



**Universidad Privada Norbert Wiener
Escuela de Posgrado**

Gestión del talento humano y satisfacción
laboral del personal de enfermería del Instituto
Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en
Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de
los Cuidados de Enfermería**

Presentada por:

Alvarado Parraga, Liliana Flor
Código ORCID: 0000-0001-8755-3959

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocio
Código ORCID: 0000-0001-7690-9227

**Lima-Perú
2022**

Tesis

“Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del
Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022”

Asesora

Mg. HERMOZA MOQUILLAZA, ROCIO

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Dedicatoria

Dedico este logro a mi familia, por su amor , comprensión
confianza, apoyo y por acompañarme en mi desarrollo
profesional.

A mis amistades por la motivacion y haber sumado en mi
vida.

Agradecimiento

A Dios por llenar mi vida de gratos momentos..

A las autoridades y docentes de la Universidad por compartir sus conocimientos y experiencias.

A las autoridades y compañeros del Instituto Nacional Cardiovascular INCOR-ESSALUD, por contribuir con el desarrollo del estudio.

A mi familia por guiarme, inspirarme y mostrarme el camino correcto y ayudarme a alcanzar mis metas.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1 EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3 5	
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.4.1 Justificación Teórica	3
1.4.2 Justificación Metodológica	3
1.4.3 Justificación práctica	3
1.5 Delimitación de la Investigación	3
1.5.1. Temporal	3
1.5.2. Espacial	3
1.5.3. Recursos	3
1.6 Limitaciones de la investigación	3
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	3

2.1 Antecedentes	3
2.1.1 Nacionales	3
2.1.2 Internacionales	3
2.2 Bases Teóricas	3
2.2.1 Gestión del Talento Humano (GTH)	3
2.2.3 Satisfacción Laboral	3
2.3 Formulación de Hipótesis	3
2.3.1 Hipótesis General	3
2.3.2 Hipótesis Específicas	3
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	3
3.1 Método de la Investigación	3
3.2 Enfoque de la Investigación	3
3.3 Tipo de investigación	3
3.4 Nivel o alcance	3
3.5 Diseño de la investigación	3
3.5 Población, muestra y muestreo	3
3.5.1 Muestra	3
3.5.2 Muestreo	3
3.5.3 Criterios de inclusión	3
3.5.2 Criterios de exclusión	3
3.6. Variables y operacionalización	3
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	3

3.7.1 Técnica	3
3.7.2 Descripción de los instrumentos	3
3.7.3 Validez de los instrumentos	3
3.7.4 Confiabilidad	3
3.8 Análisis de datos	3
3.9 Aspectos éticos	3
CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	3
4.1. Resultados	3
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	3
4.1.2 Prueba de hipótesis	3
4.1.3 Discusión de resultados	3
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	3
5.1 Conclusiones	3
5.2 Recomendaciones	3
REFERENCIAS	3
ANEXOS	3
Anexo 1: Matriz de consistencia	3
Anexo 2: Instrumentos I	3
Cuestionario: Gestión del Talento Humano	3
Cuestionario: Satisfacción Laboral del Personal Asistencial	3
Anexo 3: Validez del instrumento	3
Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos	3

Anexo 5: Aprobación del comité de ética	3
Anexo 6: Formato del consentimiento informado	3
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	3
Anexo 8: Compromiso Institucional con la Integridad Científica	3
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin	3

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución porcentual de la población y la muestra (esperada y obtenida)	3
Tabla 2 Operacionalización de variables	3
Tabla 3 Baremo de la variable Gestión del Talento Humano	3
Tabla 4 Baremos de la variable satisfacción laboral	3
Tabla 5 Promedios del nivel de gestión para cada dimensión	3
Tabla 6 Promedios del nivel de satisfacción en cada dimensión	3
Tabla 7 Prueba de hipótesis para la relación entre la Gestión de talento humano (GTH) y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR	3
Tabla 8 Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Planificación y políticas y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR	3
Tabla 9 Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Organización y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR	3
Tabla 10 Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Gestión del empleo y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR	3
Tabla 11 Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Dirección y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR	3
Tabla 12 Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Control y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR	3

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución del personal en función de sus estudios profesionales	3
Figura 2 Rangos de edades en que se ubicaron los encuestados	3
Figura 3 Vínculo laboral de los encuestados	3
Figura 4 Años de experiencia laboral de los encuestados	3
Figura 5 Nivel general gestión de talento humano	3
Figura 6 Resultados para la variable nivel de satisfacción laboral	3

Resumen

Objetivo: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022”. **Metodología:** se llevó a cabo una investigación cuantitativa, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se contó con una muestra probabilística conformada por 132 miembros del personal de enfermería de los servicios de Cardiología clínica, cardiopediatría, centro quirúrgico, cirugía cardiovascular y procedimientos cardiológicos de diferentes departamentos y servicios del Instituto Nacional Cardiovascular (INCOR). Se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios. Ambos instrumentos fueron validados y alcanzaron una confiabilidad muy buena. Para el análisis de los datos se usó el software IBM-SPSS versión 27. Luego de los análisis descriptivos y la prueba de normalidad se hizo la prueba de correlación de Spearman a un nivel de significancia estadística de $p < .05$. **Resultados:** se evidenció un nivel de gestión regular ($X = 93.03$; $SD = 11.91$) y un nivel de mediana satisfacción laboral ($X = 124.39$; $SD = 13.8$). De igual forma, se obtuvo una correlación fuerte entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral con $\rho = .890$ ($p = .010$). De igual forma, se encontró correlación positiva alta y moderada entre la GTH y las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral. **Conclusión:** existe relación positiva alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022 a un nivel de significancia de $p < .05$, por lo que se concluye que en la medida que mejora la gestión también incrementa la satisfacción laboral.

Palabras clave: gestión del talento humano, satisfacción laboral, personal de enfermería, gestión en servicios de salud.

Abstract

Aim: "Determining the relationship between human talent management and job satisfaction of the nursing staff of the Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Peru 2022".

Methodology: a quantitative, correlational and non-experimental design research was carried out. There was a probabilistic sample of 132 members of the nursing staff of the clinical cardiology, cardiopediatrics, surgical center, cardiovascular surgery and cardiology procedures of the different departments and services of the National Cardiovascular Institute (INCOR). The authors used the survey technique and the instruments were two questionnaires. Both instruments were validated and achieved very good reliability. For data analysis, IBM-SPSS version 27 software was used. After descriptive analysis and normality test, Spearman's correlation test was performed at a statistical significance level of $p < .05$. **Results:** a regular management level ($X = 93.03$; $SD = 11.91$) and a medium level of job satisfaction ($X = 124.39$; $SD = 13.8$) were evidenced. Similarly, a strong correlation was obtained between human talent management and job satisfaction with $\rho = .890$ ($p = .010$). Similarly, a high and moderate positive correlation was found between human talent management and the different dimensions of job satisfaction. **Conclusion:** there is a high positive relationship between human talent management and job satisfaction in the nursing staff of the Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Peru 2022 at a significance level of $p < .05$, so it is concluded that as management improves, job satisfaction also increases.

Key words: human talent management, job satisfaction, nursing staff, health services management.

INTRODUCCIÓN

La GTH ha sido considerada como un factor determinante en el éxito de las organizaciones. Una buena gestión debería contribuir a que los colaboradores se sientan a gusto y contribuyan al logro de los objetivos estratégicos. Es preciso monitorear la excelencia de la gestión y cómo esta contribuye al bienestar de los colaboradores desde diferentes puntos de vista. La presente investigación se titula “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022”. Su objetivo fue determinar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral en la mencionada organización.

La investigación se presenta estructurada en cinco capítulos, los cuales se describen a continuación:

Capítulo 1: describe el problema en su contexto y lo formula de forma específica, muestra los objetivos de la investigación y detalla los aspectos que la justifican, así como las limitaciones observadas.

Capítulo 2: presenta los antecedentes de la investigación y desarrolla los fundamentos teóricos y conceptuales que le han servido de base.

Capítulo 3: detalla la metodología seguida para la realización de la investigación y que garantizan su rigor científico. Entre estos detalles se encuentran la técnica e instrumentos para la recolección de datos y su análisis.

Capítulo 4: presenta los resultados y su interpretación, comenzando por los resultados de la muestra, análisis descriptivos e inferenciales que permitieron comprobar las hipótesis planteadas.

Capítulo 5: resume las conclusiones y recomendaciones que surgieron del desarrollo de la investigación.

Con esta investigación se espera ofrecer insumos al Instituto Nacional Cardiovascular relacionados con la gestión del talento humano y la satisfacción de sus colaboradores. Además, se espera que sea de utilidad y referencia para futuras investigaciones relacionados al tema de indudable interés para las organizaciones.

CAPÍTULO 1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones prestadoras de servicios de salud son de naturaleza dinámica; en consecuencia, están cambiando continuamente. Entre esos cambios, se encuentra la forma en que se percibe la administración del talento humano. También se han observado cambios en las denominaciones de las áreas que se encargan de la gestión de los colaboradores. Por ejemplo, se hablaba de departamento de relaciones industriales en el ámbito privado y en las organizaciones públicas se les denominaba departamento de administración de recursos humanos; aproximadamente hasta la década de los años noventa del siglo XXI. Posteriormente, tanto las unidades encargadas de la gestión como el personal fueron objeto de nueva terminología como ‘talento humano’ para hacer referencia al conjunto de personas que laboran en la organización.

De igual forma, se habla de colaboradores y no de trabajadores y estos son vistos como agentes de cambio capaces de hacer la organización cada vez más eficiente y competitiva(1). En el Perú, particularmente, se considera que las personas que trabajan en una organización no deben ser vistos como recursos, sino como una fuente de recursos,

ya que este personal cuenta con conocimientos, valores habilidades y experiencia para el desarrollo de sus acciones y funciones en la organización(2). En este contexto, diversos expertos en la línea de gestión del talento humano (GTH) expresan que el activo más importante de una empresa u organización son las personas, las organizaciones exitosas y centros confiables advierten que solo pueden desarrollarse, progresar y mantener su continuidad si mejoran el retorno de las inversiones en los trabajadores y de manera especial de los colaboradores (1–3).

El éxito de una organización está básicamente supeditado a la gestión correcta del talento humano y su administración adecuada es indispensable para el éxito y logro de los objetivos estratégicos, pero este éxito también ha estado asociado a la satisfacción del personal o talento humano (4). A su vez, la adecuada GTH debería repercutir en la satisfacción del talento humano, pues debería lograrse el bienestar del colaborador y su calidad de vida como miembro de la organización.

La literatura muestra una diversidad de conceptos de satisfacción laboral, pero en resumen la mayoría coincide que es uno de los contextos asociados a la calidad de vida laboral que ha cobrado mayor interés en la actualidad (5). Aunque no hay un consenso o una definición única, los autores señalan a la satisfacción laboral como la actitud que todo colaborador tiene en el desenvolvimiento de sus tareas, así como los aspectos vinculados a posibilidades en el desarrollo personal, la obtención de beneficios laborales también remunerativos. Abarca las políticas administrativas de la empresa, las relaciones con los demás miembros de la institución y abarca la relación con la autoridad, las situaciones físicas como recursos que facilitan la tarea y el desempeño de las tareas de las personas (6).

En la literatura, se ha observado que existe una relación entre la GTH y la satisfacción laboral en diferentes contextos organizaciones en el Perú; por ejemplo, en organizaciones

educativas (7,8) y en el sector industrial (9). Además, se ha investigado como algunas variables asociadas a la GTH se relacionan con la satisfacción laboral en el ámbito de las organizaciones prestadoras de salud también en el ámbito nacional (10).

En Perú se observa que las Instituciones Prestadoras de Salud (IPRESS), para alcanzar sus objetivos estratégicos institucionales, precisan contar con los recursos necesarios (financieros, tecnológicos, materiales y humanos). Si bien todos estos son de innegable importancia, el recurso más importante para el logro de los objetivos de la organización es el recurso o talento humano. Esto obedece a que las personas son quienes generan y fortalecen la innovación y el futuro de las mismas convirtiéndose de tal forma en la principal ventaja competitiva. En este sentido, es prioritario que toda institución diseñe políticas, normativa y directrices viables para el adecuado manejo del personal en sus funciones respectivas y que conlleven a una satisfacción elevada en los colaboradores.

El Instituto Nacional Cardiovascular (INCOR), como Órgano Desconcentrado de EsSalud con autonomía económica y administrativa, brinda prestaciones de salud que corresponden al tercer nivel de atención, o altamente especializada. Atiende a la población asegurada referenciada de los Centros Asistenciales de menor nivel resolutivo. Adicionalmente, atiende a no asegurados con patología cardiovascular de alta complejidad y resuelve problemas cardiovasculares tanto adultos como pediátricos. Su personal de enfermería está conformado por 253 personas.

El Instituto Nacional Cardiovascular “Carlos Alberto Peschiera Carrillo” –INCOR, en el mes de febrero del año 2020, obtuvo el sello Dorado de la Joint Commission Internacional (JCI). Este es el máximo reconocimiento a nivel internacional que certifica el cumplimiento de estándares internacionales en atención médica. Un mes más tarde, el 11 de marzo del 2020 la OMS declaró la Pandemia por COVID-19, debido al elevado

número de casos en 112 países fuera de China. A partir de esta declaratoria, el gobierno nacional planteó políticas y medidas que hicieron que cambiaran las dinámicas de trabajo con que venían funcionando las organizaciones, incluido el INCOR.

El INCOR también sufrió algunos cambios en el desarrollo de sus actividades. Entre estos, se encuentra la disminución de los procedimientos, el personal administrativo y asistencial de alto riesgo pasaron al aislamiento domiciliario, el personal que laboraba y se contagiaba con el virus tuvieron que ir de cuarentena por 14 días y las reuniones y comunicaciones pasaron a ser en forma virtual. Posteriormente, a finales del año 2021 y principios del 2022 se fue recobrando progresivamente la dinámica de trabajo previa a la mencionada pandemia, por lo que nuevamente se retomaron las políticas en materia de GTH. Sin embargo, no se ha realizado alguna investigación que permita conocer la percepción del personal acerca de la GTH, su satisfacción laboral o de la posible relación entre ambas; en especial en una de las pocas instituciones certificadas por la JCI como lo es el INCOR.

Ante un contexto en el que se ha observado que existe personal de enfermería que muestra indiferencia, poco compromiso con su centro laboral para iniciar proyectos de mejora, falta de liderazgo y ausentismo laboral, se hace preciso conocer tanto la GTH como la satisfacción de los colaboradores y la relación entre estas. En ese sentido, se planteó realizar este estudio y así poder determinar si existe relación entre la GTH y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular INCOR y a partir de la evidencia científica generada proponer intervenciones costo/efectivas para mejorar la satisfacción de los profesionales de enfermería.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima - Perú, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación y Políticas en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Organización en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre Gestión del empleo en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Dirección en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Control en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la Planificación y Políticas en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.
- Identificar la relación que existe entre la Organización en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.
- Identificar la relación que existe entre la Gestión del empleo en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.
- Identificar la relación que existe entre la Dirección en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.
- Identificar la relación que existe entre el Control en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

1.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se realizó en los servicios de enfermería del INCOR. Son varias las razones que subyacen en la propuesta de investigación presentada; estas se resumen a continuación.

