio público de calidad. Conclusiones: Se tiene limitación pues no se estructura basado en competencia pero si con criterios, sin herramientas de gestión la cual permite se satisfaga la necesidad de clientes internos y externos. Asimismo, el departamento de enfermería no tenía sistema para evaluar y seguir el desempeño relacionado con el servicio de la ciudadanía, lo cual hace que no mejore el servicio.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Carhuaricra (2020) en su estudio *“Gestión del talento humano y repercusión en el desempeño laboral que perciben trabajadores administrativos del Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco,”*, el objetivo conocimiento de la manera que los indicadores influyen en el talento humano y desempeño laboral. Se usó encuesta y cuestionario, los cuales se elaboraron bajo escala de Likert. Su enfoque mixto, tipo descriptiva y explicativa, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. 30 trabajadores como muestra probabilística. El método deductivo, enfoque mixto. Concluye que la

relación es directa fuerte entre las variables, y refiere una hipótesis con nivel de significancia de 5% e confianza de 95% de intervalo de confianza. Por tanto aduce que la Gestión del talento humano implica un desempeño laboral significativo, y la efectividad influye significativamente en el aumento de la productividad.

Cotrina (2019) en investigación *“Percepción de gestión del talento humano y relación con satisfacción laboral de colaboradores del área administrativa en Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo”*, con propósito de determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral. Trabajando con 54 personas (10 jefes y 44 colaboradores). La investigación fue básica, descriptiva, correlacional. Se dió el análisis con cuestionarios. Los resultados muestran correlación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral a partir de la percepción de colaboradores con nivel de confianza de 99%, concluye NO hay relación significativa entre percepción de Gestión del talento humano con Satisfacción Laboral de colaboradores. Se aceptó hipótesis nula y rechazó la alterna.

Moza y Rojas (2019) en *“Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de colaboradores administrativos del Hospital Arzobispo Loayza Lima”*, el objetivo consiste en la determinación de la medida en qué influye aplicación de la Gestión del Talento Humano, influye por análisis corporativo en el desempeño laboral de personal administrativo. Investigación básica, nivel descriptivo; no experimental y descriptivo, se tiene 30 personas estudiadas a quienes se interroga con 18 preguntas tanto para los contratados y no contratados. Se procesó los datos de forma ordenada, registrando de forma manual. Para el rango de confiabilidad aplicó alfa de Cronbach, resultando 0.92, el cual se considera alta. Estos datos mostró en tablas y gráficos. Concluye que 0.92, es un resultado que significa que existe relación positiva entre variables estudiadas, este nivel de correlación alta bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y es aceptada.

Ávila (2018) “*Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital Barranca - Cajatambo*”, en la cual buscó determinar la manera en que gestión del talento humano tiene relación con satisfacción laboral. Metodológicamente tipo aplicado, transversal, correlacional causal; y descriptivo explicativo. Se tomó como muestra a 176 miembros. Usó la encuesta y cuestionario. Validando este cuestionario con prueba estadística Kaiser-Meyer-Olkin y prueba de esfericidad de Bartlett. Mientras confiabilidad fue por Alfa de Cronbach (0,919). Resultando en la Gestión del talento humano 46,5% no hace proceso adecuado al reclutar personal, 48,3% no evalúa desempeño de trabajadores, 39,8% no brinda ambiente seguro de trabajo, 49,9% Hospital no tiene preocupación por el desarrollo profesional. En variable Satisfacción laboral, 50% determina no sentir políticas no adecuadas, 47% no sienten tener importantes logros dentro del Hospital, 37,5% no estuvieron cómodos con responsabilidades. Concluye gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con satisfacción laboral. Si institución no busca gestionar el compromiso a pesar de las capacitaciones, no logra así una satisfacción laboral de su personal, lo que conlleva al beneficio de la institución hospitalaria.

Valentín (2017) en “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Red de Salud Huaylas Sur*”, su objetivo es determinar la forma en que la gestión del talento humano tiene influencia sobre desempeño laboral. Usandose tipo de estudio no experimental transversal, nivel explicativo. La población fue el personal tanto asistencial como administrativo, de cual extrajo su muestra 161 personas, a quienes se les aplicó las encuestas correspondiente. Concluyó que nivel de influencia de gestión del talento humano en el desempeño laboral, siendo éste nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), 49.69% de encuestados opina que la gestión del talento humano es de nivel regular, así como el desarrollo del desempeño laboral.

2.2. Bases Teóricas

Gestión del Talento Humano

Definición

Vallejo (2015) señala “gestión del talento humano busca se desarrolle e involucre el capital humano, se eleva competencia de quien labora ...” (p. 16).

Chiavenato (2009) se centra fundamentalmente cambiar de concepto respecto a la persona. Además, es de importancia considerar como estratégicos aliados a las personas, esto es “colaboradores” que dan aporte a las organizaciones, en tanto se provee de experiencia y conocimiento, pero, mas se toma en cuenta la capacidad al momento de decidir en cuanto al trabajo que realiza, al incrementar de esta forma el valor por todo lo que realiza la organización, permitiéndolo que cumplir así con la realización de objetivos estratégicos.

Alvarado (2016) señala “Talento humano ahora se identifica no por cuanto conocimiento tiene la persona, además se ve por la capacidad de desaprender lo conocido y aprender lo nuevo, agregándose el compromiso y acción” (p.39).

Características

Chiavenato (2009), destaca que cambios están manifestados en aspecto económico sobrellevan a pensar que es de mucha necesidad el comprender, la influencia sobre como los individuos rinden en el trabajo, también que tan productivo es, que conocimientos deben manejar, para que logren positivos resultados. En cuanto al ámbito Institucional debe buscarse métodos nuevos y así potenciar y captar aquellos recursos humanos, que se orientan en enfocar de manera decisoria el como se dirige una Institución, para alcanzar el éxito que se desea. En recursos humanos la dirección, se enfoca en ayudar al colaborador a usar al máximo su capacidad y a alcanzar no solamente satisfacción también integración al grupo de trabajo.

Cuesta (2002) al respecto refiere es Gestión del Talento Humano, el que como característica tiene estratégico enfoque que dirige donde el objetivo es adquirir un valor máximo, por medio que las acciones sean conjugadas aquellas que se dirigen a

la disposición en todo instante del nivel de capacidad, conocimiento y habilidad en lograr resultados necesarios y así ser competitivos ahora y en el futuro.

Procesos de Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), nos deja como descripción 06 procesos que son los siguientes:

1. Los que integran individuos. Procesos que incluyan a personas en la organización nuevas. Se les puede denominar procesos que proveen o abastecen entes. Incluye el reclutar y seleccionar personal.
2. Organización en las personas. Procesos que diseñan aquellas actividades que individuos realizan en la entidad, que orientan y acompañan su desempeño. Incluye un diseño organizacional y puestos, análisis y descripción de estos, colocar a personas y evaluar su desempeño.
3. Para recompensar personas. Procesos que incentivan a personas y así darle satisfacción de aquellas necesidades individuales que son más altas. Incluye recompensa, remunerar y prestación y aquellos servicios sociales.
4. Para el desarrollo de personas. Procesos de capacitación e incremento del desarrollo personal y profesional. Implica además formar y desarrollar, administrar conocimiento y competencia, aprendizaje, programa de cambio y progreso de carreras, y programa de conformidad y comunicación.
5. Para retención de personas. Son los que crean una condición ambiental y psicológica satisfactoria para la actividad de personas. Incluye administrar clima, cultura organizacional, disciplina, seguridad y calidad de vida.
6. Para auditar personas. Realizar el control y seguimiento de diferentes actividades de individuos y realizar la verificación de resultado. Contiene base de datos también administrativamente información por sistemas.

