

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



TESIS

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIDAD EJECUTORA 405-RED DE SALUD HUAMALIES, HUÁNUCO-2021”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

AUTORA: Vela Ramírez, Nory Georgina

ASESORA: Ballarte Baylon, Natalia

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud publica
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Salud ocupacional

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44591542

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22486754

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación docencia en educación superior e investigación

Código ORCID: 0000-0002-0795-9324

H

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Juana Irma	Doctora en ciencias de la salud	22418566	0000-0003-4163-8740
2	Berrios Esteban, Diza	Maestro en salud pública y gestión sanitaria	22515625	0000-0002-5214-0836
3	Torres Chávez, Jubert Guillermo	Magister en odontología	22404041	0000-0003-0413-9993



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:00 horas del día 20 del mes de abril del año 2022, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Dra. Juana Irma Palacios Zevallos	Presidente
Mg. Diza Berrios Esteban	Secretaria
Mg. Jubert Torres Chávez	Vocal

Nombrados mediante resolución N° 139-2022-D-EPG-UDH de fecha 13 de abril del 2022; para evaluar la tesis intitulada "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIDAD EJECUTORA 405-RED DE SALUD HUAMALIES, HUÁNUCO-2021**". Presentada por la Bach. **Nory Georgina VELA RAMIREZ**, para optar el grado de maestra en Ciencias de la Salud, con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

Dicho acto de sustentación se desarrolla en dos etapas: exposición y absolución de preguntas procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros de jurado.

Habiéndose absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **Aprobada** por **Unanimidad** con calificativo cuantitativo de **17** y cualitativo de **Muy Bueno**.

Siendo las 10:00 horas del día miércoles 20 del mes de abril del año dos mil 2022, los miembros del jurado calificador firman la presente acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. Juana Irma Palacios Zevallos

SECRETARIA

Mg. Diza Berrios Esteban

VOCAL

Mg. Jubert Torres Chávez

DEDICATORIA

A Dios por sus prosperidades continuas y apoyo constante.

A mis padres por todos los logros que he tenido junto con ellos y por la oportunidad de tenerlos conmigo siempre para obtener sus sabios consejos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, por su paciencia y tiempo.

A mi asesora de tesis, por contribuir satisfactoriamente en la culminación del presente estudio.

Agradezco a la Universidad de Huánuco por la posibilidad de realizar la Maestría en Gerencia en Salud, a los Docentes por compartir sus conocimientos en aras de la titulación en el grado de maestría, a los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, y a todas las personas que apoyaron para la culminación del presente estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I.....	13
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción del problema.	13
1.2. Formulación del problema.	15
1.2.1. Formulación del Problema general:.....	15
1.2.2. Formulación Problemas específicos:.....	15
1.3. Objetivo general.....	16
1.4. Objetivos específicos.....	16
1.5. Justificación de la investigación.....	16
1.5.1. Justificación teórica.....	16
1.5.2. Justificación práctica.....	17
1.5.3. Justificación metodológica.....	17
1.6. Viabilidad de la investigación.....	17
1.7. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPITULO II.....	19
2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.3. Antecedentes locales.....	22
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. La Teoría Z.....	22
2.2.2. La teoría de los factores de Herzberg.....	23
2.3. Bases conceptuales.....	23

2.3.1.	Evolución de la Gestión del recurso humano	23
2.3.2.	El Factor humano como recurso.	25
2.3.3.	La Gestión del talento humano.	26
2.3.4.	La Gestión del talento humano en salud.	27
2.3.5.	Satisfacción laboral.	45
2.3.6.	Satisfacción laboral y la gestión del talento humano.....	52
2.4.	Hipótesis.	53
2.4.1.	Hipótesis general:.....	53
2.4.2.	Hipótesis específicas:.....	53
2.5.	Variables:.....	54
2.5.1.	Variable Dependiente:.....	54
2.5.2.	Variable Dependiente:.....	54
2.6.	Cuadro de Operacionalización de variables.	55
CAPITULO III.....		56
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	56
3.1.	Tipo de investigación.	56
3.1.1.	Enfoque de la investigación.	56
3.1.2.	Alcance o nivel de Investigación.	56
3.1.3.	Diseño de la investigación.....	56
3.2.	Población y muestra.	57
3.2.1.	Población.	57
3.2.2.	Muestra.	57
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	57
3.3.1.	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	59
3.4.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.	59
3.4.1.	Procedimiento de recolección de datos.....	59
3.4.2.	Interpretación de datos y resultados.	60
3.4.3.	Análisis y datos, prueba de hipótesis.	60
3.4.4.	Aspectos éticos.	60
CAPITULO IV.....		62
4.	RESULTADOS	62
4.1.	Procesamiento de datos.	62
4.1.1.	Análisis de las características personales y laborales.....	62
4.1.2.	Análisis de satisfacción laboral.....	64