1.4.1 Justificación Teórica

La realización de la investigación permitió fortalecer los conocimientos acerca de la relación entre GTH y satisfacción laboral en el contexto de los servicios de salud peruanos. A partir de los resultados obtenidos, se contribuye con evidencia científica que ayude a comprender de la existencia de esta relación.

1.4.2 Justificación Metodológica

Es preciso abordar el estudio de la GTH y la satisfacción laboral con un enfoque cuantitativo que, por medio del uso de instrumentos previamente utilizados y con altos coeficientes de confiabilidad, permita conocer el estado actual del INCOR en cuanto a la presencia de estas variables. De esta forma, el INCOR se beneficia de los resultados del presente estudio, ya que se fundamentó en el método científico y se estructuró metodológicamente para garantizar la rigurosidad científica y credibilidad de los resultados.

1.4.3 Justificación práctica

La presente investigación es de utilidad para la toma de decisiones con base en la evidencia científica. En otras palabras, a partir de los resultados obtenidos es posible reforzar los aspectos positivos relacionados con la GTH y la satisfacción laboral observados en la organización. De igual forma, estos hallazgos permiten plantear políticas orientadas a mejoras en función de las debilidades. Para el INCOR, este tipo de investigaciones es de utilidad práctica porque ayuda a mantener o mejorar su calidad con el objetivo de mantener su certificación por parte de la JCI.

En este sentido, el estudio es de interés práctico para la Dirección, los jefes de las DIDAES y las jefaturas de servicio y personal de enfermería para la toma de decisiones en pro de un mejor clima organizacional, mayor compromiso y mejor desempeño del personal. Este ambiente de calidad en la gestión del talento humano y alta satisfacción laboral al que puede contribuir este estudio repercute también en una mejor atención a los pacientes adultos y pediátricos y sus familiares.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

El proyecto se contextualiza en el año 2022. Es decir, hace referencia a la GTH y la satisfacción laboral en los primeros meses de este año y no en los años anteriores, los cuales sufrieron abruptos cambios debido a la pandemia por COVID-19.

1.5.2. Espacial

La investigación se delimitó al Instituto Nacional Cardiovascular (INCOR). Específicamente, al personal de enfermería de los cinco servicios que funcionan en dicha institución (Cardiología Clínica, Cirugía Cardiovascular, Cardiopediatría, Procedimientos Cardiológicos y Centro Quirúrgico)

1.5.3. Recursos

Por no contarse con financiamiento, el estudio se delimitó únicamente al personal de enfermería del INCOR. Para la ejecución del estudio se contó con el apoyo de la Dirección del INCOR y del Departamento de Enfermería. La aplicación de instrumentos y los análisis de la información correspondiente estuvo a cargo de la investigadora, ya que no se dispuso de otros recursos humanos para el desarrollo del proyecto.

1.6 Limitaciones de la investigación

La limitante del presente estudio fue la imposibilidad de controlar la tasa de retorno del cuestionario, ya que este se aplicó en formato electrónico. Sin embargo, se alcanzó casi la totalidad del tamaño muestral estimado según la fórmula aplicada.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales

Entre los estudios que preceden a la presente investigación y guardan relación directa con sus variables de estudio se encuentran el de **López (2016)** quien tuvo como objetivo “*Evaluar la Gestión del Talento Humano en un servicio hospitalario en Cuba*” Para ello, desarrolló una investigación evaluativa en la que participó una muestra de 32 colaboradores. Estos llenaron un cuestionario de 68 ítems, previamente validado por expertos. Los resultados fueron positivos para la GTH; sin embargo, se identificaron áreas por mejorar (evaluación en gestión del conocimiento y las necesidades de autorrealización). Se observó poca autonomía para la toma de decisiones y disponibilidad de tiempo libre. Además, 78.1% de los encuestados cuestionó su nivel de inteligencia y señalan que la escasez de recursos repercutió en su desarrollo personal. También refirieron que recibían por su trabajo recompensas precarias y así como la existencia de mucha democracia. En el estudio se concluyó que existe una percepción positiva en la GTH, pero quedaban áreas por fortalecer (11).

Godoy (2016) realizó un estudio con el objetivo de estudiar la relación entre la “*Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Cayetano Heredia*”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. La muestra que aplicaron fue probabilística, aleatoria simple y la conformaron 93 enfermeras del mencionado hospital. Los resultados determinaron correlación moderada entre ambas variables ($p=0.009$) para cada dimensión de la GTH ($S=0.287$, $p=0.005$), ($S=0.323$, $p=0.002$), ($S=0.411$, $p=0.000$), ($S=0.226$, $p=0.029$), ($S=0.263$, $p=0.011$). Adicionalmente, se encontró que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular y la variable satisfacción laboral se ubicó en un nivel de mediana satisfacción. Se concluyó que se deben reforzar algunas debilidades en la GTH que pudieran incrementar el nivel de satisfacción (12) .

Carreiro (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de “*analizar si las prácticas de gestión de la carrera influyen positiva y significativamente en la satisfacción laboral*”. La hipótesis de la investigación plateaba que las prácticas de GTH tiene una influencia significativa y positivamente en la satisfacción laboral. Este estudio correlacional contó con una muestra de 144 profesionales. Para la medición de la satisfacción laboral, la autora usó la escala de satisfacción de Siqueira y para medir la gestión del recurso humano se empleó la escale de las prácticas de gestión de Ascensão. La autora encontró una relación positiva estadísticamente significativa entre las variables gestión y satisfacción laboral; esta relación se estableció por medio de un análisis de regresión lineal “ $F(1, 142) = 209.164$, $p < .001$ con $R^2 = .593$ ”. Se concluyó que en la medida que mejoran las prácticas de gestión incrementa la satisfacción laboral. (13)

Daza (2017) presentó un estudio cuyo objetivo fue “*determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería de*

neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015”. Fue una investigación descriptiva y correlacional, de diseño transversal. En la investigación participaron los 68 miembros que conformaban la población del personal de enfermería del servicio de neonatología en el mencionado hospital. Los investigadores emplearon la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Este último fue un inventario de gestión del talento humano, el cual fue sometido a los procesos de validez y confiabilidad respectivos (Alfa de Crombach = .947) y un inventario de satisfacción laboral, también sometido a estos procedimientos de validez y confiabilidad (Alfa de Crombach = .948). Los resultados mostraron un Rho de Spearman, $Rho = .838$; $p = 0.00$ ($p < 0.05$) indicando correlación alta entre ambas variables estudiadas. Los autores concluyeron que existe relación positiva y muy significativa en las dos variables GTH y satisfacción laboral en la institución en la que se hizo el estudio. (14)

Torres (2019) en el contexto peruano, estudió la relación entre “*la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo*”. La investigación cuantitativa de nivel descriptivo y correlacional; en cuanto al diseño, este fue no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 32 enfermeras. Para recolectar los datos se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario constituido por 30 preguntas divididas para las dos variables. La correlación tuvo como resultado un coeficiente de $Rho = 0.433$ ($p = 0.00$) que mostró una correlación positiva moderada, entre la GTH y el desempeño laboral. Se concluyó que esta correlación es favorable y ayuda a las autoridades para la correcta toma de decisiones (15).

Cisneros (2020) en Piura realizó un estudio para estudiar la relación entre “*la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa*”. La investigación cuantitativa, básica, hipotética, no experimental,

descriptivo-correlacional. Se usaron dos cuestionarios con escala ordinal en cinco categorías para ambas variables, GTH y satisfacción laboral. Estos instrumentos fueron objeto de los procesos correspondientes para establecer su validez y su confiabilidad (juicio de expertos y Alfa de Cronbach, respectivamente). La muestra fueron 26 colaboradores del servicio de traumatología del mencionado hospital. Los resultados evidenciaron que relación directa, positiva y altamente significativa ($Rho=0,729$ $p=0,000$) entre la GTH y la satisfacción laboral del personal del personal que participó en el estudio. Finalmente, se evidenció que el nivel de GTH se encuentra en 59.69%, y 46.2% la variable satisfacción laboral (16).

Tafur (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue “*determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el Hospital de Heysen Pimentel*”. Su estudio fue cuantitativo, de alcance correlacional, descriptivo, explicativo. Mediante la técnica de la encuesta, estudió una muestra de 52 enfermeras de dos servicios críticos. Los cuestionarios tuvieron una confiabilidad alta, con un Alfa de Cronbach de .888 para la variable GTH y .813 para la variable satisfacción laboral. El resultado obtenido concerniente a la GTH fue favorable coincidiendo los encuestados en que casi siempre se realiza una adecuada gestión del personal (71,2%). En relación a la variable Satisfacción laboral, los resultados también fueron favorables, incluso en lo concerniente a las remuneraciones y los beneficios laborales y. En cuanto a la correlación entre las variables, se encontró una correlación directa muy fuerte; así se observó con la prueba de correlación de Pearson ($p=0,000$; $r = 0,731$) (17).

En el estudio de **Pérez (2021)** el objetivo fue “*describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral y sus cuatro dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remuneración, políticas*

administrativas y desarrollo personal de los colaboradores asistenciales del Hospital II-I de Andahuaylas". La investigación fue descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra la conformaron 50 profesionales de la salud. Se usó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre ambas variables, siendo la prueba de Rho de Spearman $r = .658$ ($p = 0.000 < 0.01$), lo cual determina una correlación positiva. En consecuencia, concluyeron que al mejorar la GTH también mejora la percepción en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud (18).

Blácido (2021) realizó una investigación con el objetivo de "*determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao*". Su estudio fue no experimental, cuantitativo, descriptivo de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra lo conformaron 70 enfermeras a quienes aplicaron dos cuestionarios con alta confiabilidad, con un coeficiente de Alpha de Crombach de .90 para la GTH y .92 para el desempeño laboral. El autor concluyó en su estudio que, en esta organización, la GTH no se relaciona significativamente con el desempeño laboral; esta conclusión se basó en el resultado de la prueba de correlación de Spearman con un $Rho = .160$, $p = 0.187$) (19).

2.1.2 Internacionales

Liuba et al. (2018) publicaron un artículo cuyo objetivo fue "*caracterizar la Gestión del Talento Humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba*". Su estudio fue descriptivo y transversal. Los autores aplicaron un cuestionario para recoger los datos sobre la variable GTH. Para la muestra contactaron 33 colaboradores entre 30 y 49 años (72.7% mujeres y 23.7% hombres); todos con más de un año en la organización. Los resultados indicaron que 72.7% de los encuestados frecuentemente eran evaluados sobre sus competencias y resultados alcanzados, 60.6% reportó que fue evaluado en

cuanto a su adecuación al puesto. Así mismo, 81.8% reconoció que requieren de una motivación para quedarse en la institución, específicamente lograr su desarrollo en el aspecto técnico así como profesional. Adicionalmente, 66.7% consideró que existe una buena dirección de la organización y 45.5% manifestó presencia de dificultades y desafíos en el campo laboral. Se concluyó que la percepción de la GTH es positiva en los colaboradores, pero existen áreas con necesidad de mejora, en especial las relacionadas con motivaciones para los colaboradores (20).

Mamonte (2019) en su investigación tuvo como objetivo “*determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en el Personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en la provincia de los Ríos de Ecuador*”. Realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional para desarrollar este objetivo. La recolección de los datos se hizo por medio de la técnica de encuesta en una muestra no probabilística de 49 profesionales de la salud. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para evaluar la GTH del personal del hospital Sagrado Corazón de Jesús y otro para evaluar las competencias laborales. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y presentaron confiabilidad alta, con un alpha de Crombach de .824 y .732 respectivamente. Con el estudio se evidenció relación general estadísticamente significativa entre la GTH y las Competencias Laborales (Rho de Spearman= .420). De igual forma, encontraron que la variable GTH, se relaciona significativamente con las dimensiones trabajo en equipo, calidad de trabajo, compromiso y comunicación. Se concluyó que mantener una adecuada GTH ayuda a mejorar las competencias laborales en el personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en la provincia de los Ríos de Ecuador (21).

Amameh y Muthuveloo (2020) realizaron un estudio en Jordania cuyo objetivo fue “*investigar la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos, el ajuste persona-organización y la satisfacción laboral*”. Su estudio cuantitativo incluyó una

muestra por conveniencia de 274 enfermeras de hospitales privados de Jordania quienes llenaron un cuestionario estructurado. Los autores abordaron de las prácticas de gestión de recursos humanos, específicamente las dimensiones de reclutamiento y selección, formación y desarrollo, y, finalmente la evaluación del rendimiento. Esta variable y sus dimensiones se relacionaron positivamente con el ajuste persona-organización y la satisfacción laboral. Los resultados indican un efecto significativo de la gestión sobre la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Los autores concluyen que sus resultados son prueba de que las organizaciones en Jordania han tomado conciencia de la importancia de adaptar las prácticas de gestión de recursos humanos para beneficio del personal de las organizaciones (22).

Dzimhiri y Molefi (2021) desarrollaron un estudio con el objetivo de “*establecer el impacto de la GTH en la satisfacción laboral de enfermeras de los hospitales públicos de Malawi*”. Su investigación fue un estudio cuantitativo con diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 834 enfermeras de los cuatro principales hospitales públicos de Malawi y se seleccionaron según un muestreo intencional. Para la recolección de datos usaron la técnica de la encuesta. El instrumento fue una versión adaptada del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) combinada con el cuestionario del Índice de Capital Humano. Los autores consideraron solo las respuestas de 580 enfermeras eran apropiadas para el análisis. Sus resultados demostraron que las prácticas de gestión del talento no contribuyen a la satisfacción laboral de las enfermeras registradas en estos hospitales de Malawi, por lo que estas prácticas deben ser revisadas. Al haber prácticas deficientes de GTH se reduce la satisfacción laboral de las enfermeras. Según su análisis de regresión, de los nueve elementos de las prácticas de GTH considerados en su estudio, los predictores más eficaces de la satisfacción laboral este personal son la dotación de personal, el desarrollo del talento y el despliegue del talento.

Los autores concluyeron que existe un problema en la aplicación de las prácticas de GTH en los hospitales públicos de Malawi que mantienen baja satisfacción en las enfermeras (23).

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión del Talento Humano (GTH)

La GTH es concebida como un elemento fundamental en la gestión moderna de las organizaciones (24) y la paternidad del término es atribuida a Liquidano (25), ya que previamente se usaban otros términos para referirse esta. En la literatura se señala que la mayoría de los directivos a cargo de la GTH poseen una visión muy amplia del valor estratégico de su departamento o área, en el peor de los casos, desde la mirada de la GTH; sin embargo, en muchas organizaciones tanto el director general como la alta dirección pueden lucir recelosos ante el rol de las unidades de TH, para el óptimo funcionamiento de su organización (26).