Objetivos de Gestión del Talento Humano

Si se tiene en cuenta la teoría de Chiavenato (2009), tenemos que una organización exitosa se percata que podrían prosperar, crecer y mantenerse en continuidad si optimizan su rendimiento acerca de la inversión de aquellos grupos de interés, de manera principal los empleados pues son el activo principal de las empresas por esto deberían ser más conscientes y darle atención suficiente a sus colaboradores.

Es así que personas reducen o aumentan tanto debilidades como fortalezas de la organización, dependiendo cómo se tratan. Nombres como relación industrial, recursos humanos, departamento de personal, progreso de talentos, capital intelectual o humano, usados para la descripción de la unidad, departamento que administra personas.

Para dicho autor aquellos objetivos que deberían contribuir a lograr en la organización la eficacia:

- a. La ayuda para la organización en lograr objetivos y ejecutar su misión. Chiavenato (2009, p.11), dice “Administración de Recursos Humanos tiene como misión ser el fundamental componente de la actual organización. Antiguamente se buscaba realizar de forma correcta las cosas, se imponía método y regla a trabajadores y lograr la eficiencia”. La eficacia llegó al querer alcanzar resultados y objetivos.
- b. Dar competitividad a la organización. El Área de Recursos Humanos tiene como función lograr fortalezas más productivas y beneficie a clientes y empleados. Desarrollar, saber crear y aplicación de habilidad y competencia. Chiavenato (2009).
- c. Otorgar individuos entrenados y motivados. El fin del Área de Recursos Humanos es la preparación y capacitación continua a personas consideradas más valioso patrimonio de la empresa, tiene que reconocer y no tanto económico, las personas tienen que observar que hay justicia en aquellas recompensas que se les da. Chiavenato (2009), refirió que recompensa buen resultado, objetivo claro, se debe explicar como se medirán y los beneficios que alcanzan.

- d. Aumento de auto actualización satisfacción de personas en el trabajo. Mayormente los colaboradores están trabajando entonces debe identificarse con su trabajo. Personas satisfechas no siempre son más productivas en cambio aquellas no satisfechas se desligan de la empresa, ausentan y producen mala calidad. Chiavenato (2009), dice “Felicidad y satisfacción son determinantes para el éxito” (p.13).
- e. Desarrollo y conservación de calidad de vida en trabajo. Calidad de vida es estilo de administración, autonomía y libertad en la toma de decisiones, contar con agradable ambiente de trabajo, seguridad, trabajo con adecuadas horas y desarrollo de tareas agradables y significativas.
- f. Impulsar y Administrar el cambio. Diez años atrás se tuvo una era turbulenta con cambio social, nuevas tecnologías, economías, cultural y política. Cambios y que atraen enfoques nuevos, muy ágiles y flexibles, aplicados los que garantizan la que las organizaciones sobrevivan. Profesionales tienen que saber lidiar con cambios y ayudar a alcanzar el éxito de su organización. Los cambios aumentan de manera exponencial y se imponen con soluciones estrategias nuevas, así como filosofías, procedimientos, programas y soluciones. Chiavenato (2009, p.13).
- g. Guardar política ética responsable socialmente. Empresas tienen la preocupación de mantener política ética y aplicar responsabilidad social empresarial. Chiavenato (2009, p.13) refirió que las actividades deben todas ser transparentes, confiables, justas y éticas. Los individuos no se debe discriminar y se debe garantizar los derechos básicos. Principios éticos tienen que aplicarse en toda actividad. Las personas y organizaciones tienen que acatar la norma ética y responsabilidad social.
- h. Construcción de empresa mejor y también equipo. No solo es cuidar a personas. Cuidar a talentos, tienen que cuidar el contexto donde laboran. Implica organizar el trabajo, estilo de administración y cultura corporativa. Lidiar con las variables, lleva a crear no unicamente la fuerza de trabajo involucrada fuertemente. Chiavenato (2009, p.13).

Dimensiones de Gestión del talento humano

Dimensión 1: Admisión del personal.

Esta se considera como importante dimensión en la Gerencia de personal, ya que, por esto se sabe quién está apto para formar parte de una organización.

Indicadores

- **Reclutamiento**

Son el grupo de procedimientos y técnicas que quiere traer candidatos calificados potencialmente y con capacidad de ocupar lugares en la empresa. Fundamentalmente se considera sistema de información a través del que la organización hace ofrecimiento de recursos humanos al mercado con oportunidad de emplearlos Chiavenato (2009, p. 117).

- **Selección**

Chiavenato asevera que seleccionar personal es un filtro el cual va a permitir el ingreso a la organización a ciertas personas, las cuales tienen particularidades que se desea. Un concepto antiguo dice es elegir a la persona conveniente para un correcto puesto en oportuno instante. Chiavenato (2009, p.137).

- **Inducción**

Esta habla de espacio con fin de cumplir la labore. Ya que, prepararse es un proceso que enseña a la persona y así se desempeñe laboralmente mejor.

Dimensión 2: Capacidades

Se gestionan, conforme a habilidad que presenten, y se evalúan con indicadores como:

Indicadores:

- **Conocimientos**

Considerado principal base en empresas y sociedad. Ahora, si se habla de conocimiento, es hablar de muy grande contexto, en que encierra el factor que dirige a administración de conocimiento correcto, acorde a la capacidad que presente la sociedad o institución.

- **Habilidad**

Robbins sugiere que “gerentes precisan de algunas habilidades y así desempeñen actividades y deberes caracterizando su trabajo. ¿Qué habilidad necesita un gerente?

- **Actitudes**

Predisposición de un individuo en base a la percepción de ciertas personas, situaciones u objetos, que se consideran desagradables o agradables.

Dimensión 3. Compensación de personal

Indicadores

- **Remuneración**

“No se trabaja gratis nadie lo hace. A un colaborador le interesa dar su dedicación, trabajo y esfuerzo, conocimiento y habilidad, pero siempre teniendo siempre una conveniente retribución” Chiavenato (2009, p.283).

- **Motivación**

Chiavenato sostuvo que es el principal desarrollo psicológico en la particular conducta. Vinculado con atribución, cognición, actitud, aprendizaje y percepción,

la cual se considera proceso relevante para entendimiento del comportamiento de la persona, actúa e interactúa con procedimientos. Chiavenato (2017, p.118).

- **Planes de Carrera**

“Hoy en día, gran número en constante crecimiento de áreas de capital humano opina que planear la carrera es idónea herramienta que enfrenta a necesidad de personal” Werther (2014, p.203).

