



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela académico profesional de enfermería

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY, LIMA –
PROVINCIAS, 2022”

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

Presentado por:

AUTORA: GARCÍA SILVA, FANNY GISELLA

(ORCID: 0000-0002-7866-6967)

ASESORA: MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

(ORCID: 0000-0001-9286-4225)

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: SALUD Y BIENESTAR

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mí mamita y hermana por su perseverancia, amor incondicional motivador para continuar creciendo en lo profesional y personal.

A mí adorado esposo y a mis hijos por su gran amor, comprensión y apoyo incondicional en cada uno de mis metas.

Gracias al apoyo de cada uno ustedes puedo lograr mis sueños y éxito profesional.

Agradecimiento

A Dios padre y a mis ángeles del cielo, que siempre me guían en mi labor de enfermera laborando con vocación de servicio y amor a los pacientes.

A la Universidad Norbert Wiener, en especial a mí Asesora la Mg. Rosa Pretell Aguilar; por impartir sus conocimientos, su paciencia y apoyo mutuo motivándonos a lograr la meta deseada.

A mis colegas del Hospital de Chancay que me ayudaron directa e indirectamente, con sus experiencias, sugerencias y conocimientos impartidos para culminar el presente proyecto de investigación.

ASESORA DE TESIS:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA.

JURADO:

PRESIDENTE: Dra. Susán Haydee González Saldaña.

SECRETARIO: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera.

VOCAL: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo.

INDICE

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | EL PROBLEMA..... | 1 |
| 1.1 | Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.2 | Formulación del problema..... | 5 |
| 1.2.1 | Problema General: | 5 |
| 1.2.2 | Problemas Específicos: | 5 |
| 1.3 | Objetivos de la investigación | 6 |
| 1.3.1 | Objetivo general:..... | 6 |
| 1.3.2 | Objetivos específicos: | 6 |
| 1.4 | Justificación de la investigación..... | 7 |
| 1.4.1 | Teórica: | 7 |
| 1.4.2 | Metodológica: | 7 |
| 1.4.3 | Justificación Práctica: | 8 |
| 1.5 | Delimitaciones de la investigación..... | 8 |
| 1.5.1 | Temporal | 8 |
| 1.5.2 | Espacial | 9 |
| 1.5.3 | Recursos | 9 |
| 2 | MARCO TEÓRICO | 10 |
| 2.1 | Antecedentes | 10 |
| 2.2 | Bases teóricas | 12 |
| 2.3 | Formulación de hipótesis | 19 |
| 2.3.1 | Hipótesis general..... | 19 |
| 2.3.2 | Hipótesis específicas:..... | 19 |
| 3 | METODOLOGÍA..... | 21 |
| 3.1 | Método De La Investigación..... | 21 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3.2 | Enfoque De La Investigación..... | 21 |
| 3.3 | Tipo de investigación..... | 21 |
| 3.4 | Diseño de la investigación..... | 21 |
| 3.5 | Población y muestra..... | 22 |
| 3.6 | Variables y operacionalización..... | 24 |
| 3.7 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 26 |
| 3.7.1 | Técnica..... | 26 |
| 3.7.2 | Descripción de instrumentos..... | 27 |
| 3.7.3 | Validación de instrumentos..... | 28 |
| 3.7.4 | Confiabilidad del instrumento..... | 28 |
| 3.8 | Plan de procesamiento y análisis de datos..... | 29 |
| 3.9 | Aspectos éticos..... | 30 |
| 4 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 31 |
| 4.1 | Cronograma de actividades..... | 31 |
| 4.2 | Presupuesto..... | 32 |
| 5 | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 33 |
| | Anexos:..... | 42 |
| | Anexo 1: Matriz de consistencia..... | 42 |
| | Anexo 2: Instrumentos de investigación..... | 43 |
| | Anexo 3: Consentimiento Informado..... | 49 |

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería”. El estudio tiene una población total de 131 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Departamento de Enfermería del Hospital de Chancay, con una muestra constituido por 98 profesionales de enfermería, de tipo aplicada empleando el diseño observacional, descriptivo, de corte transversal y correlacional. Se usará la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario a utilizar es “Cuestionario Gestión del Talento Humano” y “Cuestionario de Satisfacción Laboral”, el procesamiento de datos se llevará a cabo por trámite administrativo, en la Escuela Académico Profesional de Enfermería, también se presentará una solicitud al Director Ejecutivo del Hospital, para conseguir autorización y coordinar con jefatura del Departamento de Enfermería, presentando el plan de actividades a ejecutar, efectuándose en el mes de julio 2022, en el análisis de datos, utilizará la estadística descriptiva con el fin en interpretar, expresar y acumular las calificaciones alcanzadas por cada variable, la distribución será por frecuencias, gráficos en barra y tablas, procesado por el análisis estadístico SPSS, la comprobación significativa de las hipótesis planteadas, determinará el valor de afinidad entre variables realizando Rho de Spearman.

Palabras claves: gestión del talento humano, satisfacción laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

This study aims to "Determine the relationship between the management of human talent and the job satisfaction of the nursing professional". The study has a total population of 131 nursing professionals who work in the different services of the Nursing Department of the Chancay Hospital, with a sample consisting of 98 nursing professionals, applied type using the observational, descriptive, cross-sectional design and correlational. The survey technique will be used and the questionnaire instrument to be used is "Human Talent Management Questionnaire" and "Job Satisfaction Questionnaire", the data processing will be carried out by administrative procedure, in the Professional Academic School of Nursing, also will present a request to the Executive Director of the Hospital, to obtain authorization and coordinate with the head of the Nursing Department, presenting the plan of activities to be executed, taking place in the month of July 2022, in the data analysis, descriptive statistics will be used in order in interpreting, expressing and accumulating the qualifications achieved by each variable, the distribution will be by frequencies, bar graphs and tables, processed by SPSS statistical analysis, the significant verification of the hypotheses raised, will determine the value of affinity between variables by performing Rho of Spearman.

Keywords: human talent management, job satisfaction, nursing professional.

1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

A nivel mundial las organizaciones están en permanente cambios, investigando nuevos requisitos para mantener la labor del talento humano, quienes aportan en alcanzar el éxito constante del mejoramiento continuo tanto para la organización y en el desempeño personal, fomentando el conocimiento, compromiso y motivación de administrar brechas competitivas, cumpliendo con el progreso del bienestar ligado a mayor efectividad en la satisfacción laboral.

Por sugerencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en “La carta de seguridad de los trabajadores de la salud”, solicita a los gobiernos en su gestión de servicios, proteger la seguridad de todo trabajador, contando con mejores ambientes de trabajo, respeto, capacitación y sueldo que merecen, para impulsar el compromiso de proactividad en los comportamientos laborales (1).

A nivel de las américas, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), los profesionales de enfermería simbolizan el porcentaje mayor de la fortaleza laboral, conforman el 60% de la fuerza del trabajo en el sistema de salud y cubren el 80% de las necesidades de atención, mostrando que en la actualidad hay deficiencia por cubrir en los niveles deseados de atención, de las diferentes instituciones. Existiendo insuficiente personal de acuerdo a la demanda de pacientes, para el 2030 se proyecta mayor compromiso en los objetivos de salud en la planificación y estrategias de gestión con el fin de cubrir la carencia en la atención de salud en favor de la población (2).

A nivel internacional los países latinoamericanos realizan alianzas estratégicas que permiten el desarrollo sostenible de sus pueblos; el recurso humano es muy significativo en la

productividad de cada país, así como la ciencia, tecnología y conocimiento en la estructura de toda organización, por ello debe estar en constante equilibrio con el conocimiento (3). La Organización internacional del trabajo (OIT) garantiza que “Los recursos humanos son el ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento e incluso con empleo pleno y productivo decente para todos”. Donde la gestión del talento ocupa autoridad sobre normas y ejercicio del control en el proceso ejecutivo en vez de los elementos individuales (4).

A Nivel Nacional las organizaciones gubernamentales del Perú atraviesan diversos cambios por la globalización. Esto nos presenta que el estado debe resaltar, que el recurso humano desempeña un rol importante en el trabajo, logrando influir positivamente o negativamente en la labor de sus empleados. Donde la variable Gestión del Talento Humano en relación con la Satisfacción Laboral, garantice que el rendimiento del empleado sea oportuno con mayor eficiencia y direccionado a liderar en las organizaciones del sector salud (5).

En el Ministerio de Salud (MINSA), encargado de la administración estratégica en la gestión del trabajo, desarrolla las capacidades del Recurso Humano que interviene en el diseño de programas y políticas de salud, como la coordinación intra e intersectorial, Iniciando la descentralización del estado en el año 2002 transfiriendo funciones a los gobiernos regionales en el sector salud, realizando la implementación descentralizada y coordinada a nivel regional, dirigido por las direcciones regionales de salud (DIRESA), responsable de la administración pública de sus redes y hospitales asignados según su jurisdicción (6)

El Hospital De Chancay, no es ajeno a la realidad de muchas instituciones públicas prestadoras de salud, que viene siendo afectada por el mal manejo en gestión pública. Los

directores de las redes y hospitales son elegidos por cargos de confianza, evidenciándose actualmente que el sector salud impacta una deficiente gestión del talento, debilitando en a satisfacción laboral del recurso humano, al presentarse que el sistema financieros y logísticos no son óptimos, porque se cuenta con poco presupuesto asignado por DIRESA por tal motivo no se logra la metas de indicadores sanitarios, a causa de insuficiente dotación personal, falta de liderazgo, mal clima laboral, falta de motivación e incentivo, escasa capacitación, supervisión y evaluación, resultando insatisfacción laboral en el departamento de enfermería con personal desmotivado, malas relaciones sociales, infraestructura inadecuada, desabastecimiento de insumos y equipos entre otros obstaculizando cumplir con los estándares establecidos.

Según Bohlander y Snell. Citado por Vélez. (7), La gestión del talento humano afrontan diversos desafíos que los conducen ser más competitivos contribuyendo el progreso de las organizaciones a prosperar, apoyar y conservar el adecuado número de trabajadores. Es considerado como elemento clave para el crecimiento de toda organización permitiendo el logro de metas, elevando su rol a un punto estratégico y ventajoso en favor del empleador.

La satisfacción Laboral; es la reacción efectiva del estado emocional, resultantes en la labor que desempeñan, expresando actitudes negativa o positiva; proveniente de las situaciones que presten los miembros de la organización, el cual actúa como antecedentes percibidas por el trabajador (8).

Actualmente los problemas que enfrentan las causas de gestión del talento humano y la satisfacción laboral en toda organización es falta de liderazgo, que provoca la desconfianza, indecisión y desinterés; el mal clima laboral, que produce conflictos, desacuerdos y discusión

entre colegas de trabajo; la desmotivación que incide en la falta de rendimiento y compromisos que afecta la productividad, baja remuneración no satisface las necesidades económicas, ambiente laboral inadecuados, no se encuentran incluido en los objetivos y valores de la organización; sintiéndose limitados sin ganas de progresar, hay mala comunicación de información afectando directamente en la organización y también en los propios empleados (9).

Con respecto a las consecuencias que presenta la falta de gestión del talento humano y la satisfacción laboral son el incremento de rotación del personal por consecuencia de un deficiente contrato, falla en la dotación y por la falta de liderazgo que afecta el compromiso y competitividad dentro del sector; deficiente presupuestos en el sector de salud, impactando en los costos necesarios en todo el proceso de producción; limitando a los colaboradores en el progreso de la organización teniendo pérdida de oportunidades en las fugas de líderes talentosos por carga laboral; estrés laboral motivo de insatisfacción laboral perjudicando la salud emocional del colaborador, afectando en el valor del trabajo, pérdidas económicas por baja de productividad dentro de la organización (10) .

El aporte del presente trabajo para resolver el problema, es que toda organización debe tener una visión integral, en potenciar gestión talento humano, incorporando profesionales más capacitados, permitiendo la captación y conservación de los mejores colaboradores en beneficios de los intereses de la institución, logrando su efectividad y eficacia, fortaleciendo así la cultura organizacional, mediante el grado de motivación en sus colaboradores, con elogios y recompensas a través del buen trato, construyendo confianza, capacitaciones, remuneraciones, programas de reconocimiento, desafíos de retos y construir un ambiente laboral saludable conservando el respeto mutuo entre los directivos y su personal en las

diversas áreas del trabajo, logrando el compromiso de los mismos y el desenvolvimiento de sus competencias en la realización de las tareas, obteniendo mayor satisfacción laboral con el fin de mantener excelentes líderes que fomenten la cobertura del objetivo de toda organización, mejorar la calidad del servicio y satisfacer y distinguir las necesidades del personal en la organización e impulsando la participación del trabajo en equipo para adquirir el éxito organizacional.

Motivo por el cual se procede a realizar el presente proyecto de investigación, estableciendo la relación de gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Profesional De Enfermería, por lo que formulo el siguiente problema de investigación.

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 profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022?

1.2.2 Problemas Específicos:

1. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de planificación y políticas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022?

2. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022?

3. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de gestión del empleo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022?

4. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de dirección y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022?

5. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión del control y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022?

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 profesional de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos:

1. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de planificación y políticas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

2. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

3. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de gestión del empleo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

4. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de dirección y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

5. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión del control y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

El actual estudio tiene como objetivo investigar al sector salud, estudiando gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Esta problemática existe en el recurso humano, que se ve expresado en la insatisfacción de los trabajadores, deseando en este proyecto cooperar en la mejora de la gestión.

1.4.1 Teórica:

Nos permitirá conocer la realidad de la situación de cómo se gestiona el talento humano en el personal asistencial, esta investigación implica actualizar los conocimientos teóricos, planteando y aportando datos y/o recomendaciones que puedan ser utilizados para mejorar la relación entre el recurso humano y su organización, valorando sus condiciones físicas, su ascenso personal en la ejecución de tareas, competencias, bonificaciones laborales y/o remunerativos para ofrecer atención con calidad permitiendo así mejorar la satisfacción laboral.

1.4.2 Metodológica:

El actual estudio utilizará la aplicación de instrumentos confiables para realizar el diagnóstico del estudio, basándose en las técnicas del método científico, con el fin de mejorar

el nivel de la gestión del talento humano y satisfacción laboral en diversas organizaciones donde los beneficiarios serán los usuarios externos atendidos en el hospital.

1.4.3 Justificación Práctica:

El estudio contribuirá en apoyar al Hospital de Chancay en lograr convertirse en oportunidades donde el talento humano determina un rol valioso de compromiso dentro de toda organización, sintiéndose comprometido en trabajar y dispuesto a desenvolverse con habilidad y destrezas en sus acciones para la mejora de una satisfacción laboral saludable, favoreciendo la lealtad de sus equipos, beneficiando al liderazgo del equipo de gestión directivos, jefaturas y al profesional de enfermería del Hospital de Chancay, planteando estrategias de solución y fortaleciendo la gestión institucional, perfeccionando la calidad de vida en sus trabajadores, mejorando el entorno laboral desde una perspectiva motivadora garantizando la integridad personal, la libertad para trabajar con consideración, cumpliendo metas de corto, mediano y largo plazo. Permitiendo influenciar el desempeño oportuno del crecimiento potencial como herramienta principal en gestión del talento desde su liderazgo competitivo y transformador en resolución de problema, permitiendo así desarrollar sus funciones con habilidad y destreza, logrando el éxito de la institución en el ámbito de gestión, el cual mantendrá la estabilidad en el empleo, mejores beneficios salariales, mejor dotación de personal, teniendo como resultado un buen nivel de satisfacción laboral, permitiendo obtener mejor comodidad y beneficios recíprocos tanto para los clientes internos, externos y la institución.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El proyecto de investigación será desarrollado dentro los meses de Julio 2021 a Julio del año 2022.

1.5.2 Espacial

Será realizado en el Hospital de Chancay, ubicado en región de Lima – Provincias de Huaral, Distrito de Chancay, calle Mariscal Sucre s/n.

1.5.3 Recursos

- Tecnología (Laptops, medios electrónicos, redes informáticas, páginas web).
- Presupuesto (capital disponible).
- Habilidades del personal (competencias como el liderazgo, la comunicación y coordinación con la organización).

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Por lo tanto Ávila (11), en el año 2018, Huacho — Perú, ejecutó una investigación teniendo como objetivo: "Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018". Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario, aplicado en una muestra de 176 personal asistencial de salud, estudio tipo de investigación transversal, correlacional causal; y de nivel descriptivo explicativo, su confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach. Los resultados determinaron que hay una correlación muy fuerte y muy significativa por lo que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca – Cajatambo.

Según Romero (12), en el año 2020 en Huacho - Perú, realizó una investigación identificando como objetivo: "Determinar si existe relación entre la Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal en Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Lima, 2019". Empleó el tipo aplicada, descriptiva-correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, con una muestra conformada por 65 trabajadores. Se usó la técnica de encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios para Gestión de recursos humanos (25 ítems), y para la Satisfacción laboral (27 ítems), ambos validados por análisis de constructo y para la confiabilidad con prueba piloto, con un alfa de Cronbach, los resultados determinaron que existe una relación de alta significancia entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción labor.