La GTH se concibe como el compendio de políticas y prácticas que se requieren para la dirección de los puestos relacionados con la conducción y gestión del personal, incluidos la admisión de nuevos colaboradores, compensación al personal, desarrollo del talento humano, mantenimiento y monitoreo de personal. Sin embargo, en las organizaciones no siempre son unidades de Talento Humano las responsables de establecer las políticas a seguir, ya que estas, en muchas ocasiones proceden de la dirección o gerencia general quienes las establecen de manera tradicional (26).

La GTH comprende la unión de las metas y los objetivos estratégicos, para lograr mejoras en el desempeño y alcanzar el desarrollo de culturas organizacionales abiertas a la innovación y la flexibilidad. De esta forma, se ve la GTH como el modelo del despliegue planificado del recurso o talento humano y de aquellas actividades orientadas a que la

organización alcance las metas planteadas (26). Según Chiavenato la GTH se realiza a través de un compendio de políticas y prácticas para la generación de un entorno armónico que facilite el incremento del capital tanto humano como intelectual de la organización. Estas políticas incluyen desde el reclutamiento y selección hasta la evaluación de desempeño (25).

Como puede verse en los conceptos presentados, la GTH consiste en el desarrollo de condiciones competitivas para la implementación de políticas y la generación de una estructura organizacional que sea beneficiosa y que conlleve a una concesión de recursos que haga posible el logro exitoso de dichas estrategias (27). Gestionar el TH es considerado como una “función administrativa dinámica, socio laboral de mucha responsabilidad y algunas veces conflictiva, cuando no se respeta la ley o no se considera el aspecto humano ni las técnicas administrativas”. (28)

2.2.1.1 Dimensiones de la gestión del talento humano

Diferentes autores plantean las dimensiones de la GTH. Par efectos del presente estudio se tomará la propuesta de Quevedo (29) quien considera lo siguiente:

planificación y políticas, organización, gestión de empleo, control y dirección; las mismas se desarrollan a partir de diferentes autores en la literatura.

- **Planificación y políticas:** la planificación es una mirada al futuro que predice los cambios, facilita el establecimiento del control, la planificación del TH, ayuda al proceso de la Planificación estratégica y, por tanto, se requieren políticas apropiadas para que sea oportuno (29,30).
- **Organización:** la organización incluye diferentes elementos como el rubro a la que se dedica la empresa, la división organizacional como la asignación de personas para una función específica, el organigrama de la empresa, y la forma cómo se agrupan (2,29).

- **Gestión del Empleo:** se refiere a la dirección, a la vinculación laboral, a las líneas de carrera y las líneas de trabajo cuyo objetivo es de llegar a una excelencia total; a través de la planificación, la organización, el control y poder dirigir los recursos en forma efectiva. En resumen, comprende todas las políticas y prácticas para la gestión de flujos, desde la incorporación de los colaboradores hasta su desvinculación de la organización (2,31).
- **Control:** cada colaborador debe estar en el puesto de trabajo donde pueda desarrollar al máximo sus capacidades, aquí las actividades se encuentran planificadas. Por lo tanto, es necesario garantizar su éxito, para ello la supervisión y el control son indispensables (29). El control consiste en el proceso de verificación de las actividades que permiten verificar que se ejecuten como se planificó y estar tanto a posibles desviaciones que puedan afectar negativamente el bienestar de la organización (25).
- **Dirección:** se encuentra relacionada con la forma en que el personal se encamina a los objetivos de la organización, para lo cual se precisa un líder. Por lo tanto, la dirección abarca responsabilidad, liderazgo, comunicación y reconocimiento; por lo que es un proceso complejo para alcanzar la excelencia del servicio que ofrece la organización. (29) Encontramos que la dirección tiene un rol administrativo y referido a las relaciones de los regentes en los diversos niveles de la empresa y sus subordinados (25).

2.2.1.2 Importancia de la Gestión del Talento Humano

Actualmente las instituciones estiman al factor humano como un recurso valioso e importante para alcanzar los objetivos en las organizaciones, siendo importante desarrollar su adecuada gestión. La GTH es fundamental para el éxito de toda organización y, si se desarrolla asertivamente, logrará mejorar la calidad de vida en el

ámbito laboral, ya que los colaboradores se sentirán motivados para ejecutar sus funciones; de esta forma habrá menos ausentismo y mayor productividad (32). En consecuencia, es muy necesario y favorable para toda empresa que se efectúe una asertiva GTH, para conseguir un clima de trabajo apropiado en beneficio de la empresa.

Una gestión eficaz de los recursos humanos da la oportunidad a los empleados de contribuir de forma eficaz y productiva a la dirección general de la empresa y a la consecución de las metas y objetivos de la empresa. Entre las razones que ofrecen los autores para destacar la importancia de la GTH se encuentran que, si las prácticas en materia de GTH son suficientes, los colaboradores se adaptarán mejor a la organización y a su cargo en esta. Sin embargo, aunque las prácticas de GRH se perciban como suficientes, es posible que las personas con mucha ansiedad no tengan una mejor sensación de ajuste con la organización y el puesto de trabajo (33).

En resumen, la GTH proporcionará el valor del talento de las personas y ofrecerá a la empresa una excelente administración de las relaciones laborales. Por lo tanto es importante que la persona responsable del área deberá realizar un estudio previo de la descripción de los puestos, reclutamiento y selección del recurso humano, contratación de personal, ejecutar los procesos de inducción, gestión de recompensas, incentivos, ascensos de cargos y beneficios sociales para los colaboradores.

2.2.1.3 Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato(25) señaló que toda organización puede alcanzar sus objetivos, cumplir su misión y desarrollar competitividad gestionando el talento humano, contribuyendo a la eficacia de las empresas. De igual forma, se ha señalado que gestionar el TH tiene como objetivo, que la organización alcance sus objetivos trazados y ayudar a que la organización alcance sus metas haciéndola más competente, por medio de políticas éticas y el cultivo de comportamientos socialmente responsables (32).

La GTH persigue diferentes objetivos:

- Ayudar al logro de las metas de la organización.
- Promover alta competitividad.
- Garantizar a la organización en ingreso y permanencia de personal idóneo.
- Incrementar la satisfacción de los colaboradores con su cargo y funciones.
- Desarrollar calidad de vida de los colaboradores.
- Administrar cambios y generarlos.
- Mantener políticas basadas en principios éticos y de transparencia.
- Generar sinergia.
- Diseñar estrategias de trabajo individual y colectivo.
- Recompensar a los colaboradores e incentivarlos.
- Evaluar el desempeño según los parámetros y objetivos estratégicos de la empresa (34).

2.1.2.4 Teorías de la Administración

Todas las teorías administrativas “inciden en la forma como las empresas administran y gestionan su talento humano, razón por la cual una revisión de ellas es necesaria”(35). Dentro las diferentes teorías que han surgido en el ámbito de la administración, Ballina(36) señala que “el marco conceptual de la teoría organizacional dentro de la teoría administrativa se origina en (...) los fundamentos de la “administración científica” de Taylor”.

En este sentido, el estudio de la variable GTH se sustenta en las teorías de la administración, ya que se estudia la GTH como un componente o parte fundamental en la organización. Sin embargo, la GTH han dejado de corresponder al dominio exclusivo de un área del conocimiento como la administración, la sociología o administración y se

constituyen en una mezcla de aproximaciones que se integran desde diversas ciencias y disciplinas para lograr un nuevo constructo teórico (37).

Cada una de las teorías administrativas expresa sus postulados acerca de la forma en que se debe llevar la gestión para el logro de los objetivos, esa gestión comprende el talento humano, el cual cada vez ha ganado más importancia y valor en el ámbito de las organizaciones. En la medida que los autores han ido profundizando en la teoría que subyace la gestión administrativa, se han reestructurado estas clasificaciones y se ha hablado de seis grupos de corrientes teóricas, tal y como señalan Ordoñez y Arenas (38):

1. Escuela de la administración científica (con énfasis en las tareas).
2. Teoría clásica de Fayol (enfaticada en la estructura) que postula cinco deberes básicos de la administración: Organización (ofrece y moviliza recursos para poner el plan en marcha), Dirección (dirige, selecciona y somete a evaluación al personal para alcanzar el mejor desempeño), Coordinación (integra los esfuerzos y se asegura que se resuelvan los conflictos), Control (garantiza que todo suceda según lo planificado y se ejecuten las acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas).
3. Corriente teórica fundamentada en las personas (asociadas a teorías de comportamiento, como la teoría de Maslow) y que integran variables como el liderazgo y la comunicación.
4. Teorías con énfasis en el ambiente y los objetivos (comprende las teorías neoestructuralistas y de sistemas).
5. Basadas en la incorporación de la tecnología (teoría situacional o de la contingencia) que plantean la armonía entre lo tecnológico, lo humano y el ambiente.

6. Corriente teórica que agrupa diez teorías contemporáneas: la teoría de recursos y capacidades; teoría política; teoría de la población ecológica; teoría del neoinstitucionalismo; teoría del costo de las transacciones; teoría de la agencia; teoría del caos determinista, teoría de los sistemas alejados del equilibrio; teoría de los sistemas complejos adaptativos y teoría de la autocrítica o criticabilidad autorganizada (24).

A partir de las diferentes teóricas que se han propuesto a través de los años, han surgido también modelos de gestión en general y modelos para la GTH, en las cuales se basa el presente estudio y se habla a continuación.

2.2.1.5 Modelos para la GTH

Existen diferentes modelos que plantean la forma en que debe llevarse la GTH. Estos modelos, a su vez, se basan en teorías de administración que sirven de orientación a las organizaciones. Entre los modelos que se pueden mencionar y que han sido usados o aplicados en el ámbito de los servicios de salud se encuentran:

Modelo de Harper y Lynch: este modelo plantea la elaboración de un plan estratégico que surge de la previsión de las necesidades de los colaboradores para optimizar la GTH (2,39).

Modelo de Werther y Davis: este modelo reconoce el valor e importancia del talento humano para el éxito y la excelencia. Además, se orienta al logro de cuatro objetivos (social, organizacional, funcional y personal) (40).

Modelo de Administración del recurso humano de Chiavenato: este modelo busca desarrollar un sentido profundo de compromiso por parte del colaborador, de forma que este se convierta en su socio estratégico (25). Para la GTH se establecen subsistemas que atienden temas particulares, pero que, en conjunto, se orientan al bienestar y compromiso

del colaborador (2). Estos sistemas son: alimentación del recurso humano, aplicación del talento, mantenimiento, desarrollo y control.

Modelo de Gestión del Recurso Humano–MGRH de Beer et al. (41): este modelo lo desarrolló un equipo de expertos de la Universidad de Harvard (42). En este modelo, la participación de los colaboradores es fundamental para el logro de los objetivos (43,44). Su efectividad depende de la existencia de políticas claras en cuanto a selección, capacitación, recompensas y operatividad que genere productividad para la empresa (2).

Modelo de diagnóstico, proyección y control (DPC): se basa en los modelos de Werther y Davis y el modelo de Beer y su equipo. De hecho, se reporta en la literatura como una modificación de este último. Los enfoques que son inherentes a este modelo para la gestión del personal son el sistémico, el estratégico, el participativo, el enfoque interdisciplinario, el de procesos y, por último, el de competencias laborales (2).

2.2.3 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es cuando la persona es feliz al realizar una labor y sentirse parte de la organización, este aspecto debe ser trabajado por la dirección de cada institución, porque es un factor clave para el éxito de las organizaciones; si los trabajadores son felices en su puesto de trabajo, emplean todo su esfuerzo para alcanzar lo planificado (45). Palma(6) define la satisfacción laboral como la “disposición o tendencia relativamente estable que tiene la persona hacia el trabajo, basada en creencias y valores que va desarrollando desde su experiencia ocupacional”.

Aunque se observa cierta coincidencia, persiste controversia entre una tendencia de autores que ven la satisfacción laboral se asocia a una respuesta de tipo afectivo o emocional del colaborador hacia el trabajo y los autores que la conciben como un juicio del colaborador que evalúa positiva o negativamente su situación laboral (46). La importancia de la satisfacción laboral radica en que, si el colaborador está satisfecho,

realizará su trabajo con gusto y satisfacción, mejorando su rendimiento, lo que permitirá que la organización alcance sus objetivos planteados (32).

2.2.3.1. Dimensiones de la satisfacción laboral

En el presente proyecto de investigación se tomaron las dimensiones de Palma (6), quien lo señala las siguientes:

- **Dimensión desempeño de tareas:** Aquí se refiere a la estimación que relacionada el colaborador con sus tareas diarias en la institución donde trabaja; esto significa que, si el trabajador se siente motivada e interesada, por la tarea que ejecuta alcanzará a realizar cambios. Considera al grado de autonomía en el trabajo.
- **Dimensión beneficios laborales y/o remunerativos:** Abarca a los incentivos o ingresos económicos y el grado de satisfacción y está relacionado con el pago que percibe periódicamente una persona, por el trabajo que ejecuta.
- **Dimensión condiciones físicas:** considera las condiciones del ambiente de trabajo, elementos de infraestructura, lugar donde se desarrolla la actividad diaria de trabajo, estableciéndose como facilitador. Relación de colaboración y trabajo en equipo.
- **Dimensión política administrativas:** Considera al nivel de acuerdo del trabajador frente a las normas o lineamientos de la institución, planteadas para dirigir o controlar el vínculo laboral y encontrarse relacionada en forma directa al colaborador.
- **Dimensión relaciones con la autoridad:** Se refiere a la valoración que realiza el colaborador en la relación que establece con su jefe directo y relacionado a sus funciones asignadas. Está relacionada con el funcionamiento y la eficacia de la organización.

- **Dimensión desarrollo personal:** Reconocimiento que se tiene al colaborador en el desarrollo de sus actividades y que se sienta autorrealizado.

En el contexto de lo descrito es oportuno manifestar que el éxito laboral se encuentra condicionado al nivel de aceptación que el colaborador experimenta de sus jefaturas superiores, y deberá actuar como un líder, manteniendo la autoridad, permitiendo encaminar al grupo humano a alcanzar las metas de la organización.

2.2.3.2 Modelos teóricos relacionados con la satisfacción laboral

La satisfacción laboral está relacionada con aquellos aspectos que motivan al trabajador a cumplir su labor y que generan expectativas en ellos. Estas motivaciones pueden ser tanto intrínsecas como extrínsecas del sujeto y es importante conocerlas para poder generar condiciones que conlleven a la satisfacción esperada.

Existen diversas teorías que buscan predecir y explicar el comportamiento productivo de los trabajadores, entre ellas la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg según esta teoría, se deben considerar los factores de higiene que “son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción”. También se hace referencia a ellos como factores extrínsecos al trabajo y entre ellos citas el salario y los beneficios de seguridad laboral (47).