Satisfacción laboral.

Definición

Alles (2006) define: “Grado de satisfacción de colaboradores en cuanto al trabajo; medido sobre ítems que se pre establecen. Satisfacción o no con su labor se da por circunstancias diversas, como personales o estas relacionadas con la labor, jefes, compañeros, lugar y muchos otros factores. (p.56).

“Satisfacción laboral son actitudes o sentimientos desfavorables o favorables con los cuales el trabajador percibe los puestos de trabajo”, esto es que la actitud está basada en creencia y valor en el propio trabajo. (Davis & Newstrom, 1991)

Locke también refiere “... es la respuesta positiva que resulta de apreciar subjetivamente la experiencia laboral de la persona”.

Además, considera la satisfacción se asocia a determinadas condiciones que se da y las consecuencias para la persona, que puede afectar la actitud hacia la vida, familia y si mismo.

Robbins (1999), sostuvo satisfacción laboral es diferenciar número de recompensa que reciben los trabajadores y cantidad que piensan deben recibir, esto es en término general a la actitud que tiene al trabajo, así la persona con nivel alto de satisfacción tiene positivas actitudes por el trabajo, en tanto la persona no satisfecha mantiene sus actitudes son contrarias.

Características de Satisfacción Laboral

Robbins (1999) considera:

1. **Desafiante trabajo mentalmente.** Empleados prefieren trabajar donde puedan usar habilidades y les den diversas tareas, retroalimentación y libertad y saber su desempeño. Característica que logran que el puesto sea desafiante mentalmente. Trabajos con desafíos bajos le ocasionan aburrimiento, crea sensación y frustración.
2. **Recompensa justa.** Los colaboradores desean políticas y salarios justos, ascensos sin ambigüedad y de acuerdo a perspectivas. Si se percibe salario justo basado en demanda de trabajo, nivel de habilidad y estándar de sueldo, se beneficia la satisfacción. Hay casos que la gente recibe menos dinero pero trabaja en el área que prefiere, o una labor con menos demanda, o trabajar menos horas. Promociones proporciona oportunidad para crecer personalmente, más responsabilidad y ascender en el estatus social. Personas que observan que decidir el ascenso es realizado justamente, experimentan probablemente Satisfacción Laboral.
3. **Favorables condiciones de trabajo.** Empleados que toman interés en su área de trabajo por bienestar propio o realizar buen trabajo. Estudios muestran que empleados de preferencia quieren ambientes que no representen peligro físico o incómodos. Temperatura, ruido, luz y factores ambientales no deben estar al extremo.
4. **Qu brinden los compañeros apoyo.** Trabajar es la actividad que encierra necesidad de interactuar socialmente, siendo los jefes primordiales determinantes de Satisfacción laboral. Aunque no sea simple la interrelación, estudios revelan, que empleados con jefes tolerantes se muestran más satisfechos que si tienen líderes autoritarios, indiferentes e intolerantes.
5. **Participación en toma de decisiones.** Aumenta la participación en lo que respecta al proceso de decidir por cada trabajador lo que según estudios de Shuler (1977) de incrementar la satisfacción. Refiere a mayor congruencia entre participación que se desea y percepción de participación efectiva, la satisfacción es mayor”.

Objetivos de la satisfacción laboral

La organización es responsable de sus empleados y que estos alcancen su punto propio de equilibrio. Los más importantes son cinco puntos clave que se debe tener en consideración como objetivo para lograr la satisfacción de empleados. (StarMeUp, 2018)

- Dar oportunidad al empleado y así tengan práctica tanto la habilidad y conocimiento. Verse útil y reconocer su trabajo favorece la realización personal. Son ayudas al empleado en cuanto a desarrollo profesional; de lo que resulta mejor rendimiento y mayor lealtad.
- Promoción de relaciones buenas con inmediatos superiores: es principal pues a través de esto conservan al empleado. Lo que produce una baja en la moral de la persona es no sentirse valorada. Empleados tienen que ser considerado.
- La comunicación empleados y management debe ser abierta. Es básico el edificar el ámbito saludable e innovar el trabajo. Si es deficiente la comunicación, empleados no compartens ideas ni sus preocupaciones.
- Inversión en beneficios y remuneración. La correspondiente compensación es básica en reclutar y retener talentosos. Hay incentivo que no son económicos pero son además de gran importancia en un trabajador, como horarios flexibles.
- Dar más seguridad laboral. Tener inseguridad de su futuro laboralmente perturba al empleado al momento de desempeñarse, dando lugar a comportamientos no deseados.

Dimensiones de satisfacción laboral

Palma (1999) aduce que tiene 4 factores de medida:

- **Significación de tarea:** Estar dispuesto a trabajar en base a atribución que se asocia a que el trabajo personal alcanza esfuerzos, aporte material además realización.
- **Condición de trabajo:** Evalúa el trabajo en base a elementos disponibles o disposición normativa regulando su trabajo.

- **Reconocimiento personal y/o social:** Tender a valorar la labor en cuanto a reconocer aquellos individuos que se asocian al trabajo, en cuanto al logro o aquellos resultados no directos.
- **Beneficios económicos:** Estar dispuestos a trabajar en cuanto al aspecto remunerativo o incentivo económico resultado del esfuerzo en la labor dada.

Los cuatro aspectos, cada uno ayuda en la satisfacción laboral, y genera en este positivos efectos acerca de la motivación y el desempeño individual.

2.3. Definición de términos básicos

Capacitación del personal: Hoy capacitar es el proceso donde hay estimación de rendimiento general del profesional. “El procedimiento para evaluar identifica elementos que se relacionan con buen desempeño en su puesto, así se mide y retroalimentan al trabajador y personal del departamento correspondiente” (Braum, 2004)

Factores de satisfacción laboral: Principales factores determinantes de satisfacción laboral: Recompensas equitativas. Labor intelectual estimulante. Condición favorable de trabajo. Colegas que cooperan. Personalidad y puesto de trabajo si son compatibles. (Robbins, 2005, p. 26)

Gestión del talento humano. Son prácticas y políticas en cuanto a gestión de talento humano las cuales son precisas en orientar el ámbito administrativo con que tiene la entidad a la persona o recursos humanos Chiavenato (2009).

Motivación laboral: Es para satisfacer necesidades superiores sólo se dan solo si no están satisfechas en cuanto a nivel. Tenemos el sujeto se motiva y busca satisfacer la necesidad de seguridad si ya las fisiológicas fueron satisfechas.

Proceso de evaluación de personas. El cual comprende que exista una base de datos, control de evaluación y sistema de información la cual permita evaluar al personal Chiavenato (2009).

Remuneración: individuos que trabajan para recibir gratificación económica, el gerente o socio de la empresa debe tener que motivar a sus empleados, entonces esa persona dará su capacidad total y el talento en realizar cada función que se le de. Chiavenato, (2009).

Satisfacción laboral: “actitud que desarrolla la persona por su situación de trabajo. Actitudes se refieren al trabajo en general o por facetas específica de si mismo” Álvarez (2003, p. 6)

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

2.4.2. Hipótesis Específicos

Existe una relación positiva y significativa entre la admisión de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

Existe una relación positiva y significativa entre las capacidades y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

Existe una relación positiva y significativa entre la compensación de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.

2.5. Operacionalización de las variables

Una variable, es atributo dinámico, y su variación es observable, medible y cuantificable. Dicho atributo puede presentarse en una o más personas, uno o más objetos y en los grupos humanos. Por lo tanto, la variable se refiere a una cualidad de personas u objetos en estudio, puede ser común a estos, pero ocurre en momentos diferentes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La presente tesis ha identificado dos variables con elementos de variación de carácter numérico y cuantitativo, por lo que los datos provenientes de ellas recibieron un tratamiento estadístico. Las variables que fueron definidas de forma conceptual y operacional son:

Variable 1 : Gestión del talento humano

Variable 2 : Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Según Latorre, Del Rincón & Arnal (2015) la definición conceptual de una variable de investigación debe facilitar la comprensión del fenómeno estudiado. Por lo general, esta idea precisa y clara procede de un diccionario especializado o de los artículos de revisión.

Variable 1: Gestión del talento humano.

Práctica y política de necesidad en manejo de cuestiones que presentan correspondencia con relaciones humanas en el área administrativo; lo que se busca

específicamente reclutar, evaluación, capacitación, remuneración y otorgar un ambiente equitativo y seguro para empleados. (Dessler, 2006)

Variable 2: Satisfacción laboral.

Estado positivo, emocional que resulta al percibir subjetivamente aquella experiencia laboral que tiene la persona. No es actitud determinada, sino general que es resultado de actitudes diversas concretas que el trabajador tiene por labor y aquellos factores en relación. (Locke, 1996)

Definición operacional

La operacionalización es aquel proceso llamado de desagregación y abstracción de concepciones hasta alcanzar cierto nivel mucho más determinado, esto es, observar, medir y valorar por medio de un indicador.

Tabla 1.

Operacionalización de Gestión del talento humano.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Gestión del talento humano	Admisión de Personal	Reclutamiento (difusión)	1,2,3		Admisión de personal Alto: 34-45 Regular: 22-33 Bajo: 9-21
		Selección (calificación)	4,5,6		
		Inducción	7,8,9	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	Capacidades Alto: 34-45 Regular: 22-33 Bajo: 9-21
	Capacidades	Conocimiento	10,11, 12	(2) Casi nunca (1) Nunca	Compensación de personal Alto: 30-40 Regular: 19-29 Bajo: 8-18
		Habilidad	13,14,15		
		Actitud	16,17,18		
		Remuneración	19,20		
	Compensación de personal	Motivación	21,22,23,24		General Alto: 96 - 130 Medio:61- 95 Bajo: 26 – 60
		Planes de carrera	25, 26		

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral.

Variable	Dimensión	Indicador	Número ítem	Escala de medición	Niveles y rangos por variable	
Satisfacción laboral	Significatividad de tareas	Cumplimiento del trabajo	1,2,3,4	Totalmente de acuerdo: 5	Muy satisfecho	
				De acuerdo: 4	Satisfecho	
	Desarrollo personal		5,6,7	Indeciso: 3	Promedio	
					Insatisfecho	
	Condiciones de trabajo	Entorno físico laboral		8,9,10,11,12, 13,14,15,16,17	En desacuerdo: 2	117 a más
					Totalmente en desacuerdo: 1	103 a 116
	Reconocimiento personal y/o social	Trato personal		18,19		89 a 102
					75 a 88	
Beneficios económicos	Variedad de tareas		20,21,22		74 a menos	
		Compensación económica		23,24,25,26,27		

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de Investigación

La tesis fue aplicada, pues no tuvo un fin aplicativo inmediato, ya que buscó solo extender y ahondar la gran cantidad de conocimiento que existen sobre el contexto a tratar. (Carrasco, 2016)

3.1.2. Nivel de Investigación

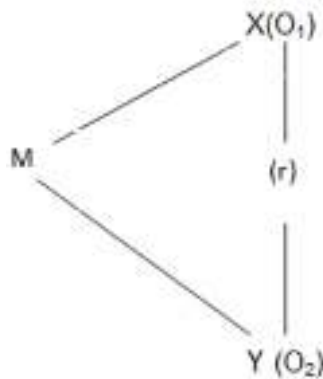
Correlacional. Hernández, et al. (2014) refirió acerca del nivel correlacional implica conocer sobre cual es el nivel de correspondencia que ocurre entre dos a más conceptos, pueden ser variables en determinado momento o argumento.

3.1.3. Diseño de la investigación

Se empleó el no experimental, bajo este tipo se requiere observar a participantes en su desenvolvimiento “natural”, sin mayor interposición externa que perturbe su comportamiento cotidiano en el ámbito donde está, por tanto, no se tratará las variables que se estudian. (Hernández, et al., 2014)

Asimismo, fue transversal, del cual Hernández et al (2014) aseveró que su particularidad radica en que se toma en un específico momento, ya que analiza y describe todos los datos que se obtienen en dicho tiempo.

Es Hernández et al. (2014), en cuanto a diseño correlacional lo representa de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra del personal del centro quirúrgico.

X (01): Gestión del talento humano

Y (02): Satisfacción laboral

3.1.4. Enfoque

Tuvo un enfoque cuantitativo, pues buscó que su medida sea más precisa, en cuanto a las variables del estudio que se realiza, Hernández et al. (2014). En lo cual, se valió de procesos estadísticos y métodos que ayudan a ponderar los datos que se obtuvo, estos fueron directo al análisis e interpretación, así lo cuantitativo no es solo una herramienta sino también una dimensión de la investigación que se complementa con el enfoque cualitativo.

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población

Consideramos al total de sujetos que van a participar y estos poseen las particularidades y especificación que son de necesidad. Hernández, Fernández y Baptista (2014). En esta investigación, se consideró a 50 trabajadores que trabajan en centro quirúrgico del referido Hospital.

3.2.2. Muestra

Se aplica muestreo censal y es aquí donde equivale a la población entera. El mismo que se utiliza al tener un acceso relativamente fácil a toda una base de datos, o si es de necesidad almacenar aquellas percepciones de usuarios y clientes de cierto producto y/o servicio. Por tanto, la muestra censal de la presente investigación estuvo conformada por los 50 trabajadores.

Personal	Condición	Cantidad
Enfermería	En labor	14
	Con licencia	03
Técnico en Enfermería	En labor	15
	Con licencia	07
Médicos	En labor	09
	Con licencia	02
	TOTAL	50

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Técnica

Técnica es un procedimiento específico para la obtención de información (Arias, 2012). Para recolectar información, se usó trabajo de campo que es la encuesta.

Instrumentos

Técnica usada encuesta. Para García (1993), por ella podremos recoger información a partir de un instrumento estandarizado, el cual nos va a permitir establecer un contacto directo con la población a través de preguntas las cuales nos deben brindar información objetiva y seguro subjetiva, la cual se debe analizar con los criterios previstos en la investigación. Los instrumentos fueron proporcionados a la población de manera virtual a fin de cumplir los protocolos de bioseguridad.