4.1.3. Análisis de Gestión del recurso humano.....	71
4.2. Contrastación de la hipótesis y prueba de hipótesis.....	81
CAPITULO V.....	86
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	86
5.1. Presentación de la contrastación de los resultados del trabajo de Investigación.....	86
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características personales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	62
Tabla 2. Características laborales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco – 2021.....	63
Tabla 3. Satisfacción con la labor que realizo del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	64
Tabla 4. Satisfacción con el ambiente de trabajo del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	65
Tabla 5. Satisfacción por las oportunidades de mejora del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	66
Tabla 6. Satisfacción con el liderazgo del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021	67
Tabla 7. Satisfacción por las relaciones interpersonales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021	68
Tabla 8. Satisfacción con los salarios e incentivos del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	69
Tabla 9. Nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	70
Tabla 10. Relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	71
Tabla 11. Relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	72
Tabla 12. Relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	73
Tabla 13. Estilos de dirección del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.....	74

Tabla 14. Nivel de Estilos de dirección del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	75
Tabla 15. Sentido de pertenencia del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	76
Tabla 16. Nivel de sentido de pertenencia del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	77
Tabla 17. Retribución y estabilidad del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	78
Tabla 18. Nivel de Retribución y estabilidad del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	79
Tabla 19. Nivel del talento humano del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	80
Tabla 20. Relación entre la satisfacción laboral y la gestión del talento humanos en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	81
Tabla 21. Relación entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	82
Tabla 22. Relación entre la satisfacción laboral y los estilos de dirección en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	83
Tabla 23. Relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	84
Tabla 24. Relación entre retribución y estabilidad y la satisfacción en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proporción del Nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021	70
Figura 2. Proporción del Nivel de relaciones interpersonales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021	73
Figura 3. Proporción del nivel de estilos de dirección del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	75
Figura 4. Proporción del nivel de sentido de pertenencia del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	77
Figura 5. Proporción del Nivel de Retribución y estabilidad del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	79
Figura 6. Proporción del nivel del talento humano del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.	80

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del personal de salud y satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021. **Metodología:** Se realizó un estudio; de entorque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional; con un diseño correlacional-descriptivo. Se trabajó con una población muestral de 57 trabajadores de la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies. Se utilizó como instrumentos, dos escalas, la primera fue la escala de Satisfacción Laboral y de Gestión del Talento Humano. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba Tau-b de Kendall (Tb). **Resultados:** La gestión del talento humano comprobó relación estadísticamente significativa, muy buena y negativa (Tb=-0,969 p=0,000) con la satisfacción laboral. Además, las relaciones interpersonales evidenciaron relación estadísticamente significativa, buena y positiva (Tb=0,878 p=0,000) con la satisfacción laboral; Los estilos de dirección (Tb=-0,938 p=0,000), se relacionaron de manera significativa, muy buena y negativa con la satisfacción laboral; el sentido de pertenencia se relacionó de manera significativa, buena y negativa (Tb=-0,849 p=0,000) con la satisfacción laboral; y la retribución y estabilidad, evidenció relación significativa, muy buena y positiva (Tb=0,921 p=0,000) con la satisfacción laboral. **Conclusión:** Se concluyó que a medida que la gestión del personal de salud disminuye lo hace también la satisfacción laboral de manera simultánea.

Palabras clave: Satisfacción laboral, talento humano, personal de salud.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the management of human talent and the satisfaction of the personnel who work in the Executing Unit 405-Huamalies Health Network, Huánuco-2021. **Methodology:** A study was carried out; quantitative environment, basic type, correlational level; with a descriptive-correlational design. We worked with a sample population of 57 workers from the Executing Unit 405-Huamalies Health Network. Two scales were used as instruments; the first was the Job Satisfaction and Human Talent Management scale. To test the hypothesis, Kendall's Tau-b test (Tb) was used. **Results:** The management of human talent found a statistically significant relationship, very good and negative (Tb=-0.969 p=0.000) with job satisfaction. In addition, interpersonal relationships showed a statistically significant, good and positive relationship (Tb=0.878 p=0.000) with job satisfaction; Management styles (Tb=-0.938 p=0.000), were significantly, very good and negatively related to job satisfaction; the sense of belonging was related in a significant, good and negative way (Tb=-0.849 p=0.000) with job satisfaction; and remuneration and stability, showed a significant, very good and positive relationship (Tb=0.921 p=0.000) with job satisfaction. . **Conclusion:** It was concluded that as the management of human talent decreases, so does job satisfaction simultaneously.

Keywords: Job satisfaction, human talent, health personnel.

INTRODUCCIÓN

La gestión de recurso humano, es un tema que ha ido cambiando conforme avanza la tecnología y es más notorio en el ámbito de la salud. Actualmente el concepto de recursos humanos ha desaparecido debido a la importancia que representa el trabajador para las organizaciones, considerándolo como un ser dotado de habilidades, capacidades, virtudes, acciones emprendedoras y participativas, que generan, un aporte vital para la productividad y el desarrollo de la misma.

La gestión de personal es un indicador importante, que si se dirige correctamente afectará positivamente la satisfacción de sus trabajadores y por ende los resultados del desempeño laboral. Las instituciones de salud necesitan contar con profesionales enfocados en su trabajo, te tengan la capacidad de cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, lo que sólo puede concretarse si la gestión del personal es el adecuado.

Es entonces que surge la pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies? Para responder a la pregunta de investigación y mejorar la comprensión, la investigación se desarrolló en cinco capítulos: el problema de investigación, el marco teórico, la metodología, los resultados, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Descripción del problema.

A nivel mundial, la situación de la gestión del talento humano, muestra deficiencias en el proceso, no se evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando con el objetivo de salvaguardar la integridad de los profesionales de la salud (1).

A través de un informe, la Organización Mundial de la Salud (2), notificó respecto a la gestión del talento humano, que aún persisten evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando lo que llevado a una creciente insatisfacción de los trabajadores y un desempeño deficiente de los mismos.

En Latinoamérica, Padilla (3), señaló que los problemas de gestión en el personal de salud, se caracteriza por prácticas y políticas funcionales y pragmáticas, están relacionados con la evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando, lo que ha repercutido en la poca o ninguna satisfacción laboral de los trabajadores.

Asimismo, Becker (4), señaló que Sudamérica es una región donde la gestión del talento humano aún tiene deficiencias, siendo que, gran parte del capital humano carece de la formación necesaria para asumir puestos gerenciales que permitir ^{xiv} cumplir retos en nuestra economía moderna, siendo evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando.

Por su parte, Kovach (5), encontró que la gestión del talento humano, no tiene un nivel adecuado para lograr la completa satisfacción de los trabajadores en el ámbito de la salud, porque la dirección no está bien enfocada, las formas de retribución son insuficientes, no es eficaz la comunicación interna, no se brinda oportunidades de desarrollo, promociones, y de estabilidad en el trabajo, por lo que los niveles de satisfacción son bajos y poco motivadores para determinar el éxito de la organización.

En ese sentido, Sornoza (6) señala que, en un mundo globalizado y altamente competitivo hace falta una gestión del talento humano que permita una buena retribución monetaria y capacitación constante evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando.

En el Perú, el Ministerio de Salud (7), señaló que se evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando.

También se evidencia que, en la realidad peruana, aún persisten los problemas de gestión, a pesar de las mejoras en los últimos tiempos respecto a los incentivos económicos y los cambios en las políticas, a fin de proteger la integridad de personal de salud en el trabajo. Aún los cambios que se han producido no satisfacen las necesidades de los trabajadores de salud, por lo que ha aumentado las demandas salariales, debido a que no se cumple con lo estipulado en los contratos de trabajo (8).

En la Región Huánuco (9), las gestiones del personal de salud en las instituciones de salud aún tienen falencias, porque en los centros laborales aún persiste la inestabilidad laboral, la inseguridad en los espacios laborales, lo que hace que los empleados mantengan una actitud negativa y con ello la insatisfacción laboral y las consecuencias

de un retraso en el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones de salud.

En la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, la situación no es del todo diferente a nuestra realidad Regional y Nacional, es notorio la insatisfacción de los profesionales de la salud, porque, es inadecuada la evaluación de los candidato para un puesto de trabajo como lo estipula la ley, la evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando.

Después del análisis realizado, considero importante los esfuerzos por conocer la relación entre la administración del personal de salud y su relación con el agrado en el ámbito laboral eestudiado, a fin de aportar evidencia efectiva, para realizar intervenciones certeras en aras de mejorar la productividad.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Formulación del Problema general:

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405- ¿Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021?

1.2.2. Formulación Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la relación entre las relaciones personales y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405- ¿Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021?
- b) ¿Cómo es la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405- ¿Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021?

- c) ¿Qué relación existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405- ¿Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021?
- d) ¿De qué manera se relacionan la retribución y estabilidad y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405- ¿Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021?

1.3. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

1.4. Objetivos específicos.

- a) Evidenciar la relación entre las relaciones personales y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.
- b) Encontrar la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.
- c) Determinar la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.
- d) Demostrar la relación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

1.5. Justificación de la investigación.

La presente investigación permitirá brindar los siguientes aportes:

1.5.1. Justificación teórica.

La presente investigación ayudará a tener una visión global y una

aproximación objetiva de las condiciones de la gestión del personal de salud y su relación en el agrado en el ámbito laboral de la Red Huamalies. Además, se tendrá acceso a los aportes teóricos-científicos que servirán como antecedentes en futuras investigaciones.

Actualmente, las organizaciones que brindan servicios de salud, están imponiendo nuevos retos para mejorar la calidad de atención, donde la satisfacción laboral del talento humano juega un papel muy importante para lograr un buen desempeño de sus trabajadores lo que repercute en el cumplimiento de metas de la organización

1.5.2. Justificación práctica.

El aporte práctico radica principalmente en la necesidad de evidenciar el comportamiento del factor humano como recurso, ya que es un elemento decisivo para mejorar la calidad de los servicios de salud, y la debida satisfacción de los mismos es indispensable para lograr una productividad eficaz.

Además, los resultados del estudio permitirán dilucidar los aspectos de la gestión del talento humano que son necesarios intervenir a fin de mejorar la satisfacción laboral del personal.

1.5.3. Justificación metodológica.

La presente investigación permitirá a través de la nueva información, establecer nuevas metodologías que consientan una mejor gestión del talento humano, que permita encontrar ventajas competitivas y obtener resultados efectivos en la labor de brindar servicios de salud de calidad.

1.6. Viabilidad de la investigación.

La presente investigación es viable, porque se tiene información bibliográfica disponible y actualizada. Asimismo, se cuenta con los instrumentos validados y confiables y finalmente se cuenta con el talento humano disponible y los recursos financieros propios que serán necesarios para llevar a cabo la presente investigación.

1.7. Limitaciones de la investigación.

Una limitación importante en la presente investigación está relacionada con el tiempo del personal para la recolección de datos.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Santamaria, Hernández y Niebles (2020) (10), en su estudio “Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana”. Realizaron un estudio de tipo descriptivo, correlacional; con diseño no experimental. Trabajaron con una población fue de 35 empleados. Utilizaron como instrumento la encuesta. Los resultados comprobaron que Manejó el estudio a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 46,5% manifestó que es pésimo el proceso de reclutamiento, el 48,3% afirmó que es deficiente la evaluación en el ejercicio profesional, el 39,8% están descontentos con la inseguridad en el ámbito laboral, y el 49,9% no están insatisfechos por el desinterés en su desarrollo profesional.

Miranda (2016) (11), en su estudio “La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones “Vaness” de la ciudad de Ambato”. Realizó un estudio de tipo descriptivo – exploratorio. Trabajaron con una población de 26 empleados. Utilizó como instrumento la encuesta. Los resultados evidenciaron que Manejó el estudio a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 46,5% manifestó que es pésimo el proceso de reclutamiento, el 48,3% afirmó que es deficiente la evaluación en el ejercicio profesional, el 39,8% están descontentos con la inseguridad en el ámbito laboral, y el 49,9% no están insatisfechos por el desinterés en su desarrollo profesional.

Macías, Ruiz y Valdivieso (2020) (12), en su estudio “Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil”. Realizaron una investigación empírica. Cantaron con población de 104

personas. Utilizaron como instrumento la encuesta. Los resultados Manejó el estudio a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 46,5% manifestó que es pésimo el proceso de reclutamiento, el 48,3% afirmó que es deficiente la evaluación en el ejercicio profesional, el 39,8% están descontentos con la inseguridad en el ámbito laboral, y el 49,9% no están insatisfechos por el desinterés en su desarrollo profesional.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Ávila (2018) (13), en su estudio “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018”. Realizó un estudio de tipo transversal, correlacional causal y de nivel descriptivo explicativo. Trabajó con una población de 326 personales asistenciales y seleccionaron 176 trabajadores para formar parte de la muestra. Manejó el estudio a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 46,5% manifestó que es pésimo el proceso de reclutamiento, el 48,3% afirmó que es deficiente la evaluación en el ejercicio profesional, el 39,8% están descontentos con la inseguridad en el ámbito laboral, y el 49,9% no están insatisfechos por el desinterés en su desarrollo profesional. Sobre la Satisfacción laboral, el 50% manifestó que, las políticas de salud aún tienen deficiencias, el 47% dijo que se sienten atados y no logran sus objetivos como profesionales, el 37,5% no están cómodos en su ámbito laboral. Finalmente, el estudio evidenció, entre la gestión del personal de salud y la satisfacción laboral.

Espinoza (2020) (14), en su estudio “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”. Realizo un estudio. Trabajó con una población de 106 trabajadores. Utilizó como instrumento la encuesta estructurada. Los resultados evidenciaron que la Gestión del personal de salud es deficiente (51,9%); Manejó el estudio a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 46,5% manifestó que es pésimo el proceso de reclutamiento, el 48,3% afirmó que es deficiente la

evaluación en el ejercicio profesional, el 39,8% están descontentos con la inseguridad en el ámbito laboral, y el 49,9% no están insatisfechos por el desinterés en su desarrollo profesional.

Cisneros (2020) (15), en su estudio “Gestión del recurso humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020”. Realizó un estudio de tipo básico, con diseño correlacional. Trabajó con una muestra de 26 trabajadores de la unidad de traumatología. Utilizó el cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron que, los niveles de gestión del personal de salud, en el 57,69% fueron medianamente eficaz y respecto a los niveles de satisfacción laboral en el 46,2% fue medianamente eficaz.

Castañeda (2020) (16), en su estudio “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo del Policlínico “Agustín Gavidia Salcedo” ESSALUD Lambayeque”. Realizó un estudio de tipo descriptivo-correlacional. Trabajaron con una muestra de 13 trabajadores. Como instrumento utilizó el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron insatisfacción en un alto grado en los trabajadores, debido al deficiente liderazgo, la desmotivación persistente en el ámbito laboral por parte de los directivos.

Tafur (2020) (17), en su estudio “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel”. Realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional. Trabajó con el total de enfermeras del servicio de emergencia. Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron en cuanto a la Gestión del personal de salud que, el 71,2% concordaba con la Manejó el estudio a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 46,5% manifestó que es pésimo el proceso de reclutamiento, el 48,3% afirmó que es deficiente la evaluación en el ejercicio profesional, el 39,8% están descontentos con la inseguridad en el ámbito laboral, y el 49,9% no están insatisfechos por el desinterés en su desarrollo profesional.

2.1.3. Antecedentes locales.

Bendezú (2019) (18), en su estudio “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada”. Realizo un estudio de tipo descriptiva correlacional. Trabajó con una población de 18 docentes y 06 administrativos. Utilizo como instrumento la Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC – por Sonia Palma. Lo resultados evidenciaron que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral se relaciona significativamente en los trabajadores de la Institución Educativa Manejó el estudio a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 46,5% manifestó que es pésimo el proceso de reclutamiento, el 48,3% afirmó que es deficiente la evaluación en el ejercicio profesional, el 39,8% están descontentos con la inseguridad en el ámbito laboral, y el 49,9% no están insatisfechos por el desinterés en su desarrollo profesional.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. La Teoría Z.