Los fundamentos filosóficos de la teoría de Herzberg señalan que el ser humano requiere satisfacer necesidades de dos tipos. En primer lugar, las de naturaleza animal, “que lleva al ser humano a evitar el daño y se centra en necesidades fisiológicas (sobrevivencia, hambre, sueño, deseo, entre otros)”; y las de “naturaleza de ser humano, que lleva a la persona a buscar su realización, crecimiento psicológico (aceptación social, autorrealización, formación de familia, entre otras)” (47).

Una segunda teoría ampliamente asociada a la motivación y la satisfacción es la teoría de las necesidades de Maslow quien en 1954 propuso una jerarquía de necesidades de la

persona. En esta propuesta, la jerarquía se establecía por la ubicación en una pirámide en la que las necesidades ubicadas más hacia la cúspide eran las de mayor importancia que las que le preceden. Así en un orden ascendente Maslow planteó las necesidades fisiológicas (las más básicas para los humanos y asociadas a la subsistencia: alimentación, resguardo, abrigo y descanso), necesidades de seguridad y protección (asociadas a la protección ante peligros físicos, inestabilidad en el empleo, aceptación social, entre otras), las necesidades de estima (relacionadas con la autovaloración, ya que permiten lograr status, posiciones de poder y confianza), finalmente, ubicó las necesidades de autorealización que permiten maximizar el potencial que cada individuo posee y así lograr lo deseado (48).

Una investigación que se oriente a la satisfacción laboral también encuentra apoyo en la teoría propuesta por Alderfer en el año 1972 y que afirma que los seres humanos se encuentran motivados por tres grupos de necesidades: de existencia, de relaciones y de crecimiento, pero a diferencia de Maslow no las ordena de forma jerarquizada. En el primer grupo de necesidades de esta propuesta teórica se ubican las más básicas o necesarias para la subsistencia. El segundo grupo reúne aquellas que se refieren al trato agradable y armonioso con y para las demás personas. Finalmente, el tercer grupo de necesidades son las que definen el desarrollo personal de cada individuo. Todas estas necesidades en su conjunto son necesarias para que la persona se oriente o motive a ciertas actividades y se sienta satisfecha con las mismas (48).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi: Existe relación positiva entre la GTH y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular; ante mejor GTH habrá mejor satisfacción laboral.

H₀: No existe relación entre la GTH y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular.

2.3.2 Hipótesis Específicas

- H₁: Existe relación entre la Planificación y Políticas en la GTH y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

H₀₁: No existe relación entre la Planificación y Políticas en la GTH y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

- H₂: Existe relación entre la Organización en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

H₀₂: No existe relación entre la Organización en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

- H₃: Existe relación entre Gestión del empleo en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

H₀₃: No existe relación entre Gestión del empleo en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

- H₄: Existe relación entre Dirección en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

H₀₄: No existe relación entre Dirección en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

- H₅: Existe relación entre el Control en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

H₀₅: No existe relación entre el Control en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1 Método de la Investigación

La investigación se basó en el método deductivo y sus procesos para dar respuesta a las preguntas planteadas. Hernández et al. (49) explican que este método es afín al enfoque cuantitativo y que “se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas ‘hipótesis’ que el investigador somete a prueba”.

3.2 Enfoque de la Investigación

El presente estudio se enmarcó en el enfoque de tipo cuantitativo. Como se señala en la literatura especializada, este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (49). De igual forma, esta investigación usó procedimientos estadísticos para el establecimiento del tamaño de la muestra.

3.3 Tipo de investigación

Siguiendo las clasificaciones disponibles, esta investigación se caracterizó por ser aplicada(49,50). Este tipo de investigación se define como aquella que se enfoca en las posibilidades reales de ejecutar o llevar a la práctica las teorías existentes, y orientan sus energías a solventar necesidades de la sociedad y los individuos (51). En este caso, la investigación se concentró en aplicar la teoría correspondiente para el estudio de las variables GTH y Satisfacción laboral, con el propósito de proveer evidencia que permita la toma de decisiones asociadas a estas variables.

3.4 Nivel o alcance

La investigación fue de nivel correlacional. En los estudios correlacionales, los investigadores pueden limitarse a investigar relaciones o asociaciones entre las variables sin buscar una causalidad entre ellas. En el caso de los estudios de relaciones no causales, estas investigaciones se fundamentan en preguntas de investigación e hipótesis correlacionales (49).

La presente investigación relacionó las variables GTH y Satisfacción laboral para conocer en qué medida se asocian y se respondió a las hipótesis correlacionales planteadas en el segundo capítulo del proyecto, sin pretender analizar dependencia o causalidad entre estas variables.

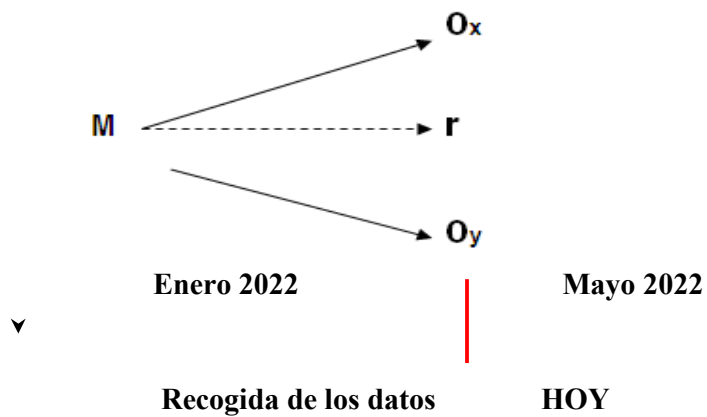
3.5 Diseño de la investigación

El diseño de una investigación es el plan o conjunto de estrategias desarrolladas para conseguir la información requerida en la investigación y dar respuesta a la pregunta que la origina (52). En cuanto a la manipulación de las variables y cantidad de mediciones, se planteó una investigación de diseño no experimental-observacional. Siguiendo lo planteado por Hernández et al. (49), fue un diseño no experimental, ya que el investigador no ejerció manipulación alguna en las variables de estudio, sino que se dedicó su

descripción. Es decir, se observaron tanto la GTH como la satisfacción sin ejercer acción alguna para modificarlas.

El diseño, según la cantidad de mediciones a la variable, fue transversal. Los estudios transversales se caracterizan por estudiar las variables simultáneamente en un momento único y específico (50). En el caso de este estudio, para esta recolección de información, se aplicaron los dos cuestionarios (uno para la medición de cada variable) en un solo momento a cada participante. De esta forma, como se señala en la literatura, no importa conocer la evolución de las variables en el tiempo, sino describir su estatus en un momento del tiempo específico (50).

Diseño gráfico del estudio:



Esquema:

M = Muestra

Ox = Gestión del Talento Humano X

Oy = Satisfacción Laboral de las Enfermeras Y

r = Relación de variable

3.5 Población, muestra y muestreo

La Organización Panamericana de la salud (OPS) aclara que la palabra población, en el ámbito de la investigación científica, designa la totalidad del material del estudio, sean seres humanos, animales, especímenes u objetos inanimados (50). Para establecer la muestra es necesario reconocer la unidad de análisis o unidad de estudio (49). En esta investigación, la unidad de análisis estuvo constituida por el personal de enfermería del INCOR y la población fueron los 253 enfermeros y enfermeras que laboran en la mencionada institución, distribuidos en los diferentes servicios del área quirúrgica, clínica e intervencionismo.

3.5.1 Muestra

La muestra es “un subconjunto de la población, a partir de la cual se extraen conclusiones (o inferencias), que se aplican a la población destinataria” (52). En esta investigación la muestra fue un grupo de enfermeros y enfermeras del INCOR. Para el cálculo del tamaño muestral, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{S2.U.p.q}{(\bar{e})^2 (U - 1) + S2.p.q}$$

U = 253 U = Población

p = 50% p = Prevalencia de la satisfacción laboral de enfermeras

q = 50% q = Diferencia prevalencia de satisfacción laboral de enfermeras

N.C. = 95.5 N = Nivel de confianza

\bar{e} = ± 5 \bar{e} = error máximo aceptable

Valor de p y q se asume las peores condiciones 50/50 porque no se conoce el nivel de gestión del talento humano.

$$n = 132$$

Como resultado se obtuvo que la muestra estaría conformada por 132 enfermeras y enfermeros que se seleccionaron por muestreo aleatorio simple.

3.5.2 Muestreo

Se hizo un muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado. Este se ejecutó por medio de Microsoft Excel™ con la fórmula correspondiente. Se eligió este muestreo para garantizar que la información fuera lo más precisa y representativa posible. El muestreo se estratificó por servicio como se muestra en la Tabla 1. De la muestra esperada (n=132) aceptaron participar y retornaron el instrumento 129 colaboradores, respetando las proporciones de participantes por servicio o estrato que conforma la muestra.

Tabla 1

Distribución porcentual de la población y la muestra (esperada y obtenida)

Servicio	Población		Muestra esperada		Muestra obtenida	
	N	%	n	%	n	%
Cardiología Clínica	40	16	22	16	22	16
Cardiopediatría	77	31	39	31	39	31
Centro Quirúrgico	41	16	21	16	21	16
Cirugía Cardiovascular	51	20	27	20	24	20
Procedimientos Cardiológicos	44	17	23	17	23	17
Total	253	100	132	100	129	100

3.5.3 Criterios de inclusión

Como criterio de inclusión se estableció tener un vínculo laboral con la institución por un lapso superior a un año. Es decir, personas con contrato de tipo 276, 728 y CAS.

3.5.2 Criterios de exclusión

Como criterio de exclusión se estableció ser personal de enfermería en calidad de residentes, pasantes o personal en rotación.

3.6. Variables y operacionalización

La operacionalización de ambas variables se aprecia en la Tabla 2. En esta se observa la definición conceptual y operacional de cada variable, así como sus dimensiones. De igual forma, se especificó la escala de medición para cada variable y sus respectivas dimensiones.

Tabla 2

V 1	Definición Operacional	Dimensiones	Tipo	Escala	Indicadores
GTH	Conjunto de acciones por parte de personas en cargos de dirección para sistematizar y coordinar las actividades laborales del los colaboradores y que se mide en 05 dimensiones por medio de 31 ítems.	Planificación y políticas	Cualitativa	Ordinal Inadecuada [7 – 14], Regular [15 – 21], Adecuada [22 – 28] –	Planificación estratégica, Planificación de actividades, Cargos y Dotación de RR.HH Ítems 1-7
		Organización		Ordinal Inadecuada [5 – 10], Regular [11 – 15], Adecuada [16 – 20] –	División organizacional, Organigrama, Perfil laboral y Manuales Ítems 8-12
		Gestión del empleo		Ordinal Inadecuada [3 – 6], Regular [7 – 9], Adecuada [10 – 12] –	Vinculación laboral, Remuneraciones y Línea de carrera Ítems 13-15

		Dirección		Ordinal Inadecuada [10 – 20], Regular [21 – 30], Adecuada [31 – 40]	Responsabilidad, Liderazgo, Motivación, Comunicación y Reconocimiento Ítems: 16-25
		Control		Ordinal Inadecuada [6 – 12], Regular [13 – 18], Adecuada [19 – 24]	Supervisión, Pre control y Control posterior Ítems 26-31
V 2	Definición Operacional	Dimensiones	Tipo	Escala	Indicador
Satisfacción laboral	Percepción de la enfermera del trabajo realizado y de las condiciones laborales en que lo realiza, se mide en 06 dimensiones y que consta de 37 ítems.	Desempeño de tareas.		Ordinal Insatisfecho [5 – 10], Medianamente satisfecho [11 – 15], Satisfecho [16 – 20]	Contenido interno del trabajo y Grado de autonomía en el trabajo Ítems 1-,5
		- Beneficios laborales y/o remunerativo		Ordinal Insatisfecho [11 – 25], Medianamente satisfecho [26 – 40], Satisfecho [41 – 55]	Ingresos económicos, Jerarquía laboral interna, Prestaciones sociales y Grado de autonomía en el trabajo Ítems 6-16
		- Condiciones físicas.		Ordinal Insatisfecho [5 – 10], Medianamente satisfecho [11 – 15], Satisfecho [16 – 20]	Condiciones físicas, ambientales en el trabajo. Relaciones de colaboración y trabajo en equipo Ítems 17-21
		- Desarrollo personal.		Ordinal Insatisfecho [4 – 9], Medianamente satisfecho [10 – 15] Satisfecho [16 – 20]	Reconocimiento en el trabajo Posibilidad de promoción Ítems 22-25
		Políticas administrativas		Ordinal Insatisfecho [8 – 18], Medianamente satisfecho [19 – 29], Satisfecho [30 – 40]	Socialización de los profesionales y Buena coordinación Ítems 26-33

		Relaciones con la autoridad.		Ordinal Insatisfecho [4 – 9], Medianament e satisfecho [10 –15], Satisfecho [16 –20]	Funcionamiento y eficacia en la organización y Relaciones con los jefes. Ítems 34-37
--	--	-------------------------------------	--	---	--

Operacionalización de variables

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para las variables GTH y Satisfacción Laboral del personal de enfermería, se utilizó la técnica de encuesta. Se ha seleccionado la encuesta, ya que es una técnica de investigación cuantitativa que permite acceso de forma fácil, rápida y económica para el investigador (49). Los instrumentos usados fueron dos cuestionarios previamente diseñados y validados. No obstante, se procedió a validar su adecuación para los objetivos de la investigación propuesta en este proyecto.

Ambos instrumentos se aplicaron en el mes de mayo del año 2022, de forma autoadministrada, por medio de la herramienta tecnológica *Google forms*. Se envió en link del formulario al personal de enfermería vía WhatsApp y se estableció un lapso de dos semanas para que procedieran al llenado, según su disponibilidad de tiempo. Al inicio de la semana dos se les hizo un recordatorio de la importancia de su participación, para animarlos a contestar.

En este formulario, se inició con la presentación del consentimiento informado (el cual se transcribió literalmente del Anexo III) y se configuró de forma que solo tuvieron acceso a las preguntas y avanzaron en el cuestionario quienes manifestaron conformidad con lo explicado en el consentimiento informado. De igual forma, se configuró para que cada persona pudiera responder una vez y así evitar sesgo por respuestas repetidas.

3.7.2 Descripción de los instrumentos

3.7.2.1 Ficha técnica del instrumento para GTH

Nombre: Cuestionario de la GTH

Autor: Adaptación de Celia Godoy (2016) (12) al instrumento de Quevedo (2010) (29)

Administración: individual

Objetivo: medir la GTH

Duración: 15 a 20 minutos (aproximadamente).

Aspectos a considerar: El test consta de 31 ítems repartidos en 5 dimensiones.