La encuesta fue un instrumento importante para obtener información acerca de sus percepciones sobre gestión del talento humano que viene realizando la organización donde se encuentran laborando y sobre su satisfacción laboral actual. Toda la información obtenida de ambas variables siguió su procesamiento reflexivo y analítico a partir de lo descrito en la metodología.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Para los datos de se usó dos cuestionarios con escala Likert para ambas variables.

Instrumento de variable 1: Gestión del talento humano

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario con escala de actitud Likert
Autora	: Asencios Trujillo Celestino
Año	: 2016
Lugar	: Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima.
Objetivo	: Medición de 03 dimensiones: admisión de personal, capacidad y compensación de personal.
Duración	: 10 min.
Aplicación	: Trabajador con dependencia laboral.

Estructura

26 ítems trabajados con la técnica Likert. Para ítem positivo o negativo, se tiene puntuación oscilante de 26 a 130 puntos. En cuanto a escala de respuesta se aplicó con 5 opciones la escala tipo Likert.

Significación

Se mide 03 dimensiones, permitiendo la evaluación de admisión de personal, compensación y capacidad del personal a través de la observación del ambiente de desarrollo laboral.

Descripción

El autor es distinguido Maestro en lo que respecta a gestión pública este grado otorgado en la Universidad Cesar Vallejo - Lima. Instrumento que desarrolló tiene aplicación en muchas investigaciones.

Instrumento de la variable 2: Satisfacción laboral

Ficha técnica

Título	: Escala de Satisfacción laboral (SL – SPC)
Autora	: Palma Carrillo, Sonia
País	: Perú
Año	: 2005
Administración	: Colectiva o Individual
Duración	: 15 a 30 min. aprox.
Aplicación	: Trabajador que depende laboralmente
Calificación	: Computarizada

Estructura

27 ítems bajo las indicaciones de la técnica Likert. Para ítem positivo o negativo, puntuación oscila de 27 a 135 puntos. Puntuaciones de las categorías diagnósticas se basan en las puntuaciones directas.

Significación

Nivel general en percepción de ambiente laboral y se considera específica en cuanto a significación de área, condición laboral, reconocimiento personal/social y beneficios económicos

Descripción

Autora de profesión psicóloga y catedrática de Psicología - Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Tiene reconocimiento internacional su instrumento y lo diseñó con técnica Likert.

Escala de interpretación para las dimensiones:

	Significancia de tarea	Condición de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
Muy satisfecho	37 a más	41 a más	24 o más	20 a más
Satisfecho	33 - 36	35 - 40	21 - 23	16 -19
Promedio	28 - 32	27 - 34	18 - 20	11 - 15
Insatisfecho	24 - 27	20 - 26	12 - 17	8 - 10
Muy insatisfecho	23 o menor	19 o menor	11 a menos	7 o menos

Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez:

Grado en que se mide el instrumento. Esta validez de investigación, fue a través de “Juicio de expertos”. Consta en poner 3 o más expertos para juicio del instrumento a usar para que los datos sean recolectados. Estos expertos observan el instrumento usado en tres aspectos: Claridad, Pertinencia y Relevancia.

Cuando finalmente el instrumento ha cumplido 03 condiciones, recién firma el Certificado de Validez donde indica “Es aplicable”.

Tabla 3.

Validez de contenido cuestionario gestión del talento humano

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos de experto	Dictamen
1	Magister	Dino Fernando Mosquera Torres	Es aplicable
2	Magister	Luis Enrique Gonzales Chung	Es aplicable
3	Magister	Gaby María Virreyra Salas	Es aplicable

Tabla 4.

Validez de contenido del cuestionario de satisfacción laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Dino Fernando Mosquera Torres	Es aplicable
2	Magister	Luis Enrique Gonzales Chung	Es aplicable
3	Magister	Gaby María Virreyra Salas	Es aplicable

Confiabilidad:

La fiabilidad y confiabilidad del instrumento, esta referido al resultado obtenido cuando repetidamente se aplica el instrumento.

El 2014, Hernández et al., indicó la confiabilidad se refiere al instrumento para recolectar datos, y al aplicar este instrumento de forma repetida del mismo sujeto u objeto a analizar se tiene iguales resultados.

Tabla 5.

Niveles de fiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Adaptado de Hernández *et al* (2014)

Confiabilidad del instrumento, se realizó en este estudio al determinar coeficiente Alfa de Cronbach. Para obtener estos coeficientes se usó y fue procesado en SPSS v. 26.

El coeficiente que se obtuvo del cuestionario gestión del talento humano resultó 0.964 y de desempeño laboral 0.916, determinándose que los dos cuestionarios obtuvieron alta confiabilidad.

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad de las variables

Variable	Nº Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Gestión del talento humano	26	,964	Alta confiabilidad
Satisfacción laboral	27	,916	Alta confiabilidad

3.4. Técnicas para procedimiento de información

Información recogida por los cuestionarios que se entregó a la muestra de forma virtual, de las mismas se elaboró la sábana estadística que consistió en ingresar datos a programas estadísticos Excel 2019 y SPSS 24.0. También se controló la calidad en estas digitaciones lo cual verifica el que se ingrese íntegramente de los datos a este sistema computarizado, con veracidad de 100%.

Realizados los cálculos luego se elaboraron tablas que describen estos y las inferencias estadísticas, además las figuras donde se interpretan. Dicha valoración estadística consistió en alcanzar datos que describen medias, desviación estándar y otra tendencia central e inferencial la respectiva correlación de variables y procedentes de las mismas.

Capítulo IV
RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 7.

Niveles de gestión del talento humano.

Niveles	F	%
Bajo	9	18
Regular	33	66
Alto	8	16
Total	50	100

Nota: F = frecuencia, % = porcentaje



Figura 1. Nivel de gestión del talento humano

Interpretación.

Tabla 7 y figura 1, 66% de personal encuestado observan regular gestión del talento humano como, 18% del personal percibe que es bajo, 16% califica a este que es alto.

Tabla 8.

Descripción de niveles de gestión del talento humano y dimensiones

NIVEL	Admisión de personal		Capacidades		Compensación de personal	
	F	%	F	%	F	%
Alto	12	24%	12	24%	13	26%
Regular	28	56%	23	46%	28	56%
Bajo	10	20%	15	30%	09	18%
TOTALES	50	100%	50	100%	50	100%

Nota: F = frecuencia, % = porcentaje

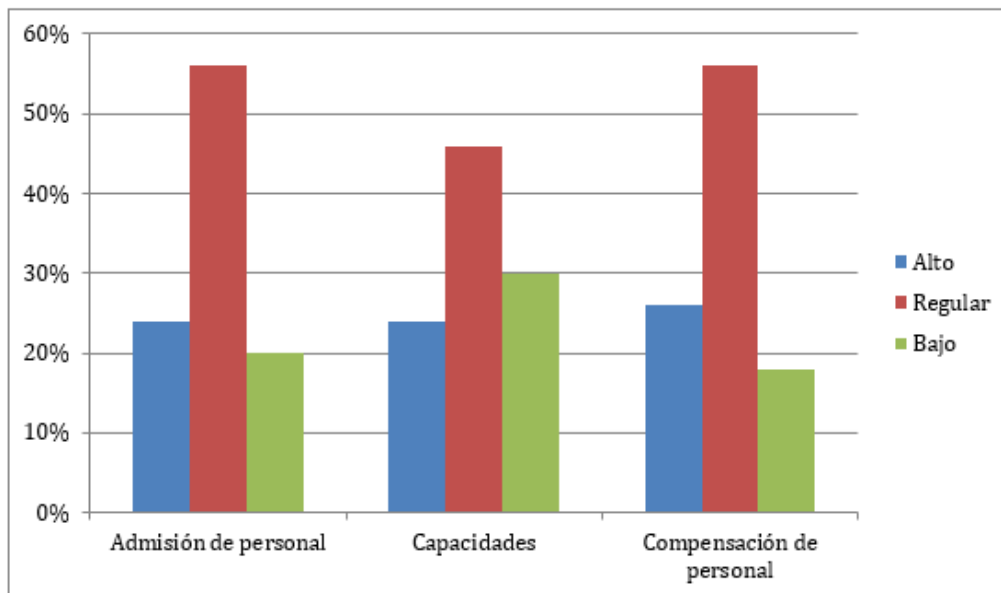


Figura 2. Descripción de niveles de gestión del talento humano y sus dimensiones

Tabla 8 y figura 2, de totalidad 50 colaboradores, en admisión de personal el 56% se encuentra en nivel regular, 12% alto y 10% bajo. En capacidades 46% de nivel regular, 30% bajo y 24% alto; Y en compensación de personal el nivel promedio obtuvo un 56%, 26% alto y 18% bajo.

Tabla 9.

Distribución de niveles de satisfacción laboral

Niveles	F	%
Muy satisfecho	4	8,0
Satisfecho	16	32,0
Promedio	16	32,0
Insatisfecho	13	26,0
Muy insatisfecho	1	2,0
Total	50	100,0

Nota: F = frecuencia, % = porcentaje

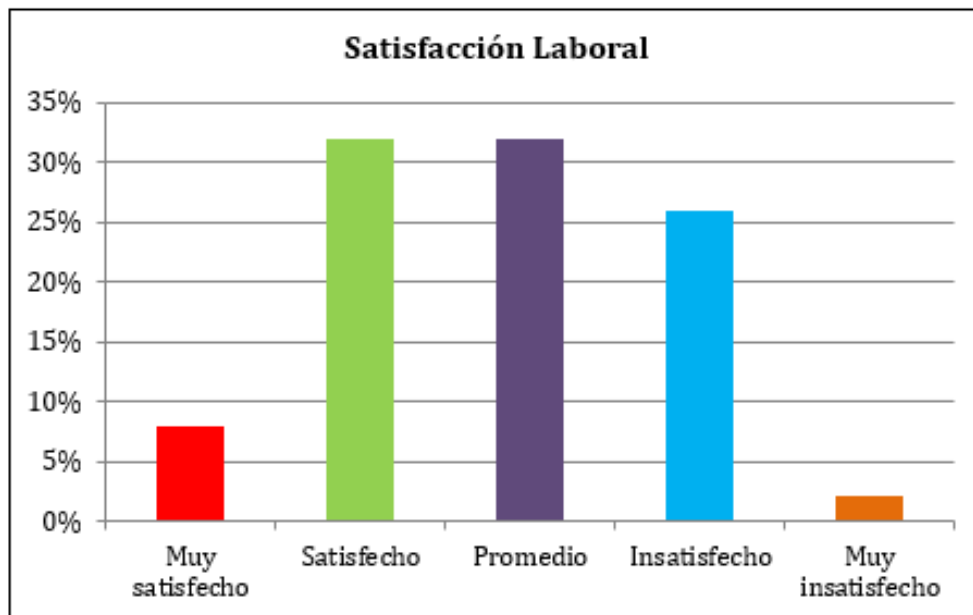


Figura 3. Niveles de satisfacción laboral

Tabla 9 y figura 3, del nivel de satisfacción laboral, de 50 trabajadores, 32% se encuentran satisfechos, 16% manifiestan un nivel promedio, un 26% se encuentran insatisfechos, un 4% se muestran muy satisfechos y un 2% se encuentran muy insatisfechos.

Prueba de contrastación de hipótesis

Tabla 10.

Prueba normalidad Shapiro Wilk para ambas variables

Variables	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	P
Gestión del talento humano	,959	,081
Satisfacción Laboral	,980	,533

Se aprecia que, para las variables el índice de significancia $p > .05$ ajustado a distribución normal, empleó coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 11.

Prueba correlación de Pearson en variables

		Gestión del talento humano	Satisfacción Laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,394**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,394**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	50	50

** Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

En tabla se relaciona gestión del talento humano con satisfacción laboral, según resultado alcanzado, coeficiente correlacional Pearson ($r = ,394$), instituye relación positiva y débil; p-valor es menos que nivel de significancia ($p = ,005 < 0,05$), se rechaza hipótesis nula y acepta la alterna: Hay relación significativa.

Tabla 12.

Prueba de correlación Pearson entre admisión de personal y satisfacción laboral.

		Admisión de Personal	Satisfacción Laboral
Admisión de Personal	Correlación de Pearson	1	,384**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,384**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	50	50

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 12, admisión de personal tiene relación con satisfacción laboral, resulta coeficiente correlacional de Pearson ($r = ,384$), con relación positiva y débil entre las variables; p-valor menor del nivel de significancia ($p = ,006 < 0,05$), se rechaza hipótesis nula y acepta la alterna: Hay una relación significativa positiva y débil entre admisión de personal y la satisfacción laboral.

Tabla 13.

Prueba correlación de Pearson entre capacidades y la satisfacción laboral.

		Capacidades	Satisfacción Laboral
Capacidades	Correlación de Pearson	1	,350*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,350*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	50	50

Tabla 13, dónde dimensión capacidades se relaciona con la satisfacción laboral, resultados con coeficiente correlacional de Pearson ($r = ,350$), instituye relación positiva y débil entre las variables; p-valor menor que nivel de significancia ($p = ,013 < 0,05$), se rechaza hipótesis nula y acepta la alterna: Hay una relación positiva y significativa entre las capacidades y satisfacción laboral en el personal.

Tabla 14.

Prueba correlación de Pearson entre compensación del personal y satisfacción laboral.

		Compensación de Personal	Satisfacción Laboral
Compensación de Personal	Correlación de Pearson	1	,366**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,366**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	50	50

Tabla 14, dimensión compensación de personal relacionada con satisfacción laboral, con coeficiente correlacional de Pearson ($r = ,366$), establece una relación positiva y débil entre las variables; p-valor menor del nivel de significancia ($p = ,009 < 0,05$), se rechaza hipótesis nula y acepta alterna: Hay relación significativa, positiva y débil entre compensación de personal y satisfacción laboral.

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

De la presente investigación sobre gestión del talento humano y satisfacción laboral. Considerando la hipótesis general es posible afirmar que hay relación positiva, débil y significativa, resultados que coinciden con Ávila (2018). Al respecto, Chiavenato (2009) refiere la gestión del talento humano se centra en cambiar concepción del personal que labora con nosotros, considerándolos como aliados estratégicos que dan a organizaciones, pues proporcionan conocimiento y experiencia. Por lo tanto, tarea de la organización es tomar decisiones en función de esa concepción a fin de generar trabajadores -más satisfechos. En el centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho se evidencia hay relación entre las dos variables, la institución a medida realice una buena gestión con los trabajadores teniendo como base una adecuada captación de personal, un programa de capacitación bien ejecutado y una equidad en las remuneraciones logrará que colaboradores se sientan satisfechos, identificados y comprometidos con la organización y fundamentalmente porque percibirán que son tratados como socios estratégicos de la empresa, más no sólo como un empleado.

La relación entre admisión de personal y satisfacción laboral fue positiva, débil y significativa entre las variables. Resultado que no armoniza con las investigaciones de Ávila (2018) quien concluye que el 46,5% no se realiza adecuado proceso de reclutamiento. Al respecto Chiavenato (2009), refiere que admisión del personal se considera como dimensión importante en gerencia de personal, a ello sabemos quién es apto o no para formar parte de la empresa, incluyen procesos de reclutamiento, selección

de personal e inducción. En el centro quirúrgico del Hospital Regional se evidencia relación entre admisión y satisfacción laboral por lo que a medida que las autoridades contraten personal apto y con talentos como consecuencia de un eficiente proceso de reclutamiento, una selección de personal orientada a la captación de personal competente y seguido de una eficaz inducción logrará que el personal se sienta satisfecho.

Entre capacidades y satisfacción laboral se tuvo relación positiva débil y significativa, Este resultado coincide con Valentín (2017) y Ávila (2018) quienes concluyen también que existe relación entre las dos variables. Chiavenato (2009) señala que capacidades de empleados, se gestionarán, según habilidades que presenten, para ello hay que evaluar las competencias que usan los trabajadores al momento de desarrollar alguna tarea en su puesto de trabajo. En el centro quirúrgico se evidencia relación entre las variables, en la medida que la gestión de las autoridades del Hospital Regional se aboque al desarrollo de las capacidades de los colaboradores del centro quirúrgico lograrán que colaboradores esten satisfechos y muestren más identificados con la gestión.

También Ávila (2018) quien concluyó que el personal que no cuenta con las remuneraciones que se merece no alcanza la satisfacción en su trabajo, al respecto Chiavenato (2009 p.283,) indica “ninguno trabaja gratis, se posee interés de invertir su dedicación, trabajo y esfuerzo personal, conocimiento y habilidad, si es que recibe conveniente retribución”. En el centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho se evidencia que, en la medida que las autoridades realicen una buena gestión sobre la compensación de personal donde incluye la remuneración, motivación y planes de carrera con sueldos equitativos de acuerdo al desempeño del trabajador los colaboradores se sentirán gratos y satisfechos.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera. De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación positiva y significativa entre las variables gestión del talento humano y Satisfacción laboral, con un nivel significativo de ($p=,005<0,05$), lo que se evidencia que a medida que el Hospital Regional de Huacho realice una eficiente gestión del talento humano con colaboradores del centro quirúrgico, ellos se sentirán satisfechos.

Segundo. De acuerdo a las evidencias estadísticas, relación positiva y significativa entre dimensión admisión de personal y la variable satisfacción laboral, con un nivel significativo de ($p=,006<0,05$), lo que evidencia que si las autoridades del hospital gestionan eficientemente los procesos de admisión de personal los trabajadores del centro quirúrgico se sentirán satisfechos.

Tercero. Por evidencia estadística, hay positiva y significativa relación entre dimensión capacidades y variable satisfacción laboral, con nivel significativo ($p=,013<0,05$); lo que indica que en la medida que la gestión de las autoridades se aboque al desarrollo de las capacidades logrará que los colaboradores se sientan satisfechos.

Cuarto. Hay relación positiva y significativa entre dimensión compensación de personal y variable satisfacción laboral, con nivel significativo

($p=,009<0,05$); lo que evidencia que en la medida que las autoridades realicen una buena gestión sobre la compensación de personal donde incluye la remuneración, motivación y planes de carrera los colaboradores se sentirán satisfechos.

6.2. Recomendaciones

Primero:

En vista de demostrada la correlación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral, que alta dirección del Hospital Regional de Huacho incluya estos resultados como dato relevante de diagnóstico, con el objetivo de planificar estrategias para 2021 ya que las circunstancias actuales por motivo de la pandemia ameritan cambios en la gestión humana.

Segundo:

Equipo de gestión en recursos humanos coordinando con responsables del centro quirúrgico, tienen que mejorar políticas para admisión del personal, deben considerar reclutamiento y selección de personal basados en competencias que requiere el perfil del puesto de trabajo, asimismo, una entrevista profunda de preferencia la entrevista por competencias y finalmente construir una data con todo el personal que son considerados en los procesos de admisión de personal.

Tercero:

Los responsables de recursos humanos del Hospital Regional de Huacho deben diseñar e implementar políticas de gestión del talento humano basado en dos líneas, primero, plan de evaluación de desempeño de 360% donde se diagnostique las verdaderas brechas de competencias del trabajador y segundo una gestión basados en la ejecución de un programa de capacitación basado en desarrollar competencias laborales en colaboradores a fin de generar talentos con amplios conocimientos, habilidades y actitudes que generen alta competitividad laboral.

Cuarto:

Que área de recursos humanos del Hospital Regional de Huacho supervise la situación actual de los trabajadores que han ingresado al sector salud mediante el régimen laboral especial denominado Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y también a los que han sido admitidos por contratos por locación de servicios y, en coordinación con el área de bienestar del personal implemente la flexibilización laboral, en lo que es turno, horario, permiso por necesidad de atención personal y familiar, a fin de generar mayor compromiso e identificación del trabajador con el Hospital y por ende mayor satisfacción.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes Bibliográficas

- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Alvarado, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de enseñanza y aprendizaje*. Estados Unidos, Indiana: Palibrio.
- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación*. Caracas - Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de investigación científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ª Ed.)*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Cuesta, A. (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de Recursos Humanos*. La Habana: Academia.
- Davis & Newstrom. (1991). *Comportamiento humano en trabajo. Undécima edición.* México.
- Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos. (5ª ed.)*. México: Prentice-Hall.
- García, F. (1993). *La Encuesta. Madrid*. España: Alianza Universidad.
- Hayes, B. (1999). *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit. Oxford.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6 ed.)*. México: McGraw-Hill.

- Latorre, A., Del Rincón, D., & Arnal, J. (2015). *Bases metodológicas de investigación educativa*. Barcelona: Experiencia.
- Locke, E. (1996). *The nature and consequences of job satisfaction* . Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Robbins. (1999). *Comportamiento organizacional; 8° edición*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos - Gestión del capital humano*. México: McGraw-Hill.

7.2. Fuentes Documentales

- Álvarez, D. (2003). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana. Tesis de Maestría*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ávila, D. (2018). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018*. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y repercusión en el desempeño laboral percibido por trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. Cerro de Pasco - Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Cotrina, B. (2019). *Percepción de gestión del talento humano y relación con la satisfacción laboral de colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca 2019*. Cajamarca - Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Enríquez, S. (2015). *Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de calidad de prestación de servicios de salud en área de cuidados intensivos del Hospital de especialidades "Baca Ortiz", Quito, junio 2014*. Ambato - Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

- Moza, D. y Rojas, J. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de colaboradores administrativos de la Oficina de Seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. Lima - Perú: Universidad Peruana de las Américas.
- Pérez, R. (2017). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano*. Samborondón - Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Reinoso, L. (2015). *Gestión por competencias del talento humano y calidad de servicio en Departamento de enfermería del Hospital Básico Pillaro*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Valentín, R. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Vallejo, L. (2015). *La gestión del talento humano*. Riobamba. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

7.3. Fuentes Hemerográficas

- Braum, B. (2004). Atlas of New World Marsupial. *Fieldiana Zool*, 102 -138.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*.
- Molina et. al. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Revista Gerencia y Política de Salud*, 108-125.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 27-34.

Shuler, R. (1977). Role perceptions, satisfaction and performance moderated by organizational level and participation in decision making. *Academy of Management Journal*, 159 - 165.

7.4. Fuentes Electrónicas

StarMeUp. (2018). *Satisfacción Laboral: Qué es y cómo Medirla*.
<https://www.starmeup.com/blog/es/cultura-organizacional/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional, Huacho, 2020						
Autora: Castillo Oliva, Araceli Irina.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la admisión de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la admisión de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe una relación significativa entre la admisión de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	Admisión de Personal	1,2,3 4,5,6 7,8,9	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto: 96 - 130 Medio: 61- 95 Bajo: 26 – 60
			Capacidades	10,11, 12 13,14,15 16,17,18		
<p>¿Qué relación existe entre las capacidades y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las capacidades y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	<p>Existe una relación significativa entre las capacidades y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	Compensación de personal	19,20 21,22,23,24 25, 26	Variable 2: Satisfacción laboral	Totalmente de acuerdo (TA), 5 pts. De acuerdo (DA), 4 pts. Indeciso (I), 3 pts. En desacuerdo (ED), 2 pts. Total desacuerdo (TD), 1 punto
			Dimensiones	Ítems		
<p>¿Qué relación existe entre la compensación de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la compensación de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la compensación de personal y la satisfacción laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020.</p>	Significatividad de tareas	1,2,3,4,5,6,7	117 a más 103 a 116 89 a 102 75 a 88 74 a menos	
			Condiciones de trabajo	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17		
			Reconocimiento personal y/o social	18,19,20,21,22		
			Beneficios económicos	23,24,25,26,27		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo Básica</p> <p>Diseño No experimental Correlacional</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Población 50 trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico y censal</p> <p>Tamaño de muestra 50 trabajadores</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento 1</p> <p>Nombre: Cuestionario con escala de actitud Likert Autora: Asencios Trujillo Celestino Año: 2016 Lugar: Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima. Objetivo: Medir 03 dimensiones: admisión de personal, capacidades y compensación de personal. Tiempo de Duración: 10 minutos Aplicación: Trabajador dependiente laboralmente Forma de Administración: individual y colectiva</p> <p>Instrumento 2</p> <p>Instrumento: Cuestionario Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2005 Ámbito de Aplicación: Trabajador dependiente laboralmente Forma de Administración: individual y colectiva</p>	<p>Para análisis descriptivo se construyeron tablas de distribución de frecuencias y figuras porcentuales, tablas de contingencia relacionando a dos variables y figura de barras.</p> <p>Para contrastación de hipótesis (análisis inferencial) se utilizará prueba midiendo coeficiente de correlación</p>

Anexo 2: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Lea las interrogaciones y imprima la alternativa escogida con aspa (x). Es anónimo, la escala de respuestas son:

Escala:

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

Nº	Ítems						
Dimensión: Admisión de personal							
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.						
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada						
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria						
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo						
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.						
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales						
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados						
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)						
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)						
Dimensión: Capacidades.- Conocimientos, habilidades y actitudes que se posee							
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)						
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.						
12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados						
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico						
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.						
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.						
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y Voluntad						
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución						
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.						
Dimensión: Compensación de personal							
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada						
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas						
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)						
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)						
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).						
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud						
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)						
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas Salariales						

Anexo 03: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2005)

INSTRUCCIONES: Se tiene opiniones que se vincula con el trabajo y demostrar la actividad realizada en este. Agradecemos responda colocando un aspa (X) donde considere mejor. Solo se debe escoger una alternativa.

Totalmente de acuerdo = **TA** **5**
De acuerdo = **DA** **4**
Indeciso = **I** **3**
En desacuerdo = **ED** **2**
Total desacuerdo = **TD** **1**

N°		1	2	3	4	5
	SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me siento a gusto con mi horario.					
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades.					
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
18	Recibo un buen trato en la institución donde laboro.					
19	Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución.					
20	Prefiero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo.					
21	Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia.					
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido.					
	BENEFICIOS ECONOMICOS					
23	Percibo un salario justo por la labor que realizo.					
24	Tengo una posición económica confortable.					
25	Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros.					
26	Me valoran por el trabajo que realizo.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASULINO SÁNCHEZ CARRION
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA: _____



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR	MAESTRIA
GABY MARIA VIBREYRA SALAS	GESTIÓN PÚBLICA.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL, HUACHO, 2020

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																					
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20					REGULAR 21-40					BUENO 61-80					MUY BUENO 81-100				
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es:															75					
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																80				
3. ACTUALIDAD	Los aspecto teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:														70						
4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítems son:																		81		
5. SUFICIENCIA	El número de ítems en relación al número de indicadores es:																		81		
	La intencionalidad de los																				



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FASUTINO SANCHEZ CARRION
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA: _____



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR	MAESTRÍA
Mosquera Torres, Dino Fernando.	educación, y docencia Universitaria

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL, HUACHO, 2020

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																										
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20					REGULAR 21-40					BUENO 61-60					MUY BUENO 61-80					EXCELENTE 81-100				
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es:																				90					
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																					95				
3. ACTUALIDAD	Los aspecto teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:																					95				
4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítems son:																					95				
5. SUFICIENCIA	El número de ítems en relación al número de indicadores es:																					90				
	La intencionalidad de los																					95				



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SANCHEZ CARRION
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA: _____



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR	MAESTRIA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL, HUACHO, 2020

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		DEFICIENTE 0-20		REGULAR 21-40				BUENO 61-60				MUY BUENO 61-80				EXCELENTE 81-100					
INDICADORES	CRITERIOS	00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es:														75						
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:															80					
3. ACTUALIDAD	Los aspecto teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:														75						
4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítems son:															80					
5. SUFICIENCIA	El número de ítems en relación al número de indicadores es:														80						
	La intencionalidad de los																				