Así mismo Acosta (13), en el año 2021 Lima — Perú, efectuó una investigación planteando como objetivo: " Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral percibida por los profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.". Es un estudio de tipo descriptiva, analítica y correlacional, en una muestra conformada de 150 profesionales, usó la técnicas de recolección de datos que son las encuestas; aplicando los instrumentos cuestionarios de un total de 45 ítems, por lo tanto los resultados se analizaron con el software estadístico SPSS y evidenció que existe relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en medida que la gestión administrativa planifique, organice, dirija, coordine y controle adecuadamente generando mejoras para concretar la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, lo cual también facilita la mayor eficiencia, efectividad, productividad y mejora continua del trabajo de los profesionales. Se realizó a través de la correlación de Spearman (ρ).

Antecedentes Internacionales.

La investigación Lewis et al. (14), en el año 2021, en Malawi, elaboraron una investigación planteando como Objetivo: "Examinar el impacto de la gestión del talento en el comportamiento laboral innovador de las enfermeras registradas en los hospitales públicos de Malawi", Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa y se administró un cuestionario en una muestra de 947 enfermeras, la medición se determinó mediante los coeficientes alfa de Cronbach, la validez se confirmó por el análisis factorial confirmatorio usando el modelado de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados mostraron que las prácticas de gestión del talento no contribuyeron al comportamiento laboral innovador de las enfermeras registradas en los hospitales públicos de Malawi.

Según Amarneh et al., (15), en el año 2020 en Jordania, realizaron una investigación reflejando como objetivo "Investigar la relación entre las prácticas de Gestión de Recursos Humanos, el ajuste Persona-Organización y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva de las enfermeras que trabajan en Hospitales Privados en Jordania". Se midió mediante un estudio de naturaleza transversal, usando una técnica de muestreo por conveniencia, utilizaron cuestionarios de encuestas y recopilaron 274 respuestas de enfermeras, concluyendo que los hallazgos de estudio especifica que las prácticas de gestión de recursos humanos son las más adecuadas para los hospitales según la percepción de las enfermeras relacionados con la satisfacción laboral y la intención de rotación funcionan como evidencia sobre la nueva comprensión entre las organizaciones jordanas y también se encontró que el ajuste de Persona-organización tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de las enfermeras.

Por lo tanto, Berinyuy (16), en el año 2021 en Camerún, ejecutó una investigación planteando como Objetivo: "Investigar cómo las prácticas de gestión de recursos humanos en el hospital de Shisong influyen en la satisfacción de sus empleados y su intención de abandonar el hospital ". Se midió un análisis cuantitativo secundario (correlación de chi cuadrado), aplicando cuestionario exclusivo, encuestas a 166 empleados, En los resultados se encontró que hay una relación positiva significativa entre las Prácticas de Gestión de Recursos Humanos y la satisfacción de los empleados; y que no hubo una relación significativa entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la intención de renunciar de los empleados, por lo tanto el hospital de Shisong debe mejorar sus habilidades de gestión de recursos humanos para lograr una mejor actitud competitiva en el establecimiento del servicios de salud.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión del Talento Humano.

Definiciones Conceptuales.

Reporta Abril (17), que el talento humano es eje principal en el desarrollo personal, alcanzando fidelidad, estabilidad y motivación en su desempeño, competente y comprometido para toda organización.

Así también Mora, citado por Realpe (18), define que la gestión del talento humano predomina el buen rendimiento en sus competencias del empleado, promoviendo sus capacidades individuales para afrontar cambios innovadores del desarrollo y la globalización que surgen en la sociedad.

Por otro lado Chiavenato, citado por Toala (19), refiere que en todo trabajo Gestión del Talento Humano es instrumento en los cargos gerenciales para el progreso de toda institución, realizando procesos a través de valores institucionales que dan sentido a la permanencia y lealtad, donde el recurso humano será beneficiado en la retribución y la estabilidad laboral.

Teorías.**Teoría Constructivista (Piaget).**

Lozano, citado por Ruiz (20), Señala que el enfoque constructivista es el progreso competitivo en los roles de cada ser humano reflejando competencias y habilidades, con el fin de actuar, sentir y pensar como estrategia personal en el desarrollo de cada trabajador, aplicando valores, afectividad y actitudes en su proyección laboral.

Teoría De Las Necesidades Adquiridas De McClelland - 1961.

Según Stewart y Poner, citado por Marcial et al. (21), la teoría se basa en la afiliación del logro, afiliación y poder, centrada en las motivaciones que orientan la conducta de cada

persona, necesarias para la organización que desee obtener óptimos resultados. La necesidad de logro impulsa competencias para alcanzar el éxito, la del poder ejerce control en el trabajo, la de afiliación interacción de afectos.

Evolución Histórica.

Según Prieto-Herrera, citado por Rondón (22). La Evolución empieza:

- **Época Primitiva:** Trabajo en equipo en sus diferentes actividades.
- **Época feudal:** Control del señor feudal Talleres artesanales
- **Época Esclavista:** Había supervisión, castigo y falta de derechos.
- **Época industrial:** Existía trabajo peligroso, surge la gestión como actividad mediadora.

- **En la actualidad:** En la llegada del tercer milenio y la globalización, existe una sociedad que no solo posee conocimientos, habilidades y actitudes, sino también inteligencia, creatividad innovando el éxito.

Importancia.

Rodríguez, manifiesta lo fundamental de invertir en los colaboradores porque genera grandes beneficios, siendo el participante estratégico de los sectores operativos, potenciando el esfuerzo en equipo con finalidad de conseguir el crecimiento y transformación que lleva al éxito (23).

Según Jara et al., innova la forma de direccionar en mejora de las condiciones de vida del trabajador, inspirados en la labor que desempeñan, reducen el ausentismo del personal y mejora el rendimiento laboral, siendo la clave del proceso de gestión y transformando la perspectiva de la administración de una organización (24).

Dimensiones.

1. Planificación y políticas: Permite que la gestión de recurso humano, colabore en el progreso de la dirección estratégica especificando los lineamientos, políticas y directivas específicas de la organización (25).

2. Organización: Estructurado por recursos humanos dentro la administración, diseñando actitudes y objetivos que guían la ejecución de sus funciones en los procesos, fomentando la productividad en el logro de metas establecidas (26).

3. Gestión del empleo: Gestiona los flujos de los servidores planificando, organizando, controlando y dirigiendo los recursos, en mejora del rendimiento laboral sea en forma eficiente y eficaz, asegurando la operabilidad de la organización (27).

4. Dirección: Terry, manifiesta que es el soporte en la gestión de personas direccionado a realizar funciones asignadas con responsabilidad y compromiso en mejora de la organización (28).

5. Control: Evalúa y comprueba la utilidad de un proceso que provee el fruto de la organización, mejorando el cumplimiento de sus capacidades realizadas y garantizando el logro de lo planificado priorizando (29).

Instrumentos De Evaluación.

- **Guía observación:** Rojas refiere, que son la extracción de notas resumidas, facilitando el manejo de la información (30).

- **Cuestionario:** Según Arias, es una herramienta de recojo de datos, aplicado en el trabajo de investigación, pueden ser dicotómicos, politómicas (31).

- **Encuestas Internacionales de Medición de Habilidades** en el ámbito laboral: usados en más de 40 países Chile, Brasil y Argentina (32).

1. Programa para Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC) mide aptitudes cognitivas.
2. "Toolbox" desarrollado por la National Institutes for Health (NIH). (Desarrollado por los Institutos Nacionales de Salud) mide: cognitiva, sensorial, emocional y motora.
3. Competencias Personales y Sociales (CPS) miden habilidad emocional.
4. "Manpower - Talent Shortage Survey" "Mano de obra - escasez de talento": Mide la percepción del sector productivo.

2.2.2 Satisfacción Laboral.

Definiciones Conceptuales de Satisfacción Laboral.

Aguado, citado por Campos (33), refiere que satisfacción laboral consiste en el comportamiento que responde a resultados de varias actitudes emocionales que tienen los colaboradores hacia su trabajo, determinando que les gusta su empleo.

También Rojas (34), refiere que la satisfacción laboral es la capacidad significativa agradable o desagradable que demuestra las personas con su trabajo, logrando restablecer la ejecución de sus funciones relacionadas con buenas jornadas y vivencias dentro del entorno laboral.

Así mismo Lacayo (35), señala que el Comportamiento organizacional, favorece atraer talentos y conserva la satisfacción laboral, que está en función de la labor del personal, mostrando actitudes positivas como resultado de su trabajo.

Teorías.

Teoría X/Y

El autor, MC GREGOR, citado por García et al. (36), sostiene que hay mayor satisfacción cuando las organizaciones brindan oportunidad al colaborador.

X: Presenta que los colaboradores son obligados y controlados por sus directivos teniendo como resultado negativo el desagrado en el trabajo.

Y: Presenta que los colaboradores están interesados y convencidos en la práctica de sus funciones.

La teoría Y coincide en el cumplimiento de las metas dentro de toda organización, presenta un personal motivado y apasionado en la productividad en sus tareas.

Así mismo Arbaiza (37) expresa que el desempeño laboral está en función a las retribuciones que se les asignen:

- **Retribución Interna:** Relación con la necesidad de autorrealización.

- **Retribución Externa:** Son estímulos que son inspeccionado por la organización de acuerdo a sus lineamientos y políticas.

Teoría Bifactorial Frederick Herzberg.

Formuló dos factores:

Factores motivacionales o factores intrínsecos: Aumentan los de registros de satisfacción laboral, sintiéndose motivado y reconocido profesionalmente.

Factores Higiénicos o factores extrínsecos: Relacionados en el desempeño de su trabajo y con el ambiente que los rodea, si los factores son óptimo presenta satisfacción y cuando son pésimos hay insatisfacción.

Broncano (38), señala que la motivación enriquece el cargo, promoviendo actitudes positivas y que los directores aseguren estos factores incentivando a la persona a cambio de trabajo.

Características.

La identificación de la satisfacción laboral es individual y organizacional y presenta las siguientes características:

1. Cumplimiento de Necesidades: Determinada por el grado de compromiso.
2. Discrepancias: Resultado de las expectativas cumplidas.
3. Consecución de Valores: Resulta de la percepción y expectativas.
4. Equidad: Fundamenta el trato justo a los colaboradores.

Que influyen en la percepción del colaborador frente a las condiciones del trabajo (39).

Dimensiones de La Satisfacción Laboral.

1. Sueldo: Son incentivos económico que perciben los colaboradores, como estímulos de recompensas, en manera de motivar el crecimiento de productividad de una organización (40).

2. Seguridad: Maslow, citado en universia.net (41), considera la importancia de la seguridad física e integral del empleado que anhela tener en su ambiente laboral por parte de su empleador.

3. Social: Enfatiza la interacción con otras personas expresando comportamientos personales que mejora el potencial cognitivo, dentro los procesos de convivencia (42).

4. Supervisión: Relacionado a la actividad técnica de gestión con el objetivo de la realización en los procesos, logrando satisfacción mutua y eficacia dentro de una organización (43).

5. Crecimiento: Percepción de habilidades para relacionarse en el entorno, a favor del desenvolvimiento del trabajador (44).

Instrumentos De Evaluación.

- **Cuestionarios según la Cartera de Trabajo en España - 2000** elaboró la “Encuesta del nivel de Vida en el puesto del Trabajo (ECVT)”. Ripoll et al, Señala como determinar la calidad de satisfacción en la comunidad de Cataluña España (45).

- **Cuestionario según Palma** “Escala de medición por Sonia Palma Carrillo” usado en nuestro país y en países Latinoamericano (46).

- **Encuestas Internacionales de Medición de Habilidades** European Working Conditions Survey (EWCS) Encuesta europea mide condiciones laborales (47).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas:

HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión de planificación y políticas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.

HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión de organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.

HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión de gestión del empleo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.

HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión de dirección y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.

HE5 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión del control y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.

3 METODOLOGÍA

3.1 Método De La Investigación

Es deductivo, se realizará de lo general a lo micro, porque según Hernández considera investigar la solución de los problemas planteados, obteniendo ejecuciones concretas dentro del estudio (48).

3.2 Enfoque De La Investigación

Empleará el enfoque cuantitativo, mediante la interpretación y recopilación de referencias, con la finalidad de responder diversas interrogantes, ejecutando estrategias para probar las conjeturas obtenidas del estudio (49).

3.3 Tipo de investigación

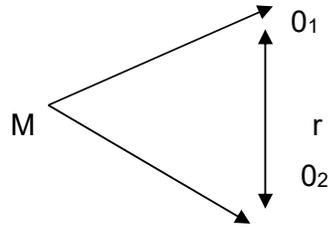
Retribuye al tipo aplicada porque Hernández et al, citado por Cárdenas refiere que se debe conservar la aplicación directa de los conocimientos, sin manipularlos, con la finalidad de ponerlos en práctica para resolver los problemas del estudio (50).

3.4 Diseño de la investigación

Es observacional, descriptivo, corte trasversal y correlacional. Manterola refiere por el analices, se conoce el nivel de relación que hay entre los hechos de un entorno específico: Descriptivo, no experimental; porque nos da a conocer los sucesos que presenta el contenido del estudio, examinando y cuantificando la recopilación de información. Es corte trasversal porque presenta situaciones en un determinado momento. Se parece a tomar una fotografía de algo que ocurre en el momento (51).

Se identifica que en el presente estudio, es correlacional.

El diagrama del diseño correlacional se representa en:



Donde:

M : Personal asistencial de Enfermería.

O₁ : Observación referente a gestión del talento humano.

r : Relación entre variables.

O₂ : Observación referente a satisfacción laboral.

3.5 Población y muestra.

El universo viene hacer el análisis del grupo de elementos que se desea investigar, corresponde al ámbito espacial y concuerdan con las especificaciones del estudio.

La población está conformada por profesionales de Enfermería, de los cuales: Noventa uno (91) son nombradas, seis (6) contratadas (34) CAS COVID. Haciendo así un total de 131 profesionales de enfermería que trabajan en los diferentes unidades del Departamento Enfermería - Hospital de Chancay (52).

Muestra

El tamaño está integrado por 98 profesionales de enfermería, existiendo un muestreo probabilístico aleatorio simple de conveniencia, conforme a los criterios de inclusión. Viene ser la esencia o subconjunto fundamental cuando seleccionamos algunos elementos, con el propósito de investigar algo sobre una población determinada (53).

Se determina la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n= Tamaño de muestra

Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

N = Tamaño de población

e= Precisión o el error = 0.05

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 (p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 131 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (131 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 131 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (223) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = 98$$

TOTAL: 98 profesionales de enfermería.

Criterios de Inclusión del Enfermero:

- Profesional en Enfermería que firmen consentimiento para el cuestionario.
- Profesional de Enfermería nombrado, contratados y Cas Covid que manifiestan voluntad de participación en el estudio.
- Profesional de Enfermería con más de 6 meses en el hospital de Chancay.

Criterios de Exclusión del Enfermero:

Profesional de Enfermería de licencia, vacaciones, que realicen labor administrativa, descanso médico, Internas / alumnos / practicantes y profesional que no manifiesten voluntad

de intervenir en el estudio o con permanencia menor de 3 meses de trabajo en hospital de Chancay.

3.6 Variables y operacionalización

Variable Independiente: 1. Gestión del Talento Humano.

Definición conceptual:

Es esencia de la fuerza humana, adquiriendo motivación, estabilidad y fidelidad en su óptimo desempeño, compromiso y mejora, encargándose de la productividad de servicios, basándose en los aspectos de la calidad, para alcanzar resultados óptimos valiosos para el universo de la administración empresarial (54).

Definición Operacional:

Gestión del talento humano es esencia de la fuerza humana adquiriendo motivación, estabilidad y fidelidad que perciben los profesionales de enfermería, en su óptimo desempeño, compromiso y mejora, encargándose de la productividad de servicios del Hospital de Chancay, Lima – Provincias, el que será medido por el instrumento cuestionario, con la escala tipo Likert, que determine las dimensiones: Planificación y políticas, organización, gestión del empleo, dirección y control.

Variable Dependiente: 2. Satisfacción Laboral.

Definición conceptual:

Es la capacidad significativa, agradable o desagradable, relacionada a buena jornada respecto a su trabajo y a vivencias dentro del ambiente laboral, en función a diversos factores psicosociales afectando la eficacia y eficiencia dentro de una institución (55).

Definición Operacional:

La satisfacción Laboral es la capacidad significativa, agradable o desagradable, que

perciben los profesionales de enfermería en relación a buena jornada respecto a su trabajo y a vivencias dentro del ambiente laboral, hospital de Chancay, Lima – Provincias, en función a los diversos factores psicosociales que será medido por el instrumento cuestionario, con la escala tipo Likert, que determine las dimensiones: Sueldo, seguridad, social, supervisión, crecimiento.

Operacionalización de variables.

Variable: Gestión del Talento Humano.

| DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | ESCALA VALORATIVA. (Niveles o Rangos) |
|---------------------------------------|--|---|--------------------|---|
| D1: Planificación y Políticas. | - Planificación estratégica. - Planificación de actividades. Dotación de recurso humano. | - 1, 2, 3. - 4, 5. - 6, 7. | Ordinal | Adecuado: 120 a 155 puntos Regular: 83 a 119 puntos. Inadecuado: 43 a 82 Puntos. |
| D2: Organización. | División organizacional. Organigrama. Perfil laboral. Manuales. | - 8. - 9. - 10. - 11, 12. | | |
| D3: Gestión Del Empleo. | - Conocimiento. - Habilidades. - Cualidades. | - 13. - 14. - 15. | | |
| D4: Dirección. | - Responsabilidad. - Liderazgo. - Motivación. - Comunicación. - Reconocimiento. | - 16. - 17, 18. - 19, 20, 21, - 22, 23. - 24, 25. | | |
| D5: Control. | - Supervisión - Pre-control - Control posterior | - 26, 27. - 28, 29. - 30, 31. | | |

Variable: Satisfacción laboral.

| DIMENSIONES | INDICADORES | N° DE ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | ESCALA VALORATIVA. |
|-----------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------|---|
| D1: Sueldo. | - Incentivo. - Recompensas. - Salud. - Remuneración. | - 1, 2. - 3, 4. - 5, 6. - 7. | Ordinal | Alto Satisfecho: 137 puntos Medio satisfecho: 121 a 136 puntos. Bajo e Insatisfecho 0 a 120 Puntos |
| D2: Seguridad. | - Condiciones de Trabajo. - Ergonomía. - Ubicación Geográfica. - Iluminación: | - 8,9. - 10,11. - 12. - 13. | | |
| D3: Social. | - Autoestima. - Influencia. - Prestigio. | - 14. - 15. - 16. | | |
| D4: Supervisión. | - Desempeño. - Comportamiento. - Organización. | - 17. - 18. - 19. | | |
| D5: Crecimiento | - Lucha por el Éxito. - Realización. - Búsqueda de éxito. | - 20, 21. - 22. - 23, 24. | | |

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.7.1 Técnica**

En la variable independiente Gestión Del Talento Humano usará encuesta y se aplicará en profesionales de enfermería, Hospital Chancay.

En la variable dependiente de Satisfacción Laboral se utilizará la encuesta aplicándose directamente en profesionales de enfermería Hospital Chancay. Para López et al., este método permite adquirir la información mediante la recolección de datos en los sujetos del estudio, elabora actividades de modo eficaz, que nos proporcionará sugerencias, actitudes y opiniones a las preguntas del estudio (56).

3.7.2 Descripción de instrumentos.

a. Instrumento para medir la Variable Gestión Del Talento Humano.

Se utiliza para encuestar “Cuestionario Gestión del Talento Humano” adaptado Godoy (2017) tesis “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016” (57).

El instrumento consta de 31 ítems dividido en 5 dimensiones: D1: Planificación y Políticas, compuesto de 7 ítems: (Preg. 01 al 07); D2: Organización, compuesto de 5 ítems (Preg. 08 al 12); D3: Gestión del empleo, compuesto de 3 ítems (Preg. 13 al 15); D4: Dirección, compuesto de 10 ítems (Preg. 16 al 25); D5: Control, compuesto de 6 ítems (Preg. 26 al 31). Se usa la escala de tipo Likert, valorados del 1 al 4, con la siguiente alternativa de respuesta donde: (1) Siempre, (2) Casi Siempre, (3) Nunca, (4) Casi Nunca.

Se empleará la siguiente escala de evaluación determinado según los valores obtenidos: Gestión del talento humano Inadecuado (43 a 82 Puntos), Gestión del talento humano Regular (83 a 119 puntos), y Gestión del talento humano Adecuado (120 a 155 puntos).

b. Instrumento para medir la Variable Satisfacción Laboral:

Se utiliza para encuestar “Cuestionario de Satisfacción Laboral”, adaptado por Huacachino et al. (2019) tesis “Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa el Salvador, 2018”. Callao-Perú (58).

El instrumento consta de 24 ítems divididos en 5 dimensiones: D1: Sueldo, compuesto de 7 ítems (Preg. 01 al 07); D2: Seguridad, compuesto de 6 ítems (Preg. 08 al 13); D3: Social, compuesto de 3 ítems (Preg. 14 al 16); D4: Supervisión, compuesto de 3 ítems (Preg. 17 al 19); D5: Crecimiento, compuesto de 5 ítems (Preg. 20 al 24). Para el instrumento se utilizará la escala de tipo Likert del 1 al 5. Dónde: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre.

Se empleará la siguiente escala de evaluación determinado según los valores obtenidos: Bajo e insatisfecho (0 a 120 Puntos), medio satisfecho (121 a 136 puntos), y Alto satisfecho (137 puntos).

3.7.3 Validación de instrumentos.

a) Validación de la Variable Gestión Del Talento Humano.

La validación del cuestionario según registro tesis de Godoy (57), se verifico por la consulta de Juicio de expertos, realizándose la validez del estudio con 3 jueces expertos y validándose estadísticamente a través del Coeficiente de Validez de Aiken, obteniéndose un índice =1.00, indicando un acuerdo perfecto entre los jueces expertos respecto a la mayor puntuación de validez que reciben los ítems de pertinencia, relevancia y claridad.

b) Validación de la Variable Satisfacción Laboral.

La validación del Cuestionario, según registro por Huacachino et al. (58), fue validado por juicios de expertos. Cuales fueron validados por 6 jueces expertos conocedores del tema bajo la escala Coeficiente de Validez de Aiken obteniéndose un índice de 0.85.

3.7.4 Confiabilidad del instrumento.

a) Confiabilidad de la Variable Gestión Del Talento Humano.

La fiabilidad se ejecutó mediante uso del cuestionario confiable por prueba piloto a 93 enfermeras, en el cual utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, adquiriendo un valor 0,818, encontrándose en el rango de buena o excelente confiabilidad (57).

b) Confiabilidad de la Variable Satisfacción Laboral.

La fiabilidad del instrumento se ejecutó mediante el uso de un cuestionario confiable por prueba piloto a 73 personal enfermeras, en el cual se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, adquiriendo el valor 0,5 encontrándose en el rango positivo de confiabilidad (57).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.

a) Plan de procesamiento de datos.

Se llevará a cabo por medio del trámite administrativo: Aprobado el Proyecto de Investigación por la unidad de Escuela Académico Profesional de Enfermería - Universidad Norbert Wiener, a cargo del comité de ética quien otorgará el permiso de ejecución del estudio, una vez obtenido, se procederá solicitar al Director Ejecutivo del Hospital Chancay , en coordinación con la Unidad de apoyo Docencia e Investigación la autorización respectiva, para realizar las coordinaciones previas con jefatura del Departamento de Enfermería y sus Jefas de servicios con el propósito de presentarle el plan de actividades a ejecutar y conocer el rol asistencial de las áreas de hospitalización que se efectuará en el mes de mayo 2022, con la aplicación de instrumentos a Licenciados de enfermería en una muestra conformada de 98 Enfermeros a quienes se les capacitará y firmarán el consentimiento informado, para realizar la ejecución de dos encuestas, una por cada variable será de manera presencial apoyándome también por vía wasap o correo electrónico, el tiempo determinado en el desarrollo de los ítems formulados por cada encuesta será de 15 a 20min y el tiempo de termino en la aplicación total de la muestra, será en un promedio de 1 mes.

b) Análisis de datos

Para el procesamiento del análisis de datos, primeramente se utilizará la estadística descriptiva con el fin de interpretar, expresar y acumular las calificaciones alcanzadas por cada variable, utilizará la distribución de frecuencias, gráficos de barra y tablas con base de Microsoft Excel, que serán procesadas por el análisis estadístico SPSS versión 23. Para la comprobación significativa de las hipótesis planteadas, determinará el valor de afinidad entre las variables realizando la Rho de Spearman.

3.9 Aspectos éticos.

Se realizará según Luna et al., el Código de ética de enfermería (59):

Confidencialidad: En el presente estudio se reconoce que los participantes Licenciados en Enfermería adquieren derecho al anonimato, manteniendo su confidencialidad sobre cualquier información.

Autonomía: Únicamente participaran integrantes de la muestra, que hayan recibido información del desarrollo de los objetivos del proyecto, que acepten voluntariamente en participar y firmen el consentimiento informado.

No maleficencia: No se llevará a efecto ninguna acción negligente que perjudique la integridad de los colaboradores.

Justicia: Serán considerados con respeto al derecho de elección y a decidir su plena participación.

Beneficencia: Los datos obtenidos por el estudio permiten que los Licenciados en Enfermería se den cuenta del beneficio e importancia del estudio para mejora de las competencias del personal.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades.

| ACTIVIDADES | AÑO 2021 | | | | | | | | | | | | AÑO 2022 | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|---|-------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|----------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|
| | JUL. | | AGOS. | | SET. | | OCT. | | NOV. | | DIC. | | ENE. | | FEB. | | MAR. | | ABR. | | MAY. | | JUN. | | JUL. | |
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| INICIO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Identificación del problema. | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Redacción del título | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Compendio del proyecto de estudio | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DESARROLLO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión bibliográfica. | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Elaboración de la situación problemática, Formulación del problema. | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los Objetivos (General y específicos). | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica). | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos). | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables). | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Elaboración de las hipótesis (General y específicos). | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación) | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la población, muestra y muestreo. | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Definición conceptual y operacional de las variables de estudio. | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de técnicas e instrumentos (Validación y Confiabilidad). | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos. | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los aspectos éticos. | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto) | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de las referencias bibliográficas según normas Vancouver. | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Elaboración de los anexos. | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| CIERRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Verificación y rectificación del borrador trabajo final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| Aceptación del proyecto. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| Aplicación del trabajo práctico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| Elaboración del informe final. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | |

Legendas:

ACTIVIDADES EJECUTADAS



ACTIVIDADES POR EJECUTAR



4.2 Presupuesto

Presupuesto Detallado

| MATERIALES | AÑO 2021 | | | | AÑO 2022 | | TOTAL Soles |
|--------------------------------------|-------------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|----------------|
| | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SETIEMBRE | ABRIL | MAYO | |
| <i>EQUIPOS</i> | | | | | | | |
| Laptop | 3800 | | | | | | 3800 |
| USB | 40 | | | | | | 40 |
| <i>UTILES DE ESCRITORIO</i> | | | | | | | |
| Hojas A4 Bond | 15 | | | | 15 | | 30 |
| Bolígrafos | 2 | | 2 | | 50 | | 54 |
| <i>MATERIAL BIBLIOGRAFICO</i> | | | | | | | |
| Libros | 40 | | | | | | 40 |
| Impresiones | | 20 | 20 | 20 | 20 | 80 | 160 |
| Fotocopias | | | | | | 150 | 150 |
| <i>RECURSOS HUMANOS</i> | | | | | | | |
| Estadístico | | | | | | 700 | 700 |
| Digitador | | | | | | 350 | 350 |
| <i>OTROS</i> | | | | | | | |
| Transporte | | | | | 80 | 80 | 160 |
| Alimentación | | | | | 100 | 100 | 200 |
| Servicio de telefonía móvil | | | | | 70 | 70 | 140 |
| Internet | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 420 |
| Imprevistos | | | | 200 | 100 | 300 | 600 |
| TOTAL | 3967 | 90 | 92 | 290 | 505 | 1900 | 6844 |

Presupuesto Global:

| Nº | ITEMS | COSTO |
|----|-------------------------------|----------------|
| 1 | <i>EQUIPOS</i> | S/ 3840 |
| 2 | <i>UTILES DE ESCRITORIO</i> | S/ 84 |
| 3 | <i>MATERIAL BIBLIOGRAFICO</i> | S/ 350 |
| 4 | <i>RECURSOS HUMANOS</i> | S/ 1050 |
| 5 | <i>OTROS (GASTO DE CAMPO)</i> | S/ 1520 |
| | TOTAL DE GASTOS | S/ 6844 |

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Caballero Muñoz E. "Desafíos para la enfermería chilena en el contexto de pandemia según los lineamientos del Consejo Internacional de Enfermeras". *Benessere - Revista de Enfermería*. Valparaíso, Chile. 2020 Enero - diciembre; Vol. 5(Nº 1)].
2. De Bortoli Cassiani S, Carvalho Barreto M, Menezes da Silva F, al. e. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Pan American-Rev Panam Salud Publica*. Published 2018 Mayo; Vº 42(Nº 72)].
3. Jiménez Mata G. Factor humano es fundamental para lograr la prosperidad por medio de la producción. In *Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (Cladea)*.; Octubre 2018; Hotel Real Intercontinental en San José-Costa Rica. p. Edición 53.
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Trabajar para un futuro más prometedor (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo)*. 1st ed. OIT UdPdP(d, editor. Ginebra-Suiza,; Copyright; 2019.
5. Saavedra, J.; DJ. Satisfacción Laboral en la Gestión Administrativa. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*. 2020 Julio-Diciembre; Vº 4(Nº).
6. Ministerio de Salud - Perú. (MINSA). Plan anual de transferencia sectorial 2019. R. M. Nº 197. [Online].; Lima- 2019 [cited 2022 Abril 14]. Available from: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/296565/Resoluci%C3%B3n_Ministerial_N_197-2019-MINSA.PDF.
7. Vélez Díaz D. Propuestas para la Implementación eficaz de la gestión del talento humano en el marco de la globalización en las empresas colombianas. [Online].; Institución universitaria Tecnológico de Antioquia. Medellín - 2018 [cited 2022 Abril 12]. Available from: <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tda/347>.

8. Cjahuá Huanachi Z, López Terrones R. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-2018. [Online].; Callao - 2019 [cited 2022 Abril 16]. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3555>.
9. Londoño Tijero L. Administración del talento humano como propuesta para disminuir el ausentismo laboral y contribuir a la productividad y satisfacción laboral. Bogotá. [Online].; Junio 2021 [cited 2022 abril 11]. Available from: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39118/Londo%C3%B1oT%3%adjaroleidyYohana2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Armas Ortega Y, Llanos Encalda M, Traverso Holguín P. Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Departamento de Publicaciones; MSc. Alejandra Mercedes Colina Vargas - Coedición ed. Ecotec U, editor. Samborondón - Ecuador: ISBN- 978-9942-960-29-0; 2017.
11. Ávila Del Valle ,J. "Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo". [Online].; UNFSC 2018 [cited 2022 Abril 16]. Available from: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2389>.
12. Romero Gutierrez J. Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Lima, 2019. [Online]. Perú: Orinoco; Lima-Perú. 2020 [cited 2022 Abril 18]. Available from: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14578>.
13. Acosta Ponte F. Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Online].; Lima-Perú. 2021 [cited 2022 Abril 17]. Available from: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5471>.

14. Lewis G, Molefakgotla A. Talent Management and its Impact on Innovative Work Behaviour among Registered Nurses in Public Hospitals of Malawi. [Online].; África-2021 [cited 2022 Abril 12]. Available from: <https://journals.co.za/doi/epdf/10.25159/2520-5293/8647>.
15. Amarneha S, Muthuvelooa R. Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction, Jordan. [Online].; Jordania-2020 [cited 2022 Abril 9]. Available from: http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_197.pdf.
16. Berinyuy B. Human Resource Management Practices, employee satisfaction and employee desire to quit. The case of Shisong Hospital in Kumbo Cameroon. [Online].; January,2021 [cited 2022 abril 12]. Available from: <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2358>.
17. Abril Freire M. Diseño de procesos de gestión del talento humano. Universidad Técnica de Ambato. Primera Edición.] ed. Ambato. UTd, editor. Chile-Saalvador: Consejo Editorial Universitario.; 2018.
18. Realpe Bolaños K. Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. Rev. Polo del Conocimiento. 2020 Diciembre; Vol. 5(No 12)].
19. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizacione. Segunda Edición] ed. Interamericana Editores SAdCV, editor. México.: McGraw-Hill / Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey; 2015; Revisión técnica: Martha Patricia Guzmán Brito.
20. Ruiz Martínez D. Prospectiva de Talento Humano fundamentado en el desarrollo de las capacidades y habilidades. [Online].; Bogotá, 05/11/2019 [cited 2022 Abril 12]. Available from: <http://hdl.handle.net/10654/35291>.

21. Pachari Inofuente M, Urcia Desposorio R. Gestión del Talento Humano y la Motivación de los Docentes de la I.E. N° 81765– “SIMÓN LOZANO GARCIA” Trujillo – 2017 PERÚ. [Online].; 2018 [cited 2021 julio 07]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11763>.
22. Rondón Márquez I. Gerencia del talento humano. (Documento de docencia N° 33), Universidad Cooperativa de Colombia. [Online].; Bogotá-2017 [cited 2021 julio 08]. Available from: <https://doi.org/10.16925/greylit.2298>.
23. Rodríguez Ibarra Y. Gestión del talento humano y su incidencia en la atención al cliente de la corporación nacional de telecomunicaciones – Cnt, Cantón Quevedo: Universidad Técnica Estatal. [Online].; Ecuador-2015 [cited 2021 julio 07]. Available from: <http://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/456>.
24. Jara Martínez A, Asmat Vega N, al. e. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Rev. venezolana de gerencia. 2018 Junio; vol. 23(N° 83).
25. Presidencia del Consejo de Ministros. Reglamento de compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el D. S. n° 041. [Online].; 2014 [cited 2021 julio 11]. Available from: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>.
26. Gambino, A. On the concept of organization:revisitando la obra de algunos autores clásicos. Rev: Técnica Administrativa. Date of publisher: 2020 julio; Vol. 19(n° 3)).
27. Montenegro Cueva E, Chaluisa Chaluisa S. La Gestión Empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica. I2D Rev. Científica. 2021 Julio-Diciembre; Vol. 1(Núm. 2)).
28. Silva Rodríguez C, Martínez Díaz R. Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. [Online].; Ucayali-

- 2021 [cited 2022 Abril 19]. Available from: <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/310>.
29. Garcia Romero K. Empleo de la metodología phva como estrategia de gestión y sus efectos en la productividad de la panificadora D&A s.a.c. en Huachipa. [Online].; Periodo 2020 [cited 2022 Abril 20]. Available from: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1293>.
30. Valeriano Tuni V. Gestión del talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja RuralL de Ahorro los Andes. Ayaviri. [Online].; Puno- 2018 [cited 2022 Abril 09]. Available from: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10262>.
31. ARIAS J. Técnicas e instrumentos de investigación científica. 1st ed. Enfoquesconsulting: , editor. Lima: Orinoco; 2020.
32. Prada F, Rucci G. Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo. [Online].; Julio- 2016 [cited 2022 Abril 08]. Available from: <https://publications.iadb.org//publications/spanish/document/Instrumentos-para-la-medición-de-las-habilidades-de-la-fuerza-de-trabajo.pdf>.
33. Campos Huaréz M. Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte 2013. [Online].; Lima-Perú 2015 [cited 2022 Abril 20]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13548>.
34. Rojas M. Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. Archivos Venezolanos. [Online].; 2019 [cited 2021 Julio 09]. Available from: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/17424.

35. Salazar Marmolejo, L. Satisfacción laboral y desempeño. Rev. Seccional Palmira. Universidad Pontificia Bolivariana. 2019 Enero - Junio; Vol. 6 ;(No. 1)].
36. García Martínez, A; OOE. Técnicas de motivación, según la teoría X y la teoría Y de Mc Gregor para mejorar la productividad laboral de la empresa eco Logi-K Perú SAC. [Online].; Mayo 2018 [cited 2022 Abril 12]. Available from: <https://n9.cl/hgvwh>.
37. Arbaiza Fermini L. Liderazgo y comportamiento organizacional. 1st ed. Business E, editor. Lima - Perú.: Editorial: Alfaomega ESAN; Mayo-2017.
38. Broncano Barroso, T.; MBY. Cultura organizacional y desempeño laboral en el parque nacional Huascarán Huaraz – 2016. [Online].; Perú-2020 [cited 2022 Abril 09]. Available from: [URI: http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4162](http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4162).
39. Boada Llerena N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. REV. Journal of Economics, Finance and International Business. 2019 Octubre; Vol. 3(Nº 1).
40. MARSHALL A. La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales. Rev. Científicas Argentinas. 2015 Agosto-Octubre;(Nº 26)].
41. Maslow A, citado en universia.net. Teoría de las Necesidades Humanas. [Online].; 2017 [cited 2021 julio 06. Available from: <http://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2017/09/07/1155577/teoria>.
42. Fremiot Gámez. La Dimensión Social: un proceso sinérgico en la interacción universidad-comunidad a través de la función de extensión. Rev. Investigación y Postgrado-ISSN. 2014 Abril-Setiembre; Vol. 30(Nº 1)].
43. Palacios Alcocer J, Moncayo Ylma C. Grado de supervisión entre liderazgo y satisfacción del personal ejecutivo comercial del Banco Falabella Open Plaza Chiclayo. [Online].;

Lambayeque-2017. [cited 2022 Abril 20]. Available from:
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/890>.

44. Duche Pérez A, Rivera Galdos G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Rev. electrónica trimestral de enfermería-Enfermería Global. 2018 Junio-Agosto;(N° 54).
45. Escobedo, M; Cuautle, L et al.. Escala de satisfacción laboral a partir de los factores socioculturales y ergoambientales para los docentes de las instituciones de educación superior en México. [Online].; 2014 [cited 2022 Abril 12]. Available from:
<http://colaepsi.psicologico.cl/programacion/sonia.pdf>.
46. Palma S. Satisfacción Laboral en Trabajadores de un Centro Médico Particular de Lima, Perú. [Online].; 2020 [cited 2022 Abril 12]. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79673>.
47. Gontero S, AS. La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales: experiencias y lecciones. 1136244437th ed. CEPAL , editor. América Latina-Caribe; Febrero 2019.
48. Hernández Sampieri, R; et al;. Metodología de la investigación. 2nd ed. c. v. Esa, editor. México: Mc Graw Hill/Interamericana.; 2014.
49. Vega Malagón, G.; Ávila Morales, J.; et al.. "Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo", Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. [Online].; May 2014 [cited 2022 Abril 14. Available from:
<https://acortar.link/TMoqk3>.
50. Cárdenas Espino E. La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020. [Online].; Universidad Nacional

Mayor de San Marcos, 2021. [cited 2022 Abril 20]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16575>.

51. Manterola , Carlos; OT. Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. [Online].; J. Morphol., 2014. [cited 2022 Abril 14]. Available from: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>.
52. Unidad de Recursos Humanos,. Reporte de total de personal asistencial de enfermería. Chancay: Hospital de Chancay, Lima; 2021.
53. Castro M. Bioestadística aplicada en investigación clínica. Rev. Médica Clínica Condes, Universidad de Chile. 2019 Diciembre; Vº: 30(Nº: 1)).
54. Briones Cedeño L, Gonzáles Calzadilla C. "La Universidad contemporánea y gestión del talento. Apuntes y reflexiones". Revista San Gregorio. 2019 Diciembre; N°35(<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>).
55. Maldonado Polar F. Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Lima. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. [Online].; Julio 2019 [cited 2022 Abril 14]. Available from: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4464?show=full>.
56. López Roldan P, Fachelli S. La Encuesta. [Online].; Universitat Autònoma de Barcelona 2016. [cited 2022 Abril 14]. Available from: <https://ddd.uab.cat/record/163567>.
57. Godoy Ramos, C. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima-Perú. [Online].; 2017 [cited 2021 julio 02]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8643>.
58. Huacachino Domínguez E, Castillo Gallegos H. “Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa el Salvador, 2018”. [Online].; Callao-2019 [cited 2022 Abril 21. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3986>.

59. Luna Lazo, Fiorella; LSS. “Nivel de conocimiento y aplicación del Código de Ética y Deontología en el ejercicio profesional de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto.. [Online].; Julio 2018. Universidad Nacional de San Martín. [cited 2022 Abril 11. Available from: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3084>.

Anexos:

Anexo 1: Matriz de consistencia.

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|---|--|--|---|---|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima-Provincias 2022?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> | <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022.</p> | <p>V1: Independiente Gestión Del Talento Humano.</p> <p>Dimensiones: D1: Planificación y políticas D2: Organización. D3: Gestión del empleo. D4: Dirección. D5: Control.</p> <p>V2: Dependiente Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones: D1: Sueldo. D2: Seguridad. D3: Social. D4: Supervisión. D5: Crecimiento.</p> | <p>Tipo de investigación. Nivel Aplicado correlacional.</p> <p>Método y diseño de investigación. Método: Deductivo Diseño: Observacional descriptivo trasversal y correlacional. Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Población y muestra: 91 nombradas, 6 contratadas y 24 CAS COVID teniendo como total 131 Lic. Enfermería. Se determina la muestra aplicando la fórmula obteniendo una muestra de 98 Licenciados, siendo el muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos: El presente estudio para medir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variable independiente: “Gestión del Talento Humano” utilizará el cuestionario de gestión del talento humano, adaptado por Godoy (2017). • Variable dependiente: “Satisfacción Laboral”, utilizará el Cuestionario de satisfacción laboral, adaptado por Huacachino y Castillo (2019). <p>Se utiliza la técnica de: Encuesta como recolección de datos y los instrumentos cuestionarios dirigidos a los profesionales de enfermería del Hospital De Chancay.</p> |
| <p>ESPECÍFICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de planificación y políticas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022? 2. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022? 3. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de gestión del empleo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022? 4. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión de dirección y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022? 5. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión del control y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022? | <p>ESPECÍFICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de planificación y políticas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. 2. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. 3. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de gestión del empleo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. 4. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión de dirección y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. 5. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión del control y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. | <p>ESPECÍFICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión de planificación y políticas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión de organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022. 3. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión de gestión del empleo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022. 4. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión de dirección y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022. 5. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión del control y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias 2022. | | |

Anexo 2: Instrumentos de investigación**CUESTIONARIO N° 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (57).**

Estimado Compañero (a): Buen día, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar la gestión del talento humano en el personal asistencial de enfermería del Hospital de Chancay, las respuestas obtenidas se usarán solo con fines de estudio. Sus respuestas serán de gran importancia para el logro de los objetivos del trabajo. Será de carácter anónimo se pide que sea lo más sincero (a) posible.

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:

Marque con una “X” los siguientes ítems

| 1) EDAD | | 2) TIEMPO DE SERVICIO | |
|---------------------------|--|--------------------------|--|
| 25 a 35 | | > 5 años | |
| 36 a 44 | | 5 – 10 años | |
| 45 a + | | > 10 años | |
| 3) SERVICIO EN QUE LABORA | | | |
| Cirugía y especialidades | | Pediatría y Neonatología | |
| | | Sala de operaciones | |
| Ginecología | | Emergencia y UCI | |
| Medicina | | COVID | |
| 4) SEXO | | Consultorio Externo | |
| Femenino | | | |
| Masculino | | | |
| 5) CONDICION LABORAL | | | |
| Contratada | | | |
| Nombrada | | | |
| CAS COVID | | | |

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X), la respuesta que usted crea conveniente, respondiendo con objetividad y sinceridad las siguientes preguntas. Se mantendrá anónima su identidad y agradezco su gentil colaboración por anticipado.

VALORACIÓN:

| Siempre. | Casi Siempre. | Nunca | Casi Nunca |
|----------|---------------|-------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| N° | CUESTIONARIO N° 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------|--|---|---|---|---|
| I | PLANIFICACIÓN Y POLÍTICAS | | | | |
| 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 hace periódicamente, como mínimo una vez cada semestre, en su institución. | | | | |
| 5 | Existe preocupación de nuestras Instituciones de contratar personal que reúna el perfil para el puesto debidamente capacitado de acuerdo al cargo que desempeñará. | | | | |
| 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 que están contemplados en las Normas de Reglamento Interno de nuestra Institución. | | | | |
| II | ORGANIZACIÓN | | | | |
| 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 acordes 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 DEL EMPLEO | | | | |
| 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 | DIRECCIÓN | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 16 | Cumple su jefa Inmediata con las responsabilidades de sus funciones asignadas. | | | | |
| 17 | Las jefas ejercitan las tareas de capacitar, emplear y retener al 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 | | | | |
| 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 | | | | |

Extraído de Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.

Titulada: "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016" Perú-2017.

Autora: Godoy Ramos Celia Jenny.

CUESTIONARIO N° 2: SATISFACCION LABORAL (58).

Estimado Compañero (a): El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la Satisfacción Laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital de Chancay, las respuestas obtenidas se usarán solo con fines de estudio. Sus respuestas serán de gran importancia para el logro de los objetivos del trabajo. Será de carácter anónimo se pide que sea lo más sincero (a) posible.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X), la respuesta que usted crea conveniente.

VALORACIÓN:

| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre. | Siempre. |
|-------|------------|---------|---------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| PREG | CUESTIONARIO N° 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|--|---|---|---|---|---|
| D1 | SUELDO | | | | | |
| | Incentivos: | | | | | |
| 1 | ¿Considera que su remuneración está en consonancia con la situación y marcha económica del país y esta alcanza a satisfacer sus necesidades? | | | | | |
| 2 | Me gusta trabajar motivado y en competencia con mis compañeros para ganar solo mi beneficio personal más no las del equipo. | | | | | |
| | Recompensas: | | | | | |
| 3 | ¿Considera usted que los empleados que cooperan entre sí, para realizar el trabajo son adecuadamente recompensados? | | | | | |
| 4 | ¿Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores y lucha por recompensarlos día tras día? | | | | | |
| | Salud: | | | | | |
| 5 | ¿Dentro de la institución cuentan con un área que se ocupa de la salud preventiva de sus integrantes? | | | | | |
| 6 | ¿Existen charlas de salud ocupacional lo que permite sentirse con total seguridad en caso de alguna emergencia? | | | | | |
| | Remuneración: | | | | | |
| 7 | ¿Cree usted que trabajando eficaz y eficientemente tenga la oportunidad de percibir una mejor remuneración? | | | | | |

| D2 | SEGURIDAD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|
| | Condiciones de Trabajo: | | | | | |
| 8 | ¿Cree usted que el lugar donde realiza sus funciones no es el adecuado respecto al ruido y al ambiente? | | | | | |
| 9 | ¿Siente que existe renovación periódica del aire de la oficina, ya sea por ventanas, ventilación mecánica o aire acondicionado? | | | | | |
| | Ergonomía: | | | | | |
| 10 | ¿Cree usted que la posición que adopta para realizar sus funciones le genera alguna molestia y esto le desmotiva en sus funciones? | | | | | |
| 11 | ¿Considera que los mobiliarios utilizados en la institución no son los adecuados para tener una buena postura y esto le cause alguna lesión futura? | | | | | |
| | Ubicación Geográfica: | | | | | |
| 12 | ¿Considera que la ubicación donde se encuentra la institución le pueda causar estrés y enfermedades psicológicas? | | | | | |
| | Iluminación: | | | | | |
| 13 | ¿Cree usted que en el ambiente donde realiza sus funciones carece de iluminación? | | | | | |
| D3 | SOCIAL | | | | | |
| | Autoestima: | | | | | |
| 14 | Busco ser aceptado constantemente por mi entorno laboral pero no lo demuestro. | | | | | |
| | Influencia: | | | | | |
| 15 | ¿Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo? | | | | | |
| | Prestigio: | | | | | |
| 16 | ¿Se considera usted una persona confiable y responsable para la institución pero sus jefes no saben apreciarlo? | | | | | |
| D4 | SUPERVISIÓN | | | | | |
| | Desempeño: | | | | | |
| 17 | ¿Siente que sus compañeros y usted tiene la disposición para ayudar al personal a desempeñarse mejor? | | | | | |
| | Comportamiento: | | | | | |
| 18 | Se identifica con los problemas personales de sus compañeros pero no al punto de ayudar a solucionarlos. | | | | | |
| | Organización: | | | | | |
| 19 | ¿La organización donde usted labora se preocupa por el bienestar y satisfacción de las personas? | | | | | |
| CRECIMIENTO | | | | | | |
| | Lucha por el Éxito: | | | | | |
| 20 | ¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución? | | | | | |
| 21 | ¿Siente usted la necesidad de renunciar a la institución para seguir creciendo profesional y personalmente? | | | | | |
| | Realización: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | ¿La lucha por su realización profesional produce celos en sus compañeros? | | | | | |
| | Búsqueda de éxito: | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 23 | ¿Cuándo surge la oportunidad en la que usted pueda innovar algún procedimiento, su opinión es bien recibida por sus superiores? | | | | | |
| 24 | ¿Cree usted que sus compañeros no están capacitados para cumplir con sus funciones y aun así siguen laborando en ella? | | | | | |

Extraído de Tesis de Maestría en Gerencia en Salud. Titulada: “Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de villa el salvador, 2018”

Autores: Huacachino Dominguez, Eduer Belmes.

Castillo Gallegos, Heidi Uriele.

Anexo 3: Consentimiento Informado.**Consentimiento Informado.**

Con el debido respeto y estima personal me dirijo a Usted para saludarlo cordialmente, y a la vez informarle que estoy realizando el presente proyecto de investigación con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Chancay, Lima – Provincias, 2022”.

Siendo profesional de la salud en enfermería, usted ha sido seleccionado (a) como participante, donde sus experiencias y conocimientos son fundamentales en el desarrollo del proyecto de estudio, le solicito que manifieste sus respuestas con franqueza y sinceridad en el llenado del cuestionario que aparece a continuación.

Los resultados obtenidos son en beneficio exclusivo para la presente investigación, les garantizo que es una encuesta ANÓNIMA que permanecerá en estricta confidencia. Si desea se le hará conocedor por parte del investigador sobre los resultados, habiendo finalizado el estudio.

Al firmar, usted indica que ha comprendido la importancia del proyecto y decide voluntariamente participar, el cual significa el gran valor del avance y el progreso de nuestra carrera profesional.

Atentamente: Lic. García Silva, Fanny Gisella.

Firma del profesional de Enfermería:

Participante