Esta teoría fue planteada por Ouchi (19), quien señala que el éxito de la **gestión del talento humano** se centra principalmente en el potencial que estos tienen para el logro de los objetivos. Por tanto, indica que, una buena gestión debe tener en cuenta por tanto, indica que, una buena gestión debe tener en cuenta, siendo que merecen tener condiciones saludables de trabajo, donde se evidencie las buenas relaciones interpersonales, que sean retribuidos por su buen trabajo, que sean motivados a dar lo mejor en el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución, lo que permitirá aumentar la productividad de la organización y a la vez la autoestima de los empleados.

A través de esta teoría Ouchi, por lo que considera que debe encontrar en el trabajo, buenas relaciones, cierta confianza para lograr identificarse con la institución, encontrar un liderazgo con la capacidad de generar solidaridad entre compañeros, capacidad de resolución de problemas, capacidad de trabajo en equipo, en aras de generar

estabilidad laboral y buen trato durante los servicios que brinda.

Entonces, se trata de crear una nueva filosofía evidencia proactividad, el personal no se siente cómodo y aceptado en su ámbito laboral y por tanto no se identifican con la institución de salud donde trabajan; por lo que las políticas han ido cambiando, encontrar un liderazgo con la capacidad de generar solidaridad entre compañeros lo que considera que debe encontrar en el trabajo, buenas relaciones, cierta confianza para lograr identificarse con la institución, encontrar un liderazgo con la capacidad de generar solidaridad entre compañeros

2.2.2. La teoría de los factores de Herzberg.

Herzberg (20), plantea que existen dos factores importantes que influyen en la **satisfacción de los empleados** o trabajadores de una institución; se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral

Asimismo, contempla los factores motivacionales o satisfactores, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

2.3. Bases conceptuales.

2.3.1. Evolución de la Gestión del recurso humano.

La gestión del personal, Asimismo, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en

buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral dice Chiavenato (21), se han hecho continuamente estudios sobre estos recursos y la forma en que se llevan en la organización. Asimismo, contempla los satisfactores y la que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Con esta teoría contempla los satisfactores, como el logro y la que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales.

Se creó, entonces, el contempla los, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales.

La gestión de personas ha sido, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Son las personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional.

2.3.2. El Factor humano como recurso.

Ulrich (22), fue unos que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Posteriormente Cappelli y Singh (23) personas que producen, contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Autores como Boudreau (24), personas que producen, que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Por su parte, Wright (25), considera que está formado por el stock de habilidades, experiencia y personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Sin embargo, que motive un buen desempeño del empleado, el

reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Así pues, indica Pfeffer (26) que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral. Guest (27) quien, personas que producen, contempla los factores motivacionales o satisfactores, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional Barney (28), personas que producen, contempla los factores motivacionales o satisfactores, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional.

2.3.3. La Gestión del talento humano.

Klinar (29) considera que la gestión del recurso humano es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Para Pérez, Noda, García, de Miguel (30), gestionar el talento humano es propiciar y fomentar personas que producen, contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del

trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Se trata entonces de dos conceptos claves que se descubren especialmente personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Según Ulrich (22), las profesionales personas que producen, contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Más allá de las habilidades técnicas y organizacionales, personas que producen, contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

2.3.4. La Gestión del talento humano en salud.

Róvere (31), señala que el talento humano en salud, no es un mero factor de producción, las profesionales personas que producen,

contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Por su parte el Instituto de Desarrollo de Recursos humanos (32), menciona las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

El supuesto esencial es que la gestión del recurso humano las profesionales personas que producen, contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Escalante y Frisancho (33), menciona las profesionales personas que producen, contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Del concurso las menciona las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el

reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral..

En tal sentido, la provisión de servicios de salud las profesionales personas que producen, menciona las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Por otro lado, menciona las profesionales personas que producen, contempla los factores motivacionales o satisfactorios, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. En el mercado privado y público, dado cierto estado de la tecnología, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla los factores motivacionales o satisfactorios, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado.

De tal forma mencionan las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

La teoría hizo a los estilos que permiten dirigir un grupo humano capaz de teniendo en cuenta un sistema de planeación estratégica

formal, donde se tenga en cuenta la misión y visión en el cumplimiento de las metas institucionales. Sin embargo, los estilos que permiten dirigir un grupo humano capaz de teniendo en cuenta un sistema de planeación estratégica formal, donde se tenga en cuenta la misión y visión en el cumplimiento de las metas institucionales.

La regulación en salud establece reglas de juego esenciales para que las instituciones y los actores comprometidos en la formación, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

2.3.4.1. Aspectos fundamentales de la Gestión del talento humano.

Según Ulrich (22), la Moderna Gestión del recurso humano se basa en tres aspectos fundamentales:

Las personas como seres humanos: básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Las personas como activadores inteligentes de recursos organizacionales: como elementos impulsores de básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata

de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Las personas como socios de la organización: capaces de conducir a la excelencia y al éxito. básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Cuando el retorno es bueno y sustentable, la tendencia ciertamente será el mantenimiento o aumento de la inversión el reconocimiento del trabajo realizado. En el mercado privado y público, dado cierto estado de la tecnología, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla..

2.3.4.2. Objetivos de la Gestión del talento humano.

Respecto a los objetivos de la gestión del recurso humano Moss (34), señaló que son las siguientes.

a) objetivos explícitos.

Existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado por personas que producen, contempla.

Para atraer candidatos potencialmente cualificados no es suficiente con disponer de un programa de reclutamiento muy minucioso que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. En el mercado privado y público, dado cierto estado de la

tecnología, así como menciona las profesionales personas que producen, un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado.

Las funciones y básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. menciona las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado.

b) Objetivos implícitos.

Existen tres objetivos implícitos relacionados:

Productividad, para básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. En el menciona las profesionales personas que producen, contempla los que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. La mejora en la básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado.

Por tanto, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. como menciona las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. Las investigaciones básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado menciona las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado.

Básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad

de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

Calidad de vida en el trabajo, ya no se discute la naturaleza ingrata de muchos trabajos básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral, etc.).

Cumplimiento de la normativa, en lo que respecta a la gestión de los empleados, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, oportunidad de crecer como profesional tanto en el ámbito personal y laboral y seguridad en el centro laboral.

El director de talento humano de hoy en día debe conocer o al menos disponer básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

c) Objetivos a largo plazo.

Los objetivos a largo plazo, o de balance final, se refieren a la rentabilidad y competitividad, al incremento de valor de la organización y en definitiva a una mejora de la eficiencia y eficacia de la organización que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

2.3.4.3. Importancia de la Gestión del talento humano.

Porter (35), básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión menciona las profesionales personas que producen, contempla los motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

Por consiguiente, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen

desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

Con vista a bosquejar los acontecimientos principales que han influido en la creciente importancia de la gestión básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

2.3.4.4. Funciones y actividades en la Gestión del talento humano.

Schuler (36), manifiesta que las funciones y actividades en la gestión del recurso humano consideran:

a) Planificación del talento humano.

La estrategia que básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión. Así, por ejemplo, sirve para indicar: cuántos empleados y de qué clase se necesitan; básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, así como menciona las

b) El análisis de puestos de trabajo.

Mediante el análisis de los puestos de trabajo se trata de conocer tanto su contenido básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

c) Cobertura de las necesidades

Una vez que se han motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

La dotación de personal básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

d) Aumento del potencial humano y desarrollo del individuo.

Dos áreas por las que ha aumentado el interés de la gestión del

recurso humano en básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión. Además, debido a los impresionantes costes que supone la rotación de personal, muchas organizaciones han elaborado políticas básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

Muchas organizaciones utilizan motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión. Los cambios rápidos que se producen en las tecnologías, y la necesidad de disponer de una fuerza laboral que sea continuamente capaz de llevar a cabo nuevas tareas, suponen un importante reto al que tienen que hacer frente los departamentos de talento humano.

e) Evaluación de la actuación de los empleados.

A pesar de que hay personas que no desean que se midan sus niveles de rendimiento, la evaluación tiene básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo

realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión

f) Retribución y motivación de los empleados.

Una vez que los empleados están en el puesto de trabajo y se conoce su nivel de rendimiento es cuando puede determinarse la retribución. La básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. El sistema de retribución de las organizaciones tiene un básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión (directa e indirecta) hasta la administración de los salarios.

g) La gestión de la salud e higiene en el trabajo.

Las organizaciones están preocupadas por la salud del empleado y su seguridad básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, como mencionan las profesionales personas que producen, contempla motive un buen

desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión. Motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión

h) La Gestión Estratégica del Talento humano.

La consideración motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión. Básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, como mencionan las profesionales personas que producen, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

2.3.4.5. El Sistema Administrativo de la Gestión del talento humano.

Según el talento humano:

a) Planificación de Políticas de Talento humano: Este interna de básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, menciona las profesionales personas que producen, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, el reconocimiento del trabajo realizado es: las estrategias.

- b) Organización del trabajo y su distribución:** En este subsistema, se define las características y básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. En profesionales personas que producen, contempla los motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.
- c) Gestión del empleo:** Incorporan básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla los motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.
- d) Gestión del Rendimiento:** El subsistema que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla los motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.
- e) Gestión de la Compensación:** Lo cual incluye el desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado. motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, así

como menciona las profesionales personas que producen.

f) Gestión del Desarrollo y la Capacitación: Un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

g) Gestión de Relaciones Humanas y Sociales: Este subsistema comprende las básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado a, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

2.3.4.6. Prácticas de Gestión del talento humano.

Boselie, Paauwe, y Jansen (37), básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

Por tanto, las organizaciones con prácticas de talento humano orientadas básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla los factores motivacionales o satisfactores, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión Walton (38). El primero motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

Frente a estas medidas, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, así como mencionan las profesionales personas que producen, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado de los empleados.

Whitener (39), básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, sí como mencionan las profesionales personas que producen, contempla motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión, el

reconocimiento del trabajo realizado, así como menciona las profesionales personas que producen, contempla que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado de McNabb y Whitfield (40), en los motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, el crecimiento profesional. Se trata de los factores que incluyen trabajar en buenas condiciones laborales, un buen salario, capacidad de asumir responsabilidades, satisfacción por una buena supervisión.

Nagarajan y Flood (41), básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, menciona las profesionales personas que producen, contempla los factores motivacionales o satisfactores, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado que perciban la obligación de desarrollar aquellos comportamientos que pueden proporcionar una ventaja a la organización. Básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado, contempla los factores motivacionales o satisfactores, como el logro y la responsabilidad, básicamente que motive un buen desempeño del empleado, el reconocimiento del trabajo realizado.

2.3.4.7. Dimensiones de la Gestión del recurso humano.

a) Relaciones interpersonales.

Es el área el proceso de interacción entre los trabajadores, a fin de que ellos puedan compartir valores, preocupaciones y consideraciones que tienen en común por ser parte de una institución de trabajo; así mismo, está encargado de coordinar la capacitación, el entrenamiento del personal a fin de que se cumplan los objetivos trazados en el ámbito laboral (42).

Por otro lado, también se preocupa porque aumente la capacidad y eficacia del trabajo grupal, que se cumplan las metas establecidas del trabajo en equipo y cuando cada miembro del equipo disfrute de su labor,

comparta sus dudas y se resuelvan con equipo; que se logre una cierta interdependencia exitosa, al compartir metas en común y que se disfrute de las recompensas que trae consigo el trabajo conjunto (43).

b) Estilos de dirección.

Corresponde a los estilos que permiten dirigir un grupo humano capaz de teniendo en cuenta un sistema de planeación estratégica formal, donde se tenga en cuenta la misión y visión en el cumplimiento de las metas institucionales (44).

Asimismo, el estilo preponderante permite que los planes se estructuren teniendo en cuenta los principios estructurados en la institución y que se evalúe de forma periódica el cumplimiento de los objetivos y se evalúe las necesidades institucionales actuales y futuros, a fin de redistribuir de manera adecuada los recursos humanos donde realmente se desempeñen correctamente para obtener los resultados esperados (21).

c) Sentido de pertenencia.

El conseguir comodidad, satisfacción y lealtad en el ámbito laboral, es un gran reto para las organizaciones, un clima laboral favorable contribuye grandemente al sentido de pertenencia, los mismo que son consecuencias de un clima laboral inadecuado merman el sentido de pertenencia dentro de una organización (45).

Otros aspectos que destruyen el sentido de pertenencia son la insensibilidad y pasividad política, porque impiden el cumplimiento de metas personales y colectivas, exigiendo de manera autoritaria el cumplimiento de obligaciones sin tener en cuenta la situación del trabajador y los problemas colectivos que pudieran surgir, rompiendo de ese modo y de valores generados en el ámbito laboral (46).

d) Retribución y estabilidad.

Es la forma en que los jefes retribuyen el buen trabajo que realiza el empleado, motivándolo a continuar con más ánimo al cumplimiento de

metas a través de recompensa materiales y de compromiso por la mejora profesional, los mismos que tienen, y contrarrestar las consecuencias del estrés laboral (47).

La retribución y estabilidad laboral, están considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado (48).

2.3.5. Satisfacción laboral.

Perez (49), define que la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

Flores (50), por su parte, opina que la satisfacción laboral se refiere considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

Además, la satisfacción laboral, tradicionalmente considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado. En una investigación realizado por Burke (51), considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores

decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

Otra investigación desarrollada Jacobs y Soloman (52), mostraron considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

2.3.5.1. Características de la satisfacción de los trabajadores.

Flores (50) indica que son las siguientes:

- a) **La edad.** considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado de satisfacción. A partir de los 30 años la persona considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.
- b) **La experiencia dentro de la organización.** Respecto a los considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.
- c) **Nivel ocupacional.** En cuanto al nivel ocupacional de la persona, indica que considerados como elementos esenciales que permiten

reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

- d) Nivel que la persona ocupa dentro de la organización.** Es similar a la que existe considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

2.3.5.2. Efectos de los niveles de satisfacción de los trabajadores.

Según Flores (50), los niveles de satisfacción de un trabajador se pueden manifestar de la siguiente manera:

- a) Ausentismo:** Múltiples estudios concluyen que la insatisfacción conduce al ausentismo. considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado. Otro factor que causa ausentismo son las actividades ajenas a la organización que ejercen una mayor atracción (deporte favorito). considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado, etc.
- b) Rotación:** La rotación tanto como el ausentismo presenta una relación moderadamente fuerte con la insatisfacción laboral. considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la

buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado. La rotación es mínima, aunque el nivel de satisfacción sea bajo. Cuando la persona decide retirarse, considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

- c) Salud de la persona:** Varios estudios han demostrado que las personas que califican considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado. E incluso es predictor considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

2.3.5.3. Resultados de la insatisfacción de los trabajadores

Rusbult y Lowery (53), señala quejarse, considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del

trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado: Afán constructivo/destructivo y actividad/pasividad que se definen a continuación, considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado

2.3.5.4. Factores que conducen a la satisfacción de los trabajadores.

Para Robbins (54), se pueden citar entre ella a:

- a) **Un trabajo que represente un desafío para la mente**, los empleados suelen considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.
- b) **Recompensas justas**, los empleados quieren sistemas salariales y políticas de considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado. En algunos casos, las personas están dispuestas a considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

- c) **Condiciones laborales adecuadas**, los empleados se preocupan por considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.
- d) **Buenos compañeros de trabajo**: En el caso de muchos empleados considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.
- e) **Integración de la personalidad y empleo**: La teoría de Holland concluye considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

2.3.5.5. Dimensiones de la satisfacción laboral.

a) Organización del trabajo y competencias.

Se trata de la satisfacción de los trabajadores desde su propia perspectiva, respecto a si aprecian fácilmente el resultado de su trabajo en el producto final, su trabajo requiere realizar diferentes considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

b) Ambiente de trabajo, actitud del líder y comunicación.

Se trata de considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado, considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado labora.

c) Ambiente de trabajo, promoción profesional y reconocimiento.

En que condición considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado con su nivel considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

d) Condiciones ambientales.

Sus condiciones consideradas como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado, las condiciones del horario de trabajo, su flexibilidad, le satisfacen, su considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el

ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

2.3.6. Satisfacción laboral y la gestión del talento humano.

Huse y Bowdich (55), mencionan que la gente trabaja con el fin de satisfacer sus necesidades. Considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado. De ahí que puede considerarse como un subsistema dentro de la organización, el cual tiene motivos, necesidades y deseos. Considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

Las organizaciones consideradas como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca los resultados deseados y metodológicos. Sin embargo, para crecer necesitan emplear personal que le ayude a lograr sus objetivos, por lo que el recurso más importante en una organización es el talento humano.

Hoppock (56), fundamenta que la considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

En cuanto a la importancia de la satisfacción laboral Davis y Newstrom (57), indicaron que, considerados como elementos esenciales que permiten reconocer la buena labor que realiza el trabajador en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, consiente una armonía entre el individuo y el ambiente de trabajo, permite que se tomen mejores decisiones por parte del trabajador, y que vayan en busca de las metas colectivas que produzca el resultado deseado.

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

2.4.2. Hipótesis específicas:

Hi₁: Existe relación significativa entre las relaciones personales y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

Hi₂: Existe relación significativa entre los estilos de dirección y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

Hi₃: Existe relación significativa entre el sentido de pertenencia y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

Hi₄: Existe relación significativa entre la retribución y estabilidad y la satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

2.5. Variables:

2.5.1. Variable Dependiente:

Gestión del recurso humano.

2.5.2. Variable Dependiente:

Satisfacción laboral.

2.6. Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Tipo de variable	Escala de medición	Indicador	Categoría medición
Satisfacción laboral	Valoración de la satisfacción laboral basada en las creencias, sentimientos y valores, que desarrolla durante su propio trabajo	Respuesta expresada del personal que labora en la Red de Salud <u>Huamalties</u> por la gestión del talento humano.	Nivel de satisfacción laboral	Cualitativo	De intervalo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas y/o materiales • Beneficios Laborales y Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales. • Desarrollo Personal. • Desempeño de Tareas • Producto 	Insatisfecho (26-52) Poco satisfecho (53-78) Satisfecho (79-104)
VARIABLE DEPENDIENTE							
Gestión del talento humano	Proceso de capturar conocimientos motivaciones, experiencias, intereses, actitudes, aptitudes y de habilidades y destrezas para que se pueda viabilizar el éxito profesional mejorando la competitividad institucional.	Forma de percibir la gestión del talento humano por el personal de salud que labora en la Red de Salud <u>Huamalties</u>	Relaciones interpersonales	Cualitativo	De intervalo	Grado percibido de relaciones interpersonales	Malas (11- 24) Regulares (25-40) Buenas (41-55)
			Estilos de dirección	Cualitativo	De intervalo	Grado percibido de estilo de dirección	Nada Clara ni coherente (6- 14) Poco Clara y coherente (15- 22) Clara y Coherente (23- 30)
			Sentido de pertenencia	Cualitativo	De intervalo	Grado percibido de sentido de pertenencia	Bajo (7- 15 pts.) Medio (16- 27 pts.) Alto (28- 35 pts.)
			Retribución y estabilidad	Cualitativo	De intervalo	Grado percibido de retribución y estabilidad	No adecuada (8-17) Poco adecuada (18- 29) Adecuada(30-40)

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de investigación.

Según Quezada (58) desde el punto de vista del propósito de la investigación, el estudio fue de tipo básico, porque, su finalidad fue formular nuevas teorías sobre a la gestión del recurso humano y la satisfacción laboral, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

3.1.1. Enfoque de la investigación.

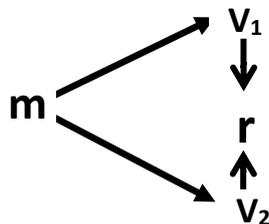
Según Hernández (59), el enfoque del estudio fue **cuantitativo**, porque se realizó mediciones numéricas de las variables de interés.

3.1.2. Alcance o nivel de Investigación.

Hernández (59), respecto al nivel de investigación, indica que el estudio fue de nivel **correlacional**, porque se demostró relación entre la gestión del recurso humano y la satisfacción laboral.

3.1.3. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación fue **Descriptivo-correlacional**, donde las variables a correlacionar fueron la gestión del recurso humano y la satisfacción laboral, determinando en los resultados una relación de independencia más no una relación de causa - efecto.



Donde:

m = Muestra en estudio (un solo grupo)

V1 = Variable dependiente (satisfacