



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL ENFERMERO/A DEL HOSPITAL BARRANCA  
CAJATAMBO 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y  
ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:**

**Lic. DÁVILA ALARCÓN FATIMA ANA CLAUDIA**

**ASESORA:**

**Mg. PRETELL AGUILAR ROSA MARÍA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



## **DEDICATORIA**

A mi madre que me inculco el amor hacia mi carrera y la que guía mis pasos; y a mi hijo Eithan que es la luz de mis ojos y por el que día a día me esfuerzo por ser mejor persona, madre y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer al todopoderoso y a mis profesores, personas de gran apoyo que se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro y poder obtener el título de especialista.

**ASESORA:**

**Mg. PRETELL AGUILAR ROSA MARÍA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

**SECRETARIO** : Mg. Uturnco Vera, Milagros Lisbeth

**VOCAL** : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

## ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	1
Abstract .....	2
1. EL PROBLEMA .....	3
1.1. Planteamiento del Problema .....	3
1.2. Formulación del Problema .....	5
1.2.1. Problema General .....	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación .....	6
1.4.1. Justificación teórica.....	6
1.4.2. Justificación metodológica .....	6
1.4.3. Justificación práctica .....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes .....	8
2.1.1. Internacionales.....	8
2.1.2. Nacionales .....	9
2.3. Formulación de hipótesis.....	15
2.3.1. Hipótesis General.....	15
2.3.2. Hipótesis específicas .....	15
3. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Método de la investigación:.....	16
3.2. Enfoque:.....	16
3.3. Tipo de investigación: .....	16
3.4. Diseño de la Investigación:.....	16
3.5. Población, muestra y muestreo .....	16
Criterios de inclusión:.....	16
Criterios de exclusión: .....	17
3.6. Variables y operacionalización .....	17
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17

3.7.1.	Técnica: .....	17
3.7.2.	Descripción: .....	18
3.7.3.	Validación:.....	20
3.7.4.	Confiabilidad.....	20
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	20
3.9.	Aspectos Éticos .....	21
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	22
4.1.	Cronograma de actividades .....	22
4.2.	Presupuesto .....	23
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
6.	ANEXOS.....	29
6.1.	Matriz de Consistencia.....	30
6.2.	Matriz de operacionalizacion de variables.....	32
6.3.	Instrumentos.....	34

## Resumen

Hoy en día es una verdad que muchas empresas tengan a su personal como una fuente de competencia, al ser considerado como el activo principal. El término de satisfacción laboral es el “sentimiento positivo hacia un puesto de trabajo que nace de la evaluación de sus propiedades”. En cada una de las empresas la parte importante es el capital humano, ya que gracias a ello se consigue la ejecución y desarrollo de negocios. El estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021. Esta investigación es aplicada de enfoque cuantitativo, descriptivo, de nivel correlacional y transversal. La población y muestra son los Enfermero/as del Hospital Barranca Cajatambo durante el periodo de junio a diciembre 2021. La técnica realizada será la encuesta y el instrumento será el cuestionario que medirán ambas variables, que fue validado por Daza en su investigación en el año 2015, el instrumento de Gestión del Talento Humano constituido por 30 items dividido en tres dimensiones tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach 0,948, y para la Satisfacción Laboral el instrumento está constituido por 35 items dividido en 7 dimensiones y tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach 0,947. Los datos serán procesados estadísticamente en el sistema de SPSS presentado en tablas y figuras.

**Palabras claves:** Gestión del talento Humano, satisfacción laboral, Enfermero/a, Hospital Barranca Cajatambo.

## Abstract

Today it is an obvious truth that many successful companies have their staff as a source of competition, being considered as the main asset. The term job satisfaction refers to the "positive feeling towards a job that arises from the evaluation of its properties." In each of the companies the important part is human capital, since thanks to this the execution and development of business tactics is achieved. Those responsible for managing human resources have had to modify and advance their perspective because they face the challenge of attracting, choosing and, above all, retaining key talent in organizations. The primary objective of the study is to determine the relationship that exists between Human Talent Management and Nurse's Job Satisfaction at the Hospital Barranca Cajatambo 2021. This research is applied with a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional approach. The population and sample are the Nurses of the Barranca Cajatambo Hospital during the period from June to December 2021. The technique carried out will be the survey and the instrument will be the questionnaire that will measure both variables, which was validated by Daza in his research in the year 2015, the Human Talent Management instrument made up of 30 items divided into three dimensions has a reliability of Cronbach's alpha 0.948, and for Job Satisfaction the instrument is made up of 35 items divided into 7 dimensions and has a reliability of Cronbach's alpha 0.947. The data will be statistically processed in the SPSS system presented in tables and figures.

Key words: Human talent management, job satisfaction, Nurse, Hospital Barranca Cajatambo.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

Para mejorar procesos y servicios en salud, actualmente se han mencionado temas muy relevantes en estas variables que siempre se debe tener presente para el desarrollo de la ciencia de la administración en gestión de salud (1). Es por eso que me tomo mucho interés en poder estudiar estas variables.

Hoy en día es una verdad evidente que muchas empresas de triunfo tengan a su personal como una fuente de competencia, al ser considerado como el activo principal del mismo, de allí surge la necesidad de lograr y contar en todo instante con el personal más calificado, motivado y competitivo (2).

El término de satisfacción laboral hace referencia al “sentimiento positivo hacia un puesto de trabajo que nace de la evaluación de sus propiedades” (3).

La satisfacción laboral, es un factor que afecta toda actividad de toda persona y un elemento de apoyo que engrandece las emociones de costo, trascendencia y superación personal. También se puede conceptualizar como el estado emocional positivo basado en la apreciación subjetiva de las vivencias laborales del mismo empleador según su reacción ante su tarea destinada, esto puede estar con base en las creencias y valores que él mismo realiza (4); por lo cual se sabe cómo un factor primordial del proceso asistencial referente de manera directa con la calidad de los servicios brindados (5).

Gallup (México) encontró que solamente el 13% de los colaboradores se sienten involucrados con su trabajo. Aquello supone que no poseen un sentido de amor por su trabajo,

no poseen una conexión con el empleador y por ende no tienen la posibilidad de promover o innovar en su centro de labores (6).

El comité Panamericana de Ministros de Salud, hecha en Toronto, Canadá (2005), se enfocó en el capital humano en salud. Aprobó la iniciativa titulada “Llamado a la acción de Toronto para una década de recursos humanos en salud”, en la cual se establece: “La base de los sistemas de salud son el capital humano” (7).

En cada una de las empresas la parte importante es el capital humano, ya que gracias a ello se consigue la ejecución y desarrollo de las tácticas de negocios. Los responsables a gestionar los recursos humanos han tenido que modificar y avanzar su perspectiva debido a que se afrontan al desafío de atraer, elegir y más que nada retener el talento clave en las organizaciones (8).

La administración adecuada de los recursos humanos es fundamental para el buen manejo de los centros hospitalarios, debido a que se ocupa del más grande activo que tienen, sus expertos, y dichos son, sin ningún género de dudas, los que en última instancia aportan costo al sistema. Por todo ello, no deja de ser una gigantesca inversión de presente y futuro, todo lo referente con la administración de los individuos en el marco de la salud, debido a que, al incidir de manera directa sobre la calidad de la misma, inciden, además, por qué no, en su cuenta de resultados (9).

De acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSA, 2002) los servidores de salud ven la más grande satisfacción personal y profesional con su trabajo una vez que tienen la posibilidad de brindar una buena atención de calidad y sentir que su trabajo es crucial para los usuarios (10).

## **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 Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión del comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de la compensación laboral de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre la dimensión del comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión de la compensación laboral de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Justificación teórica**

Mi indagación incrementara los conocimientos y fundamentos científicos que hasta a la actualidad se han enunciado sobre estas variables, así como sus magnitudes, debido a que desde los resultados vamos a poder decidir si existe una interacción en medio de las mismas; y de esta forma poder brindar una mejor prestación de servicios a los clientes y por ende poder tener una mejor calidad y calidez en las interrelaciones laborales e individuales.

##### **1.4.2. Justificación metodológica**

Este presente trabajo va a hacer viable la aplicación y consolidación de la validez y fiabilidad del instrumento logrando contribuir a otros estudios que se relacionan con los servicios de salud. Asimismo, el presente análisis va a poder permitir contextualizar las herramientas para dichas variables teniendo presente el procedimiento, métodos y técnicas del procedimiento científico.

##### **1.4.3. Justificación práctica**

Por medio de este estudio tendremos la posibilidad de ayudar a supervisoras, coordinadoras y profesionales de enfermería debido a que dejará un mejor funcionamiento y más grande entrega del individuo por desarrollar bien su trabajo y por consiguiente conseguir un óptimo grado de satisfacción y por ende un óptimo manejo para de esta forma poder brindar una mejor calidad de servicios de salud para los usuarios.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El proyecto tendrá una duración de 1 mes, que comprenderá el mes de diciembre 2021.

### **1.5.2. Espacial**

La presente indagación se realizará a los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Barranca Cajatambo, ya que es una población accesible.

### **1.5.3. Recursos**

Con respecto a los recursos utilizados serán responsabilidad de la investigadora ya sea recursos humanos o materiales, quien asumirá esta demanda.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Internacionales**

Lamilla (12), en el año 2018, en Ecuador: se tuvo como objetivo “analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo. La metodología realizada tuvo enfoque cuantitativo cuyo método fue descriptivo, analítico y de campo, de corte transversal, las técnicas de recopilación de datos fueron el cuestionario y la entrevista de L. Meliá y J. M. Peiró, la población fue de 292 personas que conformaban el personal de enfermería en el Hospital Juan Tanca Marengo con una muestra de 167. Los resultados de la investigación presentaron que hubo insatisfacción debido a la alta carga laboral, riesgo de enfermedades y falta de reconocimiento.

Peralta, et al (13), en el año 2017, en Bolivia se realizó la investigación que tuvo como objetivo “medir la relación de la gestión del talento humano con la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional de la Caja de Salud de la Banca Privada de la ciudad de La Paz- Bolivia”. Investigación cuantitativa, estudio descriptivo y correlacional, diseño no experimental, población de 74 integrantes. Muestreo no probabilístico. Los resultados indicaron la estrecha relación entre las variables. Respecto a la hipótesis se puede afirmar que fue aceptada ya que el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.766.

López (14), en el año 2017, en Cuba. Realizaron una investigación titulada que tuvo como objetivo “medir la gestión del capital humano en un área hospitalaria”. Fue una investigación evaluativa, donde la muestra estuvo conformada por 32 colaboradores. Se obtuvieron resultados positivos sobre la gestión del talento. El 78,1 % cuestionaron su grado de inteligencia, los recursos existentes limitaron el desarrollo del personal. La mayor parte de trabajadores consideró que recibían un salario precario por su labor. Existe demasiada

burocracia y los directivos se esfuerzan por una buena gestión del personal. Terminando sobre la sensación 7 de la gestión del talento humano en la organización es positiva, aunque aún quedan situaciones identificables por mejorar.

### **2.1.2. Nacionales**

Godoy, (15) en el año 2017, en Perú se realizó una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, 2016”. Realizado por medio de encuestas, se obtuvo como consecuencia que la administración del talento humano, está en un grado regular, en satisfacción laboral está en un grado medianamente satisfecho. Se concluyó que, si existe interacción entre las variables con correlación moderada ( $p=0.009$ ).

Tafur, (16) en el año 2020 en Perú, se realizó la investigación que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería, Hospital Heysen Pimentel, 2020. Fue una investigación cuantitativa tipo transversal, correlacional, descriptivo explicativo. La muestra estuvo conformada por todas las enfermeras del servicio de emergencia y UVI (52). Se utilizó como técnica para cada variable una encuesta y de instrumento un cuestionario, utilizado por Godoy (2017). La confiabilidad de Alfa de Cronbach fue de 0,888 y 0,813 para la variable gestión de recursos humanos y satisfacción laboral respectivamente. Los resultados referentes a la Gestión del talento humano, el 71,2% de los encuestados estuvo de acuerdo. Respecto a la variable Satisfacción laboral, el 67,3% de acuerdo.

Martínez, (18), en el año 2016. En Perú se realizó la investigación, su objetivo ha sido “determinar el nivel de interacción entre la administración del ingenio humano y la satisfacción gremial en el Nosocomio Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao”. Su

cuestionario fue Escala de Likert. Enfoque cuantitativo, tipo elemental, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ( $r=,723$ ,  $p<0.05$ ) y de forma directa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión del Talento Humano**

#### **2.2.1.1. Teorías**

Modelo de Werther y Davis (1991): habla sobre la conformación de un sistema al unirse varias actividades, el cual se construye de distintas partes que se relacionan e interactúan entre sí (19).

En esta teoría define la interacción de recursos humanos desde el requerimiento de insumos, transformarlos y convertirlos en productos, esto lleva a mantener el control de las ocupaciones si se hacen de forma idónea, donde se evalúe el producto y se cumple con los requisitos. Werther y Davis dicen que los gerentes y los departamentos de capital humano tienen que plantearse metas claras y cuantificables (19).

#### **2.2.1.2. Definición de la Gestión del Talento Humano**

Se consideró el concepto de Chiavenato “el grupo de políticas y prácticas elementales para guiar cargos gerenciales” (20).

La Gestión del Ingenio Humano “es la disciplina que sigue la satisfacción de las metas organizacionales, contando para eso con una composición por medio del esfuerzo humano coordinado”, con personas adecuadas que permanecen preparadas para reclutar, elegir, capacitar, recompensar y evaluar el manejo de los individuos en las empresas. También es adecuado sustraer el término de Gestión; disciplina que engloba: planear, acomodar, guiar y

mantener el control de, por medio de la colaboración de sus subordinados, quienes ejecutan las ocupaciones para el cumplimiento de fines empresariales por medio de esfuerzos humanos coordinados (20).

### **2.2.1.3. Dimensiones de la gestión de talento humano**

#### **Dimensión 1: Comportamiento Organizacional**

El comportamiento organizacional es el análisis de las personas y los conjuntos que trabajan en las empresas y retrata la relación continua y la predominación mutua entre los individuos y las empresas, esta es una disciplina científica aplicada, que adopta un enfoque de contingencias, usa una metodología científica, ayuda a los individuos a solucionar inconvenientes organizacionales y está referente con las ciencias sociales (21).

#### **Dimensión 2: Comunicación**

Andrade, 2009, pág. 11, indico que la comunicación es un fenómeno que se da naturalmente en toda organización, también nos dice que es el proceso social más importante (22).

También indico que, para esto, se debería entablar y realizar políticas y reglas administrativas que permitan que el ingenio humano logre reconocer e interactuar en esta simbiosis administrativa, como es la interacción trabajador-empresa. Esta interacción debería acercarse todos los días más, debería constituirse en una interacción sólida para derrotar los obstáculos de la competitividad, globalización y automatización (22).

### **Dimensión 3: Compensación laboral**

El administrador debería ejercer sus funcionalidades y gestionar la satisfacción de las necesidades de cada empleado tratando que la organización da satisfacción y necesidad de precio beneficio (23).

**MOTIVACIÓN:** Es la función de los individuos para ayudarse en un entorno definido de trabajo, sin privarse del realizado de que su campo de acción no son otros que las interrelaciones humanas en las empresas; para contribuir con eficiencia el mejor esfuerzo, y el proceso que se aplica a una secuencia de incentivos a un sujeto o conjunto que muestran comportamientos específicos con el objeto de impulsar o actuar de una manera deseada para su mejoramiento (23).

#### **2.2.2. Satisfacción Laboral**

##### **2.2.2.1. Teorías de la satisfacción laboral**

Teoría de los eventos afectivos, Quarstein, McAfee y Glassman (1992), centra en cómo las emociones pueden afectar la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores. También explica cómo incluso los pequeños sucesos negativos o positivos pueden acumularse rápidamente y producir resultados. Las molestias negativas pueden hacer que los trabajadores renuncien, mientras que las mejoras positivas pueden resultar en empleados motivados y con un desempeño excelente (24).

Teoría bifactorial de Herzberg: Expone una teoría basada en los diferentes efectos de los componentes laborales motivadores. La teoría bifactorial se enfoca en la excepción entre los componentes que aumentan la satisfacción gremial (“motivadores”), y esos que evitan la

insatisfacción empero que no son capaces de incrementar la satisfacción (“factores de higiene”). Los motivadores son componentes “intrínsecos” de manera directa involucrados con hacer trabajo, como la naturaleza misma del trabajo, la responsabilidad, el incremento personal y el sentido del logro y el reconocimiento que se reciben de manera directa por hacer el trabajo. Los demás componentes, los componentes de “higiene” son de manera directa “extrínsecos” al manejo del trabajo. Éstos, sin embargo, se asocian con las condiciones que rodean el trabajo. Se incluye en este apartado la supervisión, las interacciones con los compañeros, las condiciones laborales, así como con las políticas y prácticas de la compañía referente a prestaciones y remuneración (24).

#### **2.2.2.2. Definición de Satisfacción laboral**

Para Igarria y Guimares la satisfacción laboral se refiere a “las reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo” (25).

#### **2.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral**

##### **Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales**

Según Chiavenato, Las condiciones de trabajo son probables secuelas negativas para la salud de los trabajadores, incluyéndose además los aspectos ambientes y los tecnológicos, estas están directamente vinculadas con la seguridad y a la calidad de vida (26).

##### **Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos**

Es el incentivo económico o adicional como pago por la labor que realiza el trabajador, cuando las recompensas son apropiadas y equitativas, los servidores tienen una gran satisfacción laboral (27).

### **Dimensión 3: Políticas administrativas**

Vásquez (2007), el grupo de principios, creencias, normas que regulan la administración de la organización: donde están conformado la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional (28).

### **Dimensión 4: Relaciones interpersonales**

Son esas que se establecen y sostienen con otras personas en procura de saciar las necesidades, intercambiar sentimientos, conocimientos y vivencias entre los sujetos (29).

### **Dimensión 5: Realización personal**

Este término tiene relación con intentar conseguir el más alto potencial, conseguir el triunfo y edificar una vida feliz de la que puedas estar orgulloso (30).

### **Dimensión 6: Desempeño de tareas**

Guillén, es el rendimiento gremial y la actuación que expone el trabajador al hacer las funcionalidades y labores primordiales que tiene a su cargo en su entorno gremial, lo que posibilita mostrar su idoneidad (31).

### **Dimensión 7: Relación con la autoridad**

Palma (1999) manifestó que es la estimación valorativa que hace el trabajador hacia su líder directo en donde pueden influir muchas condiciones respecto a las ocupaciones dentro de su área de trabajo (32).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la dimensión del comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

Existe relación significativa entre la dimensión de la compensación laboral de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Método de la investigación:

Deductivo, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos) (33)

#### 3.2. Enfoque:

Enfoque Cuantitativo porque hacemos uso de las herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas para obtener resultados (34)

#### 3.3. Tipo de investigación:

Aplicada porque sus hallazgos permitirán entender los fenómenos que se están estudiando y así poder brindar conclusiones o soluciones a los problemas planteados (35)

#### 3.4. Diseño de la Investigación:

Descriptivo -Transversal – correlacional, porque se estudiará y recolectará información de la población en un determinado instante del tiempo (36)

#### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población:** La población está conformada por 89 Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo.

**Muestra:** La muestra es de 89 Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo.

**Muestreo:** No probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo.
- Enfermero/a que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermero/a de las Micro Redes de los Hospitales de la Región Lima Provincias.
- Enfermero/a que no firmen el consentimiento informado.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **3.6.1. Variable: GESTIÓN DEL TALENTO**

**Definición conceptual:** Grupo de políticas y prácticas elementales para guiar cargos gerenciales (20).

**Definición operacional:** Es el grupo de políticas y prácticas elementales que guían cargos gerenciales del Enfermero/a; con la finalidad de evaluar mediante un instrumento para así lograr el máximo beneficio respecto a las dimensiones de comportamiento organizacional, comunicaciones y compensación laboral.

#### **3.6.2. Variable: SATISFACCIÓN LABORAL**

**Definición conceptual:** Reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo (25).

**Definición operacional:** Reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo del Enfermero/a, respecto a las dimensiones consideradas en esta indagación.

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica: Encuesta.**

### **3.7.2. Descripción: Gestión del Talento Humano**

Ficha de Recolección de Datos (CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO), que fue aplicada previa validación por la investigadora Daza en el año 2017 su estudio “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de Enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015” (Lima-Perú) (17).

La ficha de recolección de datos está dividida en tres dimensiones que evaluarán el comportamiento organizacional (10 ítems), comunicación (10 ítems) y compensación laboral (10 ítems) en el Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.

La escala y valores será:

<b>NUNCA</b>	1
<b>CASI NUNCA</b>	2
<b>A VECES</b>	3
<b>CASI SIEMPRE</b>	4
<b>SIEMPRE</b>	5

La variable se categorizará en:

<b>BAJO</b>	40-93
<b>MEDIO</b>	94-147
<b>ALTO</b>	148-200

## **Satisfacción Laboral**

Ficha de Recolección de Datos (CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL), que fue aplicada previa validación por la investigadora Daza en el año 2017 su estudio “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de Enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015” (Lima-Perú) (17).

La ficha de recolección de datos está dividida en 7 dimensiones que evalúan condiciones físicas y/o materiales (5 ítems), beneficios laborales y/o remunerativos (3 ítems), políticas administrativas (5 ítems), relaciones interpersonales (4 ítems), realización personal (5 ítems), desempeño de tareas (6 ítems) y relación con la autoridad (7 ítems) del profesional de enfermería.

La escala y valores será:

<b>NUNCA</b>	1
<b>CASI NUNCA</b>	2
<b>A VECES</b>	3
<b>CASI SIEMPRE</b>	4
<b>SIEMPRE</b>	5

La variable se categorizará en:

<b>BAJO</b>	80-186
-------------	--------

<b>MEDIO</b>	187-293
<b>ALTO</b>	294-400

### **3.7.3. Validación:**

#### **Validación de instrumento 1:**

La validación fue mediante “juicio de 3 expertos”.

#### **Validación de instrumento 2:**

La validación fue mediante “juicio de 3 expertos”.

### **3.7.4. Confiabilidad:**

#### **Variable gestión del talento humano:**

Se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach teniendo como resultado: 0,948.

#### **Variable Satisfacción Laboral:**

Se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach Dando como resultado: 0,947.

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

La presente tesis se realizará con el profesional de enfermería del Nosocomio Barranca Cajatambo donde se solicitará la autorización de la dirección del Nosocomio Barranca Cajatambo, así como además a la jefatura del Departamento de Enfermería para la aplicación de los formularios, así como para entrar a las instalaciones de la organización.

Se darán los consentimientos informados a cada profesional para después de eso dar los cuestionarios.

Una vez obtenida la información se procederá al análisis y lo compararemos con las hipótesis; dando sitio a hallazgos relevantes que van a servir para los investigados e investigadores.

Los datos logrados se ingresarán a la fuente de datos SPSS para así poder consolidar, ordenar y examinar los mismos, por medio de tablas.

### **3.9. Aspectos Éticos**

**Principio de autonomía:** Al instante de hacer la encuesta al profesional de enfermería, se respetará las elecciones y su voluntad de colaboración. Se brindará a todos los profesionales la información elemental sobre la indagación para después solicitarles logren firmar el consentimiento para que su colaboración sea correcta y regular en el análisis.

**Principio de beneficencia:** Se obtendrán beneficios indirectos y/ directos que se lograrán con los resultados del estudio y que fortalecerán los conocimientos de cada participante.

**Principio de no maleficencia:** El estudio realizado no pondrá en riesgo la salud integral o mental de los participantes.

**Principio de Justicia:** Los integrantes serán tratados con respeto, cordialidad, igualdad, sin discriminación ni preferencia.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																														
ACTIVIDADES	AÑO: 2021																													
	JUN-21					JUL-21					AGO-21					SET-21					NOV-21					DIC-21				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Identificación del problema																														
Revisión bibliográfica relacionado al tema																														
Redacción de la situación problemática, formulación del problema de investigaciones																														
Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio																														
Desarrollo de la justificación de la investigación																														
Delimitación e identificación de limitantes en el estudio																														
Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico																														
Elaboración del enfoque y diseño de investigación																														
Elaboración de población y muestra																														
Elaboración de técnicas e instrumentos de recolección de datos																														
Elaboración de métodos de análisis de información																														
Diseño de los aspectos administrativos																														
Desarrollo de la sección anexos																														
Dictamen favorable del proyecto																														
Elaboración del informe final																														
Exposición oral del proyecto de investigación																														

#### 4.2. Presupuesto

MATERIALES	2021						TOTAL
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	DICIEMBRE	
<b>EQUIPOS</b>							
<b>Laptop</b>	1800						1800
<b>USB</b>	45						45
<b>UTILES DE ESCRITORIO</b>							
<b>Lapiceros</b>	5						
<b>Hojas Bond</b>	15						
<b>MATERIAL BIBLIOGRAFICO</b>							
<b>Fotocopias</b>	35	25	45	25	35	45	210
<b>Impresiones</b>	50	15	25	15	45	25	175
<b>OTROS</b>							
<b>Movilidad</b>	85	55	85	45	55	55	380
<b>Alimentos</b>	75	75	65	75	55	45	390
<b>Imprevistos</b>	100	50	75	40	45	50	360
<b>TOTAL</b>	2210	220	295	200	235	220	3360

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pedro P. Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal. [Internet]. 2013 [citado 13 nov. 2020]. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle>.
2. Manene L. Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías [Internet]. 2012 [citado 13 nov. 2020]. Disponible en: <http://bit.ly/2koO5zC>
3. Robbins P, Judge T. Comportamiento organizacional 17ª Ed. México: Pearson. 2017.201 p.
4. Cavalcante J. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina. [tesis doctoral]. Universidad de Barcelona; 2004. [citado el 13 nov. Del 2020]. Disponible en: <http://bit.ly/zC94lt>.
5. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A, López L. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Gaceta Sanitaria [Internet]. 2008 [citado 13 nov. 2020]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v22n5/original6.pdf>.
6. Adams, S. México, el país con mayor insatisfacción laboral. [Internet]. 2013 [citado 13 nov. 2020] Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>.
7. Organización Panamericana de la Salud, Ontario y Canadá. Llamado a la acción de Toronto. Hacia una década de Recursos Humanos en Salud para las Américas. Toronto: Reunión regional de los observatorios de recursos humanos en salud. [Internet]. 2005. [citado 9 noviembre 2020]. Disponible en:

[http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/ops\\_desafios\\_toronto\\_2005.pdf](http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/ops_desafios_toronto_2005.pdf).

8. Pérez O, 7 nuevas tendencias en gestión de talento humano. [Internet]. 2015. [citado 12 noviembre 2020] Disponible en: <https://blog.peoplenext.com.mx/7-nuevas-tendencias-gestion-de-talento-humano>.
9. Serrano A, Tejedor L. Gestión de recursos humanos en Enfermería. 2ª Ed. España: Ediciones Díaz de Santos; 2018. 105 p.
10. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud [Internet]. 2002 [citado 9 noviembre 2020]. Disponible en: <http://bit.ly/2aXHIsO>.
11. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en Enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. [Internet]. 2014. [citado 12 noviembre 2020] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>.
12. Lamilla G, actores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo “SOLCA” [Internet]. 2018 [citado el 10 de enero del 2022] Disponible: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13160>.
13. Peralta H, Requena B. Gestión del talento humano y satisfacción laboral personal de enfermería de la Clínica regional de la Caja de Salud de la Banca Privada de la ciudad de La Paz- Bolivia. Investigación en salud. [Internet]. 2017 [citado 04 dic. 2020]. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/11211>.
14. Pablos-González, M.<sup>a</sup> del Mar, Cubo-Delgado, Sixto. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz [Internet]. 2015 [citado el 16 de nov del 2021] 195-206. Disponible: [scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06\\_original4.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf)

15. Godoy C, La gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia. Investigación en salud. [Internet]. 2016 [citado 23 nov. 2020]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8643>.
16. Tafur S. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel (Internet). Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 14ene.2022]. Disponible: <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
17. Daza A, La gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza. Investigación en salud. [Internet]. 2015 [citado 23 nov. 2020]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21810>.
18. Martínez M, La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Investigación en salud. [Internet]. 2016 [citado 23 nov. 2020]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17589/Mart%c3%adnez\\_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17589/Mart%c3%adnez_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
19. Hidalgo D. Modelo de Werther y Davis. [Internet]. 2020. [citado 09 diciembre 2020] Disponible en: <https://es.scribd.com/document/466725673/Modelo-de-Werther-y-Davis>.
20. Chiavenato H, Administración de Recursos Humanos, quinta edición, McGrawHill, Colombia 2002, pág. 3.
21. Chaquisengo R, Gestión del Talento Humano. (primera edición) México, 2009. 85 P.

- 22.** Fernández Collado, C. (2009). La comunicación en las organizaciones. México: Trillas. Pp. 11-15. [Internet]. 2009 [citado 10 dic. 2020]. Disponible en: <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream>.
- 23.** Perez J, Gestión Del Talento Humano En La Compensación Laboral y la Motivación Como Estrategia Productiva En El Caso De Una Pyme, [tesis doctoral]. Universidad Militar Nueva Granada; 2016. [citado el 04 dic. Del 2020]. Disponible <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14326/TovarOchoaOlgaFalloly2016.PDF?sequence=1>.
- 24.** Acuña G, “Análisis de la influencia de la Satisfacción del personal en la Creación de valor económico en Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica Chillán Ltda. Investigación. [Internet]. 2009 [citado 04 nov. 2021]. Disponible en: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream>.
- 25.** D’Addio, A., Eriksson, T. y Frijters, P. (2007). An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals’ baseline satisfaction levels may differ, Applied Economics, 39, pp. 2413-2423.
- 26.** Palma, S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl.2005- 45 p.
- 27.** Chiavenato, Idalberto. (2000) Administración de recursos humanos. Edic.5 taEdit. cGraw Hill., Colombia. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/>.
- 28.** Galup, S., Klein, G. y Jiang, J. (2008). The impacts of job characteristics on is employee satisfaction: a comparison between permanent and temporary employees. Journal of Computer Information Systems, pp. 58-68.
- 29.** Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional, Tercera edición, México DF, México: Pearson Educación de México.

30. Guillén, N. La satisfacción laboral en relación con el comportamiento. Editorial San Marcos: Lima. 2013. 74 p.
31. Palma, S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.2005. 142 p.
32. Wether, W. B., & Davis Keith, P. D. (2008 Sexta Edición). Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Empresas. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
33. Hernández RFCBP. Metodología de la Investigación. Sexta ed. INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. México: McGRAW-HILL ; 2014.
34. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento. Revista EAN. 2017 Junio; 82(1): p. 179-200.
35. Veiga de Cabo J, De la Fuente E, Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2008 Marzo; LIV(210).

## **6. ANEXOS**

6.1. Matriz de Consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021</p>	<p><b>General:</b> Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.</p>	<p><b>V1:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones:</b> Comportamiento organizacional Comunicación Compensación laboral</p>	<p><b>METODO DE INVESTIGACION:</b> Deductivo</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p>
<p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión del comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de comunicación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de la compensación laboral de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del</p>	<p><b>Específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión del comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021 Determinar la relación que existe entre la dimensión de comunicación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021 Determinar la relación que existe entre la dimensión de la compensación laboral de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del</p>	<p><b>Específicos:</b> Existe relación significativa entre la dimensión del comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021. Existe relación significativa entre la dimensión de comunicación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021. Existe relación significativa entre la dimensión de la compensación laboral de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del</p>	<p><b>V2:</b> Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas administrativas. Relaciones interpersonales. Realización personal. Desempeño de tareas.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b> Descriptivo - Transversal- Correlacional</p> <p><b>Población y muestra:</b> 89 Enfermero/a constituyen la población y muestra.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Gestión del Talento Humano</p>

Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021?	Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021	Enfermero/a del Hospital Barranca Cajatambo 2021.	Relación con la autoridad.	Cuestionario de Satisfacción Laboral

6.2. Matriz de operacionalización de variables

**Variable 1:** Gestión del Talento Humano

**Definición Operacional:** Es el grupo de políticas y prácticas elementales que guían cargos gerenciales del Enfermero/a; con la finalidad de evaluar mediante un instrumento para así lograr el máximo beneficio respecto a las dimensiones de comportamiento organizacional, comunicaciones y compensación laboral.

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
<b>comportamiento organizacional</b>	Cultura organizacional Normas	Nunca(1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (40-93) Medio (94-147) Alto (148-200)
<b>comunicación</b>	Filosofía Institucional Relaciones Humanas Trabajo en equipo		
<b>compensación laboral</b>	Motivación Reconocimiento		

**Variable 2:** Satisfacción Laboral

**Definición Operacional:** Reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo del Enfermero/a, respecto a las dimensiones consideradas en esta indagación.

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	Recursos materiales	Nunca(1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (80-186) Medio (187-293) Alto (294-400)
<b>Beneficios laborales y/o remunerativas</b>	Remuneración económica		
<b>Políticas administrativas</b>	Normas o reglamento de las instituciones		
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Interacción del personal con otros		
<b>Realización personal</b>	Autorrealización		
<b>Desempeño de tareas</b>	Rendimiento del trabajador		
<b>Relación con la autoridad</b>	Percepción del trabajador con el jefe		

### 6.3. Instrumentos

<b>CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>							
<b>I INSTRUCCIONES:</b>							
<p>Estimado enfermero(a): en el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO del Enfermero(a) de la institución, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con (x) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tiene carácter anónimo.</p>							
<p><b>NUNCA: 1</b>  <b>CASI NUNCA: 2</b>  <b>A VECES: 3</b>  <b>CASI SIEMPRE: 4</b>  <b>SIEMPRE: 5</b></p>							
<b>VARIABLE N°1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>							
<b>INDICADORES</b>	<b>N</b>	<b>DIMENSION 1 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Cultura Organizacional</b>	<b>1</b>	la institución tiene una misión clara					
	<b>2</b>	la visión de la Institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
	<b>3</b>	tiene una visión compartida de como será esta organización en el futuro					
<b>Normas</b>	<b>4</b>	existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar					
	<b>5</b>	trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la Institución					
	<b>6</b>	respetan el reglamento interno					
	<b>7</b>	en la Institución se generan alternativas para la solución de problemas					
	<b>8</b>	existe confianza entre compañeros					
<b>Filosofía institucional</b>	<b>9</b>	los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes					
	<b>10</b>	se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
<b>DIMENSION 2: COMUNICACION</b>							
<b>Relaciones humanas</b>	<b>11</b>	mantiene comunicación permanente con sus compañeros con los pacientes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia					

	<b>12</b>	sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la institución						
	<b>13</b>	los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional						
	<b>14</b>	los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable						
	<b>15</b>	participa en equipos de investigación, colegio de enfermeras, deportivo y recreativo						
	<b>16</b>	cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos						
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>17</b>	hasta ña fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito						
	<b>18</b>	emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación						
	<b>19</b>	están satisfechos con la comunicación existente						
	<b>20</b>	sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones						
		<b>DIMENSION 3:COMPENSACION LABORAL</b>						
<b>Motivación</b>	<b>21</b>	coinciden y respetan las diferencias y la de los otros						
	<b>22</b>	demuestran confianza en sí mismo						
	<b>23</b>	se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección del hospital						
	<b>24</b>	se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte del personal de enfermería						
	<b>25</b>	reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias						
<b>Reconocimiento</b>	<b>26</b>	el trabajo es evaluado en forma justa						
	<b>27</b>	disfruta de las vacaciones otorgadas al año						
	<b>28</b>	están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral						

	<b>29</b>	se agrupan en sociedades de ayuda mutua						
	<b>30</b>	muestra disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien						

## CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

### I INSTRUCCIONES:

Estimado enfermero(a): en el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre LA SATISFACCION LABORAL del Enfermero(a) de la institución, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con (x) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tiene carácter anónimo.

TDA: TOTALMENTE DE ACUERDO  
 ED: EN DESACUERDO  
 DA: DE ACUERDO  
 TED: TOTALMENTE EN DESACUERDO  
 I: INDECISO

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
el ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
la enfermera jefe es comprensiva(o)					
me siento mal con lo que gano					
siento que doy más de lo recibo de la institución					
me agrada trabajar con mis compañeros					
mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
me siento realmente útil con la labor que realizo					
es grato la disposición de mi jefe cuando les pude alguna consulta sobre mi trabajo					
el ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc)					
siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
la sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
me disgusta mi horario					
disfruto e cada labor que realizo en mi trabajo					
las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
llevarme bien con la enfermera jefa beneficia la calidad del trabajo					
la comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

el horario de trabajo me resulta incomodo					
la solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
mi trabajo me aburre					
la relación que tengo con mis superiores es cordial					
en el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
me gusta el trabajo que realizo					
no me siento a gusto con la enfermera jefe					
existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)					
el esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido					
haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
me siento complacido con la actividad que realiza					