Dimensión 1 Planificación. (7 ítems)

Dimensión 2 Organización. (5 ítems)

Dimensión 3 Gestión del empleo. (3 ítems)

Dimensión 4 Dirección. (10 ítems)

Dimensión 5 Control. (6 ítems)

Alfa de Crombach es: 0.818 (12)

De igual forma, se contó con un baremo para el análisis de los datos derivados de esta variable (Tabla 3).

Tabla 3

Baremo de la variable Gestión del Talento Humano

Variable y Dimensiones	Inadecuada	Regular	Adecuada
V1 Gestión del talento humano	31 – 62	63 –93	94-124
Planificación	7 – 14	15 – 21	22 –28
Organización	5 – 10	11 –15	16 –20
Gestión del empleo	3 – 6	7 – 9	10 –12
Dirección	10 – 20	21 – 30	31 – 40
Control	6 – 12	13 – 18	19 – 24

3.7.2.2 *Ficha técnica del instrumento para la variable Satisfacción laboral*

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral

Autor: Adaptación de Celia Godoy (2016)(12) al instrumento Palma (2005)(6)

Administración: individual

Duración: 15 a 20 minutos (aproximadamente).

Objetivo: Determinar los niveles de satisfacción laboral.

Aspectos a evaluar: El test consta de 37 ítems repartidos en 6 dimensiones.

Dimensión 1 Desempeño de tareas (5 ítems)

Dimensión 2 Beneficios laborales y/o remunerativos. (11 ítems)

Dimensión 3 Condiciones físicas. (5 ítems)

Dimensión 4 Desarrollo personal. (4 ítems)

Dimensión 5 Políticas administrativas. (8 ítems)

Dimensión 6 Relaciones con la autoridad. (4 ítems)

Alfa de Crombach es: 0.882 (12)

La Tabla 4 muestra el baremo de medición de las dimensiones de esta segunda variable y que se usó para el análisis de los datos.

Tabla 4

Baremos de la variable satisfacción laboral

Variable y Dimensiones	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
V2 Satisfacción laboral	35 – 86	87 – 136	137 – 185
Desempeño de tareas	5 – 10	11 – 15	16 – 20
Beneficios laborales y/o remunerativos	11 – 25	26 – 40	41 – 55
Condiciones físicas	5 – 10	11 – 15	16 – 20
Desarrollo personal	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Políticas administrativas	8 – 18	19 – 29	30 – 40
Relaciones con la autoridad	4 – 9	10 – 15	16 – 20

3.7.3 Validez de los instrumentos

La validez hace referencia a que el instrumento mida lo que se espera que mida, para el logro de los objetivos planteados (49,53). Aunque los instrumentos habían sido validados para la medición de las variables y sus respectivas dimensiones, se procedió a establecer su validación para confirmar que los mismos se adecuaban al estudio propuesto y sus objetivos. Esta validación se hizo por medio de la técnica de juicio de expertos (49), siguiendo las instrucciones de la Universidad Norbert Wiener.

3.7.4 Confiabilidad

Para garantizar rigurosidad y credibilidad en los resultados se calculó la confiabilidad. “La confiabilidad ... se refiere a la consistencia con que éstos se present an”(53). Es preciso decir que ambos instrumentos han mostrado confiabilidad alta en los contextos en que se han aplicado, obteniendo una confiabilidad alta con un alfa de Crombach de .818 para el cuestionario de GTH(18) y .882 para el de satisfacción laboral (6). No obstante, para efectos de esta investigación, se estimó nuevamente por medio del estadístico Alfa de Cronbach como se sugiere en la literatura especializada (49,53) y para ello se usó el programa de análisis estadístico Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) versión 27.

En este análisis, se obtuvo un alfa de Crombach = .832 para el cuestionario de GTH y alfa de Crombach = .885. Estos resultados ratificaron una confiabilidad alta para ambos instrumentos.

3.8 Análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 27 para Windows en Español. Para el análisis estadístico de los datos se utilizaron medidas de tendencia central (media, media aritmética mediana, moda) y estadísticas

descriptivas basadas en frecuencias simples y porcentuales. Para la comprobación de las hipótesis se estableció la normalidad de los datos (prueba de Kolmogorov Smirnov) a fin de seleccionar la correspondiente prueba de correlación con un nivel de confianza de 95% ($p= 0.05$).

3.9 Aspectos éticos

En la ejecución del presente trabajo de investigación se fundamentó en los principios éticos básicos de la investigación en Ciencias de la Salud (52). En este sentido, se garantizó el principio de autonomía y se procedió a orientar a cada colaborador los objetivos del estudio y las condiciones de participación.

No se procedió a registrar los datos como nombres y apellidos de los que participaban en el estudio, por que se trabajó usando un código asignado a cada participante, para garantizar la confidencialidad de la información. Así mismo, los datos que proporcionaron los participantes en las encuestas no fueron alteradas por ningún medio, preservando la veracidad de su contenido.

Al finalizar el estudio los participantes y su organización se beneficiaron con la información que les brindó sobre los resultados del estudio como lo plantea la OPS en este tipo de estudios (52). Esta información también llegó a los responsables de la gestión de la organización para analizar sus políticas y se replanteen en aquellos puntos que muestren oportunidad de mejora.

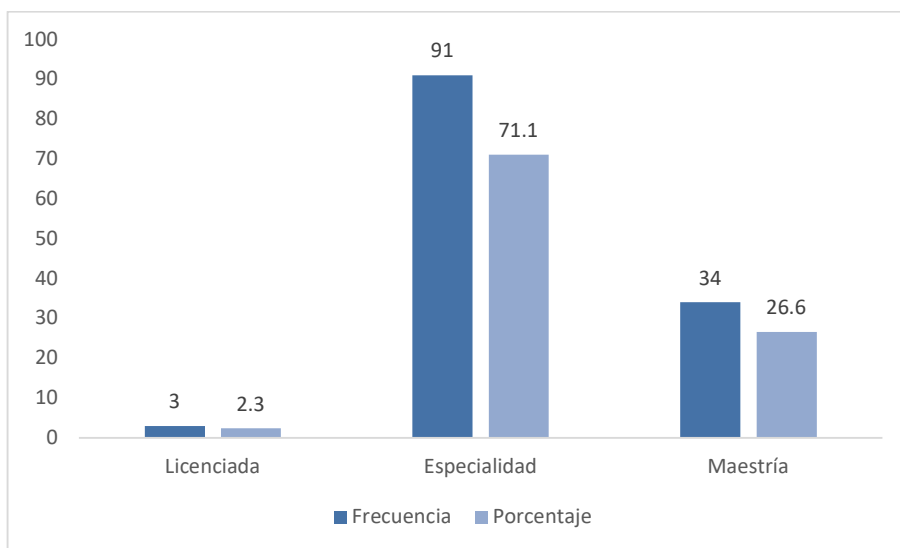
CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

A continuación, se presentan y discuten los datos en función de los objetivos e hipótesis planteadas. Se comienza por los resultados de la muestra, siguen los resultados descriptivos para ambas variables y finaliza con las pruebas de hipótesis.

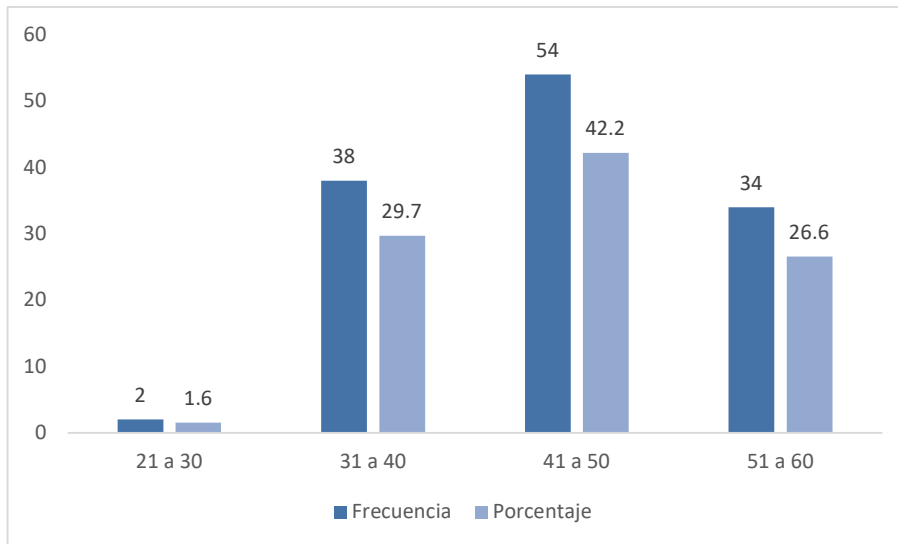
La muestra estuvo conformada por personal que, en su mayoría (71.1; n=91) contaba con especialidad concluida. Como se parecía en la Figura 1.

Figura 1 Distribución del personal en función de sus estudios profesionales



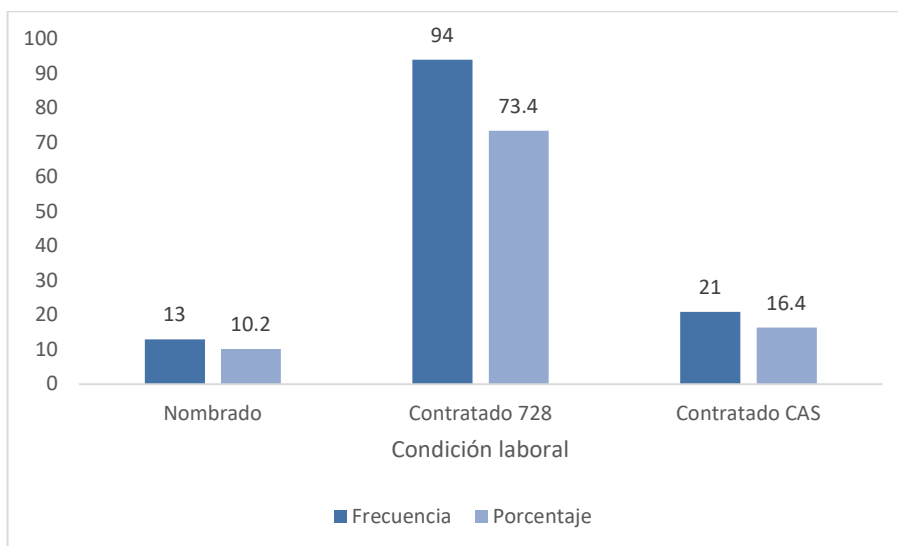
Las edades de la mayoría de los encuestados se ubicaron entre los 41 y los 50 años (Ver Figura 2). El promedio de edad fue 45 con una desviación estándar de 6.5.

Figura 2 Rangos de edades en que se ubicaron los encuestados



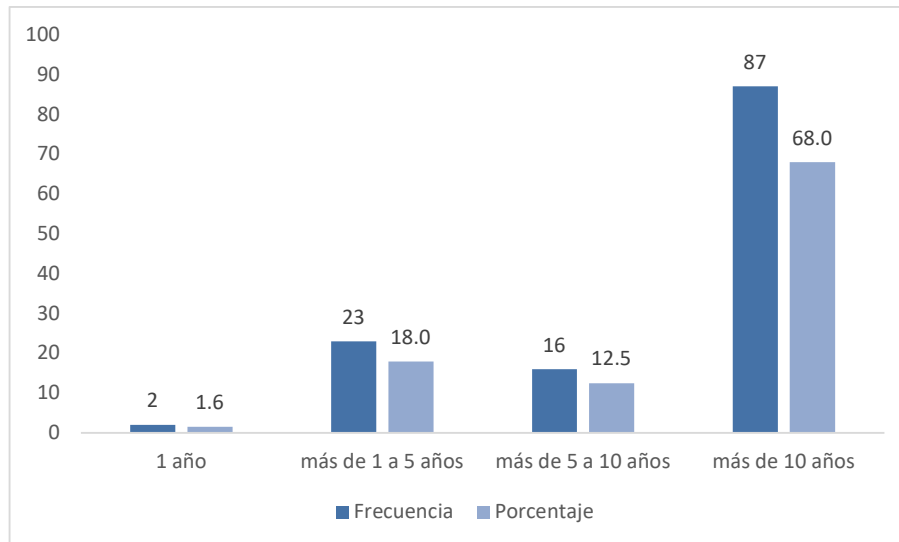
En cuanto al vínculo laboral de los encuestados se obtuvo que la mayoría de estos se encontraban bajo la modalidad de contrato 728 y muy pocos en calidad de nombrados y contrato CAS, como se aprecia en la Figura 3.

Figura 3 Vínculo laboral de los encuestados



En la muestra se observó que la mayoría (n= 87; 68%) contaban con más de 10 años de experiencia laboral y apenas dos personas tenían un año (Figura 4).

Figura 4 Años de experiencia laboral de los encuestados



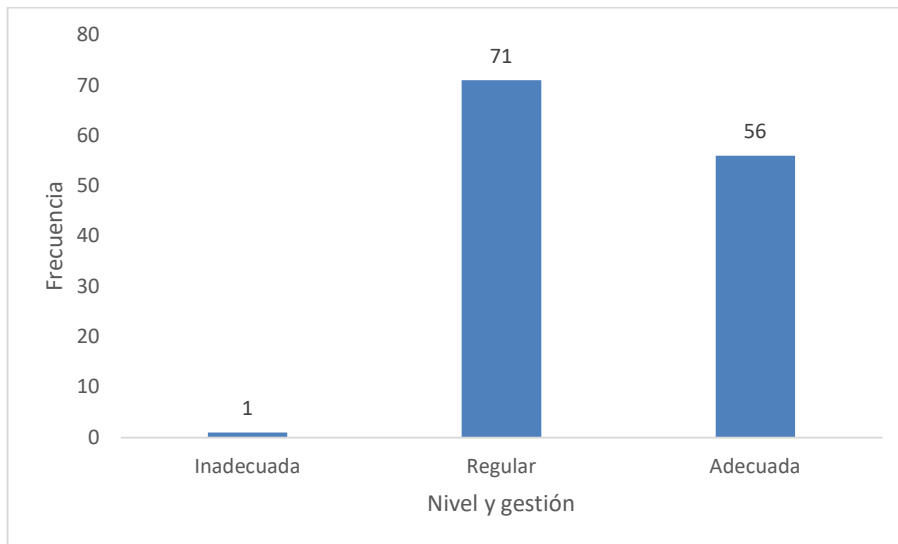
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

En primer lugar, se presentan los resultados descriptivos, por separado, para cada variable en general (GTH y Satisfacción laboral) y, luego, para cada una de sus dimensiones. De esta forma, es posible tener una mirada más detallada de estas.

4.1.1.1 VI. Gestión de Talento Humano

La variable Gestión de talento humano obtuvo $X= 93.03$ ($SD= 11.91$). Este promedio la ubica como una gestión 'regular' la cual, según el baremo, está en el rango 63-93. La Figura 5 muestra la frecuencia obtenida para cada nivel de gestión.

Figura 5 Nivel general gestión de talento humano



La Tabla 5 presenta los resultados del análisis descriptivo para cada dimensión de esta variable. Como puede observarse, aunque el nivel general de gestión es ‘regular’, existen dos dimensiones que se encuentran en los rangos para una gestión adecuada.

Tabla 5

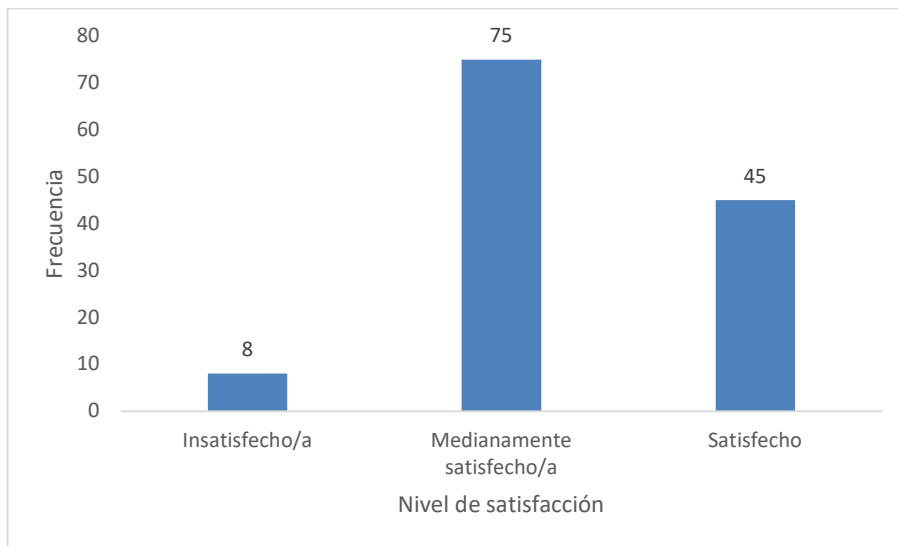
Promedios del nivel de gestión para cada dimensión

Dimensión	X	Desviación estándar	Nivel de gestión	Rango del nivel
Planificación y políticas	22.8	2.36	Adecuado	22-28
Organización	14.98	4.13	Regular	11-15
Gestión del empleo	9.14	1.7	Regular	7-9
Dirección	31.16	6.9	Adecuado	31-40
Control	18.08	4.64	Regular	13-18

4.1.1.2 V2. Satisfacción laboral

La variable Satisfacción laboral obtuvo $X = 124.39$ ($SD = 13.8$). Este promedio la ubica en el nivel ‘medianamente satisfecho’ (rango 87-136), según el baremo. La Figura 6 muestra la frecuencia para cada nivel de satisfacción.

Figura 6 Resultados para la variable nivel de satisfacción laboral



La Tabla 6 presenta los resultados del análisis descriptivo para cada dimensión de la variable Satisfacción Laboral. En esta, es posible ver que tres de las dimensiones se ubica en el nivel ‘medianamente satisfecho’ y las tres restantes en ‘satisfecho’.

Tabla 6

Promedios del nivel de satisfacción en cada dimensión

Dimensión	X	Desviación estándar	Nivel de Satisfacción	Rango del nivel
Desempeño de tareas	16.52	5.4	Satisfecho	16-20
Beneficios laborales	33.56	7.3	Medianamente satisfecho	26-40
Condiciones Físicas	17.05	3.31	Satisfecho	16-20
Desempeño personal	14.08	4	Medianamente satisfecho	10-15
Políticas administrativas	30.1	7.9	Satisfecho	30-40
Relación con la autoridad	12.83	4.03	Medianamente satisfecho	10-15

4.1.2 Prueba de hipótesis

Para proceder a la prueba de hipótesis, se analizó la normalidad de los datos a fin de seleccionar la prueba estadística adecuada. La prueba de Kolmogorov Smirnov a un nivel de confianza de 95% ($p = .05$) indicó que los datos no eran normales para ambas variables

de estudio: GTH ($p=.002$) y Satisfacción laboral ($p=.010$), por lo que se procedió a establecer las correlaciones por medio de la prueba no paramétrica del cálculo del coeficiente de Rho de Spearman y un nivel de confianza en 95% ($p= .05$).

4.1.2.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación positiva entre la GTH y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular; ante mejor GTH habrá mejor satisfacción laboral.

Tabla 7

Prueba de hipótesis para la relación entre la Gestión de talento humano (GTH) y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR

		Total V1 Gestión del talento humano	Total V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Total V2 Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.890**
		Sig. (bilateral)	.010
		N	128
Total V1 Gestión del talento humano		Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.010
		N	128

** La correlación es significativa a nivel .05

La Tabla 7 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .890$, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Es decir, a mejor GT en la organización es mayor el grado de satisfacción laboral en el personal y viceversa. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre la GTH y la satisfacción laboral ($p = .010$).

4.1.2.2 Hipótesis específica 1

Hi₁: Existe relación entre la Planificación y Políticas en la GTH y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

Tabla 8

Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Planificación y políticas y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR

			Dim1 Var1 Planificación y políticas	Total V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Total V2 Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.818**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	128	128
	Dim1 Var1 Planificación y políticas	Coefficiente de correlación	1.000	.818**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	128	128

** La correlación es significativa a nivel .05

La Tabla 8 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre la Planificación y Políticas en la GTH y la satisfacción laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue rho= .818, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Es decir, a mayor excelencia en la planificación y políticas es mayor el grado de satisfacción laboral en el personal y viceversa. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre la GTH y la satisfacción laboral ($p = .002$).

4.1.2.3 Hipótesis específica 2

Hi₂: Existe relación entre la Organización en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Organización y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR

			Dim2Var1 Organización	Total V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Total V2 Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.690**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	128	128
	Dim2Var1 Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.690**
		Sig. (bilateral)		.004
		N	128	128

** La correlación es significativa a nivel .05

La Tabla 9 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre la Organización en la GTH y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue $\rho = .690$, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Es decir, a mayor excelencia en la organización en la gestión será moderadamente mayor el grado de satisfacción laboral en el personal y viceversa. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre la GTH y la satisfacción laboral ($p = .004$).

4.1.2.4 Hipótesis específica 3

Hi₃: Existe relación entre Gestión del empleo en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Cardiovascular Lima-Perú 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Gestión del empleo y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR

		Dim3Var1 Gestión del empleo	Total V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Total V2 Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.676 .016 128 128
	Dim3Var1 Gestión del empleo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .676 .016 128 128

** La correlación es significativa a nivel 0,05

La Tabla 10 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre la gestión del empleo en la GTH y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue rho= .676, lo que indica una correlación moderada entre ambas variables. Es decir, en la medida que haya una adecuada gestión del empleo, tenderá a haber un moderado incremento de la satisfacción del personal del INCOR. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre la GTH y la satisfacción laboral ($p = .016$).

4.1.2.5 Hipótesis específica 4

Hi4: Existe relación entre Dirección en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Dirección y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR

		Dim4Var1 Dirección	Total V2 Satisfacción laboral
--	--	-----------------------	-------------------------------------

Rho de Spearman	Total V2 Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.890	1.000
		N	128	128
	Dim4Var1 Dirección	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.890
		N	128	128

** La correlación es significativa a nivel .05

La Tabla 11 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre la Dirección en la GTH con la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue rho= .890, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Es decir, en la medida que haya una adecuada dirección en la GT incrementará la satisfacción del personal del INCOR. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre la GTH y la satisfacción laboral ($p = .015$).

4.1.2.6 Hipótesis específica 5

Hi5: Existe relación entre el Control en la GTH con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis para la relación entre la dimensión Control y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del INCOR

			Dim5Var1 Control	Total V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Total V2 Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.754	1.000
		N	128	128

Dim5Var1	Coefficiente de correlación	1.000	.754
Control	Sig. (bilateral)		.001
	N	128	128

** La correlación es significativa a nivel 0,05

La Tabla 12 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre el Control en la GTH y la satisfacción laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .754$, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Es decir, en la medida que haya un adecuado control en la GT incrementará la satisfacción del personal del INCOR. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, con lo que se concluye que hay relación entre la GTH y la satisfacción laboral ($p = .001$).

4.1.3 Discusión de resultados

Es importante recordar que el éxito de una organización está básicamente supeditado a la gestión correcta del talento humano. En este sentido, quienes trabajan en una organización no se deben considerar ‘recursos’, sino que se deben reconocer como una fuente de conocimientos, valores, habilidades y experiencia que contribuyen al cumplimiento de sus obligaciones en la organización (2). Las personas son el activo más importante de una empresa u organización. Las organizaciones de éxito saben que solo pueden desarrollarse, progresar y garantizar su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios y en especial de los colaboradores. (1–3)

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la GTH y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022. Los resultados descriptivos indicaron un nivel ‘regular’ para la variable Gestión del Talento Humano ($X = 93.03$; $SD = 11.91$) lo cual es consistente con lo reportado por López (11) y Cisneros (16), quienes también observaron buenos

niveles de GTH, pero que debían mejorar para alcanzar excelencia. De igual forma, se obtuvo un nivel de mediana satisfacción laboral ($X= 124.39$; $SD= 13.8$). Estos resultados son similares a los de Palma (6) y Tafur (17), aunque ligeramente inferiores que los de este último autor (17).

En cuanto a las pruebas de hipótesis se demostró una correlación positiva alta entre la GTH y la satisfacción laboral con $\rho= .890$ ($p= .010$), a un nivel de significancia de $p<.05$, en el personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular (INCOR). Estos hallazgos indican que, a mejor GTH en la organización, mayor será el grado de satisfacción laboral en el personal y viceversa. Desde la aproximación teórica, los resultados indican que la gestión en el INCOR logra cubrir necesidades del personal que permiten que haya un nivel de mediana satisfacción, observando los niveles más altos de satisfacción en las dimensiones desempeño de tareas, condiciones físicas de la organización y políticas administrativas. De esta manera, se observa que la organización deberá orientar sus políticas a elevar los niveles de satisfacción en algunas dimensiones de esta que se asocian las necesidades básicas relacionadas con la subsistencia y directamente relacionadas con el ingreso por su trabajo y contempladas por Herzberg (47) y Maslow (48).

Entre los estudios que han encontrado hallazgos similares; es decir, una correlación positiva alta entre GTH y satisfacción laboral se encuentra el de Daza (14) cuyo resultado fue $\rho= .838$ ($p = .00$) significativo a $p < .05$. Cisneros(16) obtuvo una correlación positiva alta entre estas variables en el personal de Traumatología del Hospital Santa Rosa ($\rho= .729$; $p= .000$). Así mismo, el estudio de Tafur (17) se relacionó a la GTH y la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería y se encontró una correlación positiva ligeramente inferior a la del presente estudio, con un valor de coeficiente de correlación $r= .731$ ($p= .000$) a un nivel de significancia de $p< .05$.

En esa misma línea de resultados se encuentra la investigación de Martínez (54) en el Hospital Daniel Alcides Carrión en el Callao ($r=, 723, p< 0.05$). Pérez (18) encontró una correlación moderada positiva entre la GTH y la satisfacción laboral del profesional asistencial ($\rho= .658; p=0.000$) que si bien es menor que la del presente estudio es un resultado sólido y significativo. Finalmente, otros autores han encontrado la misma correlación, aunque en menor magnitud; tal es el caso de Godoy (12) quien notó una correlación positiva, aunque menor que la del presente estudio ($\rho= .271; p= .009$).

Este conjunto de resultados similares, dejan en evidencia que, en las organizaciones de salud en el contexto peruano, entre mejor sea la GTH mayor será la satisfacción laboral y viceversa. No obstante, estos hallazgos en el contexto internacional tienden a ser un poco diferentes, salvo por el estudio de Amameh y Muthuveloo (22) en Jordania quienes registraron relación positiva entre GTH y la satisfacción laboral. Resultados diferentes mostraron Dzimbiri y Molefi (23) en Malawi, concluyendo que, en dicho contexto, las prácticas de gestión del talento no aportan a la satisfacción laboral de las enfermeras.

Las hipótesis específicas planteaban la correlación positiva entre cada una de las dimensiones de la GTH y la satisfacción laboral. En algunos estudios previos estas hipótesis específicas se han orientado, inversamente, a estudiar la GTH y su relación para con cada una de las dimensiones de la satisfacción en ciencias de la salud; por ejemplo, las investigaciones de Godoy (12) y Tafur (17). En relación a la dimensión Planificación de la GTH, en esta investigación se observó una correlación positiva alta ($\rho = .818; p= .002$), lo cual implica que una adecuada Planificación en la GTH favorece la presencia de satisfacción laboral. En el ámbito de instituciones públicas peruanas, Luján (55) también identificó un nivel de correlación alto para estas dos variables ($\rho= .716; p= .000$ a un nivel de $p<.05$) y Rodríguez (56) identificó una correlación moderada entre estas ($\rho=$

.456; $p= 0,000$). Este hallazgo y sus coincidencias implican que, mientras mejor sea la planificación en la GTH, mejor será la satisfacción.

Para la dimensión Organización, la correlación fue moderada ($\rho= .690$; $p= .004$). Es decir, la presencia de la satisfacción laboral incrementará moderadamente en la medida que incrementa o mejora la Organización en la gestión. Un resultado similar obtuvo Luján (55) quien halló $r= .640$ ($p= .000$).

Otra dimensión que obtuvo una correlación moderada con la satisfacción, en el presente estudio, fue la gestión del empleo ($\rho = .676$; $p= .016$). De esta forma, se aprecia que en la medida que la GTH mejora la gestión del empleo se incrementa la satisfacción en los colaboradores. Por otra parte, para la dimensión Dirección y satisfacción laboral la correlación fue ($\rho = .890$; $p= .015$), indicando una correlación positiva alta entre ambas variables. La correlación observada entre esta dimensión de la GTH y la satisfacción es superior a la encontrada por Luján (55), quien registró una correlación moderada ($\rho= .620$; $p= .000$) y la encontrada por Alba (57), también moderada ($\rho= .438$; $p= .000$). Finalmente, la dimensión Control mostró una correlación significativa alta con $\rho = .754$ ($p= .001$), con un nivel significativo de $p < .05$, opuesto a lo hallado por Alba (57) , quien documentó una correlación baja ($\rho= .354$; $p= .000$) entre control de la gestión y la satisfacción laboral.

Los análisis realizados y su contraste con la literatura previa permiten afirmar que la GTH se relaciona con la satisfacción laboral a nivel general así como cada una de sus dimensiones. De igual forma, al contrastar con antecedentes nacionales se puede señalar que esta relación parece ser consistente en diferentes contextos y tiende a variar en contextos internacionales. Sin embargo, se precisan nuevas investigaciones en otras instituciones de salud, que permitan presentar más evidencia al respecto.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se concluye la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular. Esta correlación es positiva alta, reflejada en los resultados de la prueba Rho de Spearman ($p < .05$), $\rho = .890$ ($p = .010$), por lo que se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que en la medida que la gestión sea mejor, mayor será la satisfacción del personal.
2. En cuanto a la Planificación y Políticas en la GTH, se concluye una correlación positiva alta con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular. Esta correlación es significativa a un nivel de significancia de $p < .05$ ($\rho = .818$; $p = .002$). De esta forma, se aceptó la hipótesis alternativa que planteaba dicha correlación.
3. La Organización en la GTH se relaciona positiva y moderadamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Cardiovascular Lima-Perú. Se concluye que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor

- de $\rho = .690$ ($p = .004$). En este sentido, se aceptó la alternativa que planteaba correlación positiva entre estas dos variables.
4. Se concluye que la Gestión del empleo en la GTH se correlaciona positiva y moderadamente con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú. Esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de $p < .05$, con un coeficiente $\rho = .676$ ($p = .016$); además esta conclusión refleja la aceptación de la hipótesis alternativa que planteaba esta correlación.
 5. La Dirección en la GTH guarda una correlación positiva alta con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Cardiovascular Lima-Perú, tal y como se planteaba en la cuarta hipótesis alternativa. El valor que constata esta relación y permitió concluir acerca de la aceptación de esta hipótesis fue $\rho = .890$ ($p = .015$), significativa a un nivel de $p < .05$.
 6. En cuanto a la última de las hipótesis alternativas, esta planteaba relación positiva significativa entre el Control en la GTH y la satisfacción laboral. Los resultados permitieron concluir la aceptación de esta hipótesis con un valor $\rho = .754$ ($p = .001$) en un nivel de significancia de $p < .05$.

5.2 Recomendaciones

1. Las direcciones y jefaturas de la organización deben mejorar la GTH del personal de enfermería. Se recomienda que se hagan intervenciones que prioricen las dimensiones que presenten niveles más bajos de gestión ya que todas se relacionan con la satisfacción.

2. Se recomienda a las organizaciones mantener elevados niveles de excelencia en la dimensión de Planificación de la GTH, ya que esta guarda una correlación alta con la satisfacción de los colaboradores.
3. Se sugiere capacitar los jefes de servicio para que puedan llevar a cabo una mejor gestión de la planificación, pues es una de las dimensiones que presentó bajos niveles en el presente estudio y se relaciona positivamente con la satisfacción del personal.
4. Es preciso que las políticas de gestión se orienten a incrementar los niveles de satisfacción especialmente en lo relacionado con beneficios laborales, para ello se sugiere elevar los niveles de gestión del empleo por medio de estrategias que den resultados a corto y mediano plazo. Estas estrategias deberían incluir posibilidades de línea de carrera, líneas de trabajo y crecimiento profesional en general.
5. Aunque la dirección presentó un buen nivel de gestión adecuado, es preciso que se incremente la excelencia, ya que hubo niveles de satisfacción bajos en cuanto a relación con la autoridad, por lo que se recomiendan talleres de actualización en liderazgo y comunicación.
6. Para mejorar el control en la GTH y afectar positivamente la satisfacción asociada esta dimensión, se recomienda la automatización de los procesos de control para una mayor eficiencia en la organización, lo cual, según los resultados analizados, se correlaciona con la satisfacción del personal.
7. Es importante y necesario llevar a cabo más estudios con diseños de mayor complejidad que evidencien además de correlación, asociación o relación causal de la GTH y la satisfacción laboral de las enfermeras y de esta manera confirmar los hallazgos del presente estudio.

REFERENCIAS

1. Armijos F, Bermúdez A, Mora N. Gestión de administración de los recursos humanos. Universidad y Sociedad [Internet]. 2019;11(4):163–170. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n3/2218-3620-rus-11-03-186.pdf>
2. Pérez C. Gestión del talento humano en salud según el modelo GEMSES. Lima: CIIDEG; 2022.
3. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 9na ed. M. México: Mc Graw Hill; 2009.
4. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. IRevista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2019;7:1–11.
5. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia & trabajo. 2018;20(63):178–86.
6. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. L. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL; 2005.
7. Bendezú-Pacífico KI. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana. 2020;14(1):22–8.
8. Pérez R, Rojas L, Hidalgo J. La gestión del talento humano como elemento fundamental en la satisfacción aboral. Ciencia y Negocios. 2019;1(2):31–9.
9. Pinedo M. Gestión del talento humano, calidad de servicio y satisfacción laboral en la empresa Wayra SAC Breña 2019. Universidad César Vallejo; 2020.

10. Collantes J, Arévalo-Ipanaqué J. Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un Hospital de Lima - Perú. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería*. 2017;2(2):19–24.
11. López P, Díaz Z, Segredo A, Pomares Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública* [Internet]. 2017;43(1):13. Available from: <http://scielo.sld.cu><http://scielo.sld.cu>
12. Godoy C. Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Cayetano Heredia 2016. [Internet]. Universidad César vallejo; 2017 [cited 2022 Jul 14]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8643>
13. Carreiro M. A Relação entre as Práticas da Gestão de Carreiras sobre a Satisfação no Trabalho: O Papel da Motivação no Trabalho e do Stress Ocupacional. [Internet]. Instituto Politécnico de Tomar.; 2019. Available from: <https://bit.ly/3vrPtSP>
14. Daza A. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015. [Internet]. Universidad César Vallejo.; 2017. Available from: <https://bit.ly/3M97w75>
15. Torres F. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2019. Universidad Nacional del Callao.; 2021.
16. Cisneros C. Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del personal de Traumatología del Santa Rosa. Piura 2020. [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59051>.
17. Tafur J. Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en un hospital de Pimentel. 2020. [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47226%0A>

18. Pérez Y. Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del Profesional Asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas-Apurimac 2021. Universidad César vallejo; 2022.
19. Blácido T. Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería en un Hospital Nacional en el Callao 2021. Universidad César Vallejo; 2021.
20. Alonso L, García A, López P, Amador A. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba Caracterização da gestão de talentos hu. Horizonte sanitario. 2018;17(2):151–60.
21. Mamonte X. Gestión del Talento Humano y competencias Laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, provincia de los Ríos Ecuador, 2019. [Internet]. César Vallejo; 2020. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58030>
22. Amarneh S, Muthuveloo R. Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. Management Science Letters. 2020;10(14).
23. Dzimbiri GL, Molefi A. The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in malawian public hospitals. SA Journal of Human Resource Management. 2021;19.
24. Pérez C. GEMSES Gestión moderna de los servicios en salud. Lima: CIIDEG; 2021.
25. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3ra ed. México: McGraw Hill; 2009.

26. Abril MC. Diseño de procesos de gestión del talento humano. Vol. 53, *Statistical Field Theor.* 2018. 1689–1699 p.
27. Ramírez Reynier, Espindola Cesar, Ruíz Gladis, Hugueth Alfredo. Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica* [Internet]. 2019;30(6):167–76. Available from: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
28. Ibañez M. *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: Editorial San Marcos; 2011.
29. Quevedo W. *Gestión estratégica de los procesos administrativos del talento humano gerencial que labora en el instituto de previsión social de la fuerza armada policial (IPSOFAP) del Estado Lara*. Caracas: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la fuerza Armada. Centro de investigación y post grado UNEFA-CIP.; 2011.
30. Cosme J. *Gestión y planificación del tiempo*. Editorial E-learning. Editorial E-learning.; 2020.
31. Sanabria P, Astudillo M. A modo de introducción y recordatorio: recomendaciones y lineamientos para la formulación de un modelo de gestión estratégica del talento humano en el sector público colombiano. In: Sanabria P, editor. *De la recomendación a la acción ¿Cómo poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano?* Ediciones Uniandes; 2017. p. 61–82.
32. Prieto P. *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención de personal*. Medellín.: Universidad de Medellín.; 2013.

33. Goswami A. Human Resource Management and Its Importance for Today's Organizations. *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education*. 2018;15(3):128–35.
34. Vallejo L. *Gestión del talento humano*. Riobamba-Ecuador.: ESPOCH; 2016.
35. Saldarriaga J. *Gestión Humana: tendencias y perspectivas*. *Estudios gerenciales*. 2008;24(107):137–59.
36. Ballina F. Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. 2019;8(16):242–70.
37. Ramírez R, Espindola C, Ruíz G, Hugueth A. *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información tecnológica*. 2019;30(6):167–76.
38. Ordoñez M, Arenas L. El saber administrativo: entre teorías y modas. *Espacios*. 2017;38(13):1–15.
39. Franco-López J, Bedoya-Zapata J. Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones Pymes. *Revista CEA [Internet]*. 2018;4(7):85–101. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167723006/638167723006.pdf>
40. Werther W, Davis K. *Administración de Recursos Humanos*. 2da Ed. México: McGraw Hill; 2008.
41. Beer M, Spector B, Lawrence P, Mills Q, Walton R. *Human resource management: A general manager's perspective*. Text and cases. London: McMillan; 1985.
42. Beer M, Spector B, Lawrence P, Mills Q, Walton R. *Human resource management: A general manager's perspectiva*. Text and cases. Free Press Macmillan.; 1985.

43. Pico L. La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal*. 2016;1(11):97–104.
44. Franco J, Bedoya J. Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones Pymes. *Revista CEA*. 2018;4(7):85–101.
45. Rocco M. Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Universidad de Chile; 2009.
46. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 2018;34(146):<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2>.
47. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*. 2019;29(10):1–18.
48. Moreno A, Chang E, Romero de Cuba J. Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección 1. *Revista Venezolana de Gerencia [Internet]*. 2018 [cited 2022 Jul 11];23(82):392–406. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115009/29056115009.pdf>
49. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación (6ta ed). México: McGraw Hill; 2014.
50. Ardiles L, Otero J, Barrios I. Metodología de la Investigación para Ciencias de la salud. La Habana: ECIMED; 2008.
51. Baena G. Metodología de la Investigación. México: Grupo Editorial Patria; 2014.
52. Fathalla M, Fathalla M. Guía práctica de investigación en salud. Vol. 34, *Revista Cubana de Salud Pública*. Washington: OPS; 2008.

53. Triola M. Estadística. 10th ed. México: Pearson; 2009.
54. Martínez M. La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2016 [cited 2022 Jul 11]. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17589>
55. Luján E. Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018. [Internet]. [Pucallpa]: Universidad de Huánuco; 2018 [cited 2022 Jul 10]. Available from:
http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1133/T047_72320079.pdf?sequence=1&isAllowed=y
56. Rogríguez J. Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo 2016. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2017.
57. Alba I. Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2020.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia : “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022”				
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MEDICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú, 2022?</p> <p>Problemas Específicos - ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Planificación y Políticas y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022? - ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Organización y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022</p> <p>Objetivos específicos - Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Planificación y Políticas y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022. - Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Organización y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022. - Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas Hi1:- Existe relación entre la gestión del talento humano según la dimensión Planificación y Políticas y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022. Hi2:- Existe relación entre la gestión del talento humano según la dimensión Organización y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión del talento humano Planificación: Inadecuada [7 – 14], Regular [15 – 21], Adecuada [22 –28] - Ítems 1,2,3,4,5,6,7 Organización: Inadecuada [5 – 10], Regular [11 –15], Adecuada [16 –20] - Ítems 8,9,10,11,12 Gestión del empleo: Inadecuada [3 – 6], Regular [7 – 9], Adecuada [10 –12] - Ítems 13,14,15 Dirección: Inadecuada [10 – 20], Regular [21 – 30], Adecuada [31 – 40] - Ítems 16,17,18,19,20,21,22,23,24,25 Control: Inadecuada [6 – 12], Regular [13 – 18], Adecuada [19 – 24] - Ítems 26,27,28,29,30,31</p> <p>Variable 2</p>	<p>El presente proyecto de investigación es de tipo observacional, transversal, correlacional.</p> <p>- Según la intervención del investigador: Será observacional porque no manipulará variable alguna.</p> <p>- Según el número de ocasiones en que se medirá la variable de estudio: Será transversal porque la variable será medida en una sola ocasión.</p> <p>Diseño de la investigación Diseño gráfico del estudio:</p>

Matriz de consistencia : “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MEDICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Control y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022?</p>	<p>- Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p> <p>- Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión Control y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p>	<p>Hi3:- Existe relación entre la gestión del talento humano según la dimensión Gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p> <p>Hi4:- Existe relación entre la gestión del talento humano según la dimensión Dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p> <p>Hi5:- Existe relación entre la gestión del talento humano según la dimensión Control y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Desempeño de tareas: Insatisfecho [5 – 10], Medianamente satisfecho [11 – 15], Satisfecho [16 – 20] Ítems 1,2,3,4,5</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos: Insatisfecho [11 – 25], Medianamente satisfecho [26 – 40], Satisfecho [41 – 55] Ítems 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16</p> <p>Condiciones físicas: Insatisfecho [5 – 10], Medianamente satisfecho [11 – 15], Satisfecho [16 – 20] Ítems 17,18,19,20,21</p> <p>Desarrollo personal: Insatisfecho [4 – 9], Medianamente satisfecho [10 – 15] Satisfecho [16 –20] Ítems 22,23,24,25</p> <p>Políticas administrativas: Insatisfecho [8 – 18], Medianamente satisfecho [19 – 29], Satisfecho [30 –40]</p> <p>Relaciones con la autoridad: Insatisfecho [4 – 9], Medianamente satisfecho [10</p>	<p style="text-align: center;">Recogida de los datos HOY</p> <p>Esquema: M = Muestra Ox = Gestión del Talento Humano X Oy = Satisfacción Laboral de las Enfermeras Y r = Relación de variables</p> <p>Población y muestra de la investigación La población en estudio estará constituida por el total 253 enfermeras que trabajan en los diferentes servicios del Instituto Nacional Cardiovascular.</p> <p>Muestra Para el cálculo del tamaño muestral, se aplicó la siguiente fórmula:</p> $M = \frac{s^2 \cdot U \cdot p \cdot q}{(\bar{e})^2 (U - 1) + s^2 \cdot p \cdot q}$ <p>Tamaño muestra 132 enfermeras que serán seleccionados por muestreo aleatorio simple, se utilizará la fórmula para muestra probabilística de Excel.</p>

Matriz de consistencia : “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MEDICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
			-15], Satisfecho [16 -20]: Ítems 34,35,36,37	

Anexo 2: Instrumentos I

Cuestionario: Gestión del Talento Humano

Lea con atención las preguntadas del cuestionario. A continuación, le presentare unas preguntas que están elaboradas con 4 posibles respuestas de las cuales Ud. responderá lo que crea conveniente de acuerdo a las alternativas que se le presentan.

DATOS GENERALES:

Marque con una x o \surd según su criterio y recuerde ser sincero.

- Edad

21 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		50 a 60 años	
--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--

- Estudios realizados en enfermería

Licenciada		Con Especialidad		Con Maestría		Con Doctorado	
------------	--	------------------	--	--------------	--	---------------	--

- Condición laboral

Nombrado		Contratado CAS	
----------	--	----------------	--

- Tiempo de servicio

1 año		De 1 a 5 años		De 5 a 10 años		más de 10 años	
-------	--	---------------	--	----------------	--	----------------	--

- Servicio en el que labora

Cirugía Cardiovascular		Cardiología		Centro Quirúrgico		Procedimientos Cardiológicos	
Hemodinámica		Rehabilitación		Cardiopediatria			

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones: el puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente escala:

1	Siempre	2	Casi siempre
3	Nunca	4	Casi nunca

I. PLANIFICACION Y POLÍTICAS

Item	1	2	3	4
1. Existe alguna norma o documento que evidencie Políticas estratégicas de recursos Humanos contemplados en la Planificación Estratégica en su Institución				
2. Las actividades de gestión del talento humano de su área están programadas en el plan operativo				
3. Ha participado Ud. Y es tomada en cuenta su opinión en la elaboración de la planificación en su servicio que labora				
4. La planificación de actividades se hacen periódicamente, como mínimo una vez cada semestre, en su institución				

Item	1	2	3	4
5. Existe preocupación de nuestra Institución de contratar personal que reúna el perfil para el puesto debidamente capacitado de acuerdo al cargo que desempeñara				
6. Cree Ud. que el número de recursos humanos de profesionales asistenciales es suficiente en su área, de acuerdo a la función que realiza.				
7. Conoce los derechos y deberes que Ud. debe de cumplir y que están en las normas de Reglamento Interno su Institución.				

II. ORGANIZACIÓN

Item	1	2	3	4
8. Conoce las funciones asignadas a la unidad orgánica en la que labora.				
9. Los puestos laborales de enfermera de su área o servicio están acorde con las necesidades de organización de nuestra Institución				
10. El perfil del puesto laboral de enfermera está acorde a las funciones de las unidades orgánicas				
11. Los puestos con los que cuenta su servicio, sus funciones están asignadas en el manual de organización y funciones.				
12. Conoce Ud. Las normas de salud y seguridad de los trabajadores				

III. GESTIÓN DE EMPLEO

Item	1	2	3	4
13. Existe promoción de actividades de vinculación con la Institución				
14. Está la remuneración acorde con su nivel alcanzado y las actividades que realiza en la Institución				
15. Se cuenta en la Institución con una Línea de Carrera Profesional.				

IV. DIRECCION

Item	1	2	3	4
16. Cumple su jefa Inmediata con las responsabilidades de sus funciones asignadas				
17. Las jefas ejercitan las tareas de capacitar, emplear y retener el recurso humano en su institución				
18. El liderazgo que se practica en su Institución es de tipo Democrático.				
19. Nuestra Institución nos motiva para trabajar con mayor interés para atender a nuestros usuarios externos				
20. Las jefas promueven la capacitación interna o externa del personal de enfermería de su servicio				
21. Nuestra área de trabajo es un lugar agradable para desempeñar nuestras funciones o responsabilidades asignadas				
22. En el desarrollo de sus actividades se promueven los canales para mejorar las conductas de comunicación en forma efectiva y eficaz.				
23. Las jefas promueven o propician el trabajo en equipo y la comunicación entre las enfermeras.				

24. Se conocen los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados (tanto morales como materiales).				
25. Se promueve la evaluación del rendimiento laboral de las enfermeras, se retroalimenta por los resultados y se desarrollan acciones de mejora.				

V. CONTROL

Item	1	2	3	4
26. La supervisión evalúa el avance de la capacitación en su área.				
27. Usted colabora de manera correcta con la Supervisión de sus actividades.				
28. Ud. Conoce los criterios de evaluación de su desempeño laboral.				
29. Las jefas retroalimentan los resultados de su evaluación de su desempeño laboral.				
30. Se aplica los manuales, guías debidamente aprobadas con resolución Directoral.				
31. Se gestiona mediciones de control del clima y motivación laboral.				

Cuestionario: Satisfacción Laboral del Personal Asistencial

INSTRUCCIONES

Lea con atención las preguntadas del cuestionario. A continuación, le presentare unas preguntas las cuales Ud. responderá lo que crea conveniente de acuerdo a las alternativas que se le presentan. Teniendo en cuenta que de la respuesta y el tiempo que Ud.

Marque con una x o √ según su criterio y recuerde ser sincero.

DATOS GENERALES:

Marque con una x o √ según su criterio y recuerde ser sincero.

- Edad

21 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		50 a 60 años	
--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--

- Estudios realizados en enfermería

Licenciada		Con Especialidad		Con Maestría		Con Doctorado	
------------	--	------------------	--	--------------	--	---------------	--

- Condición laboral

Nombrado		Contratado CAS	
----------	--	----------------	--

- Tiempo de servicio

1 año		De 1 a 5 años		De 5 a 10 años		más de 10 años	
-------	--	---------------	--	----------------	--	----------------	--

- Servicio en el que labora

Cirugía Cardiovascular		Cardiología		Centro Quirúrgico		Procedimientos Cardiológicos	
Hemodinámica		Rehabilitación		Cardiopediatria			

SATISFACCIÓN

Instrucciones: el puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente escala:

1	Totalmente en desacuerdo	2	Pocas veces de acuerdo	3	Indiferente
4	Mayormente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo		

DESEMPEÑO DE TAREAS

Item	1	2	3	4	5
1. El trabajo en mi servicio está bien organizado					
2. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
3. En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4. Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades					

5. En general, me siento satisfecho en mi Unidad de trabajo					
---	--	--	--	--	--

BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS

Item	1	2	3	4	5
6. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
7. Sus ingresos percibidos son diferentes respecto de otras Instituciones de Salud.					
8. Se reconoce los mayores esfuerzos por funciones de jerarquía administrativa.					
9. Los ingresos que recibe por su trabajo, le permite satisfacer sus necesidades personales					
10. Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.					
11. Goza usted de sus 6 horas libres por reporte de enfermería.					
12. Tiene el tiempo adecuado para la ingesta de sus alimentos dentro de sus horas de trabajo en caso de laboral 12 horas asistenciales.					
13. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
14. El Hospital brinda el suficiente apoyo económico y facilidades para mi capacitación.					
15. El personal recibe todas las prestaciones sociales en caso corresponda a sus condiciones laborales					
16. Cree Ud. que debe recibir el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio.					

CONDICIONES FISICAS

Item	1	2	3	4	5
17. La institución tiene la infraestructura adecuada, las herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
18. Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo.					
19. La Logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades del servicio.					
20. Los compañeros de trabajo en el área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas.					
21. Cree Ud. Que el personal de otras áreas debe apoyarse mutuamente.					

DESARROLLO PERSONAL

Item	1	2	3	4	5
------	---	---	---	---	---

22. Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente considerados para la evaluación de su desempeño.					
23. Recibe usted algún estímulo por parte de su jefe inmediato.					
24. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.					
25. Sirven los resultados de la evaluación del desempeño para la promoción de los trabajadores.					

POLITICAS ADMINISTRATIVAS

Item	1	2	3	4	5
26. Recibe de su jefe la debida formación e indicaciones precisas para el desarrollo de sus actividades cotidianas.					
27. Las jefas hacen réplicas de la formación que reciben de sus capacitaciones periódicas.					
28. Las jefas inmediatas brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa al trabajador.					
29. Cree que el servicio asistencial nocturno debería contar con supervisión.					
30. Los Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
31. Existe una buena coordinación con la supervisión en su área de trabajo.					
32. La jefatura inmediata muestra una actitud de empatía en escuchar y ayudar al personal asistencial.					
33. El adecuado manejo de los jefes durante una acción de supervisión colabora a la liberación de tensiones entre el personal de enfermería.					

RELACIONES CON LA AUTORIDAD

Item	1	2	3	4	5
34. Cree Ud. Que la Misión y Visión del Hospital apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades.					
35. La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución.					
36. Cree Ud. Que los Directivos y jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.					
37. Los trabajadores se sienten identificados con su Institución.					

Anexo 3: Validez del instrumento



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**Universidad
Norbert Wiener**

I. DATOS GENERALES

I.1 Apellidos y nombres del experto:

.....

I.2 Grado académico:

I.3 Cargo e institución donde labora:

I.4 Título de la investigación:

I.5 Autor del instrumento:

I.6 Maestría/Doctorado/Mención:

I.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

.....

Firma y Posfirma del experto

DNI:

Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos

Intervalos para interpretación del coeficiente Alfa de Crombach

Intervalos	Interpretación
.00 - .53	Confiabilidad nula
.54 - .59	Confiabilidad baja
.60 - .65	Confiable
.66 - .71	Muy confiable
.72 - .99	Confiabilidad excelente
1.00	Confiabilidad perfecta

Para esta investigación se estableció la confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Crombach. Se obtuvieron los siguientes resultados para cada instrumento y sus dimensiones.

Variable y Dimensiones	Número de ítems	Alpha de Crombach
V1_Gestión del Talento Humano		.832
Planificación y Políticas	7	.801
Organización	5	.867
Gestión del empleo	3	.790
Dirección	10	.829
Control	6	.810
V2_Satisfacción Laboral		.885
Desempeño de tareas	5	.856
Beneficios laborales o remunerativos	11	.879
Desarrollo personal	5	.883
Condiciones físicas	5	.771
Políticas administrativas	8	.754
Relación con la autoridad	5	.880

Se observó que, para cada instrumento y sus dimensiones, los valores fueron altos (la mayoría por encima de .8). De esta forma, se concluyó que ambos instrumentos eran altamente confiables, al ubicarse en el renglón de ‘confiabilidad excelente’.

Anexo 5: Aprobación del comité de ética



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Carta N° 025 -CEI-OAYIDE-INCOR-ESSALUD-2022

Lima, 23 de mayo del 2022

Lic.:
Liliana Flor Alvarado Párraga.
Investigador Principal

Presente.-

Asunto: Aprobación de enmienda del Protocolo de Investigación "Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima – Perú 2022",

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que la enmienda del protocolo de investigación titulado "Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima – Perú 2022", ha sido aprobada por el Comité de Ética en Investigación del Instituto Nacional Cardiovascular INCOR.

Documento aprobado:

- Protocolo Enmienda: Versión 2 con fecha del 05 de mayo del 2022.
- Consentimiento Informado: Versión 2 con fecha 23 de mayo del 2022.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Miguel Arizapana Arapa
Presidente del Comité de Ética en Investigación INCOR

Anexo 6: Formato del consentimiento informado

Estimada Licenciada (o):

El propósito de esta ficha de consentimiento es hacer de su conocimiento que nos encontramos en proceso de desarrollo de un proyecto de investigación denominada “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022”.

El objetivo del estudio es Determinar la relación de la Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, dicha investigación será conducida por la Licenciada LILIANA ALVARADO PÁRRAGA, de la Universidad Privada Norbert Wiener.

A continuación, realizaremos unas preguntas a través de un CUESTIONARIO sobre Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal, cuestionario que contienen preguntas relacionadas al ámbito laboral, personal y etapas de la vida en general, para ello solicitamos su valiosa colaboración, compromiso y sinceridad al completar las preguntas, cabe precisar que el contenido es confidencialidad y de carácter anónimo.

De aceptar participar en este proyecto, dar su conformidad el haber sido informado, si tiene cualquier pregunta o duda o si le gustaría hablar con el equipo del estudio por cualquier razón, contacte a Liliana Flor Alvarado Párraga, al teléfono 999757147, para absolver cualquier duda respecto al cuestionario.

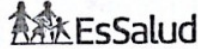
Si tiene cualquier pregunta sobre sus derechos como participante de la investigación o cualquier preocupación con este estudio, contacte al Dr. Miguel Angel Arizapana Arapa, presidente del Comité de Ética en Investigación (CEI) del Instituto Nacional Cardiovascular “Carlos Alberto Peschiera Carrillo”-INCOR, al teléfono 4111560- Anexo 5911 o al correo electrónico: comitedeeticaincor@gmail.com (El CEI es un grupo de personas que fiscaliza la conducta ética de los estudios de Investigación. El CEI no forma parte del equipo del estudio. Todo lo que discuta con el CEI será confidencial.

De antemano agradezco su apoyo en contribuir con una investigación que ayudará a facilitar alcances necesarios para salvaguardar el bienestar del personal.

Fecha:.....Nombre y Apellido del Participante:.....
DNI

Firma del Participante

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



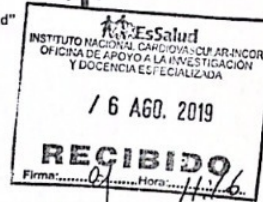
"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"



CARTA N° 1205 - DIR-INCOR-ESSALUD-2019

Lima, - 5 AGO. 2019

Doctora:
ROSALÍA FERNÁNDEZ CORONADO
Jefa de la Oficina de Apoyo a la Investigación y Docencia Especializada - INCOR
Presente.-



Asunto: Autorización para inicio de investigación

Referencia: Carta N°454-OAIYDE-DIR-INCOR-ESSALUD-2019

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y atendiendo que el proyecto de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima - Perú 2019", a cargo del Investigador Principal Lic. Liliana Alvarado Parraga, ha sido evaluado y aprobado por el Comité de Investigación en sesión de fecha 18/03/2019 y por el Comité de Ética en Investigación del Instituto Nacional Cardiovascular - INCOR, en sesión de fecha 19/07/2019, así como haber cumplido con presentar la documentación correspondiente.



Al respecto, esta Dirección manifiesta su decisión de autorizar el inicio del estudio de investigación con un plazo de vigencia de hasta 12 meses a partir de emitida la presente.

Finalmente, se remite a su despacho el original del proyecto de investigación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Julio Alberto Morán Castro
DIRECTOR
INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR
INCOR ESSALUD

JAMC/CAPR/inepi/
5182-NIT-2019-107
C.c. Lic. Liliana Alvarado Parraga

www.essalud.gob.pe

Jr. Coronel Zegarra 417
Jesús María
Lima 11, Perú
T. 411-1560

Anexo 8: Compromiso Institucional con la Integridad Científica



YO, **Liliana Flor Alvarado Párraga**, identificada con DNI N° **20992640**, con domicilio en **Av San Felipe 1079 Dpto 704, Jesús María**, declaro bajo juramento de acuerdo a Ley 27444, Ley del Procedimiento General no haber realizado malas conductas científicas, ni prácticas cuestionables en la investigación científica con el Título de “ **Gestión del talento Humano y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima Perú 2022**”, Desde mi calidad como **Estudiante /Autor de la Tesis**. Por el contrario, he respetado las normas del Código de Ética de la Universidad Norbert Wiener y me someto expresamente a la jurisdicción y competencia del Tribunal de honor y Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Liliana Flor Alvarado Párraga

DNI N° 20992640

Fecha: 22 de abril del 2022

(Estudiante, Docente, Autor de la Tesis, Asesor, Revisor de Tesis)

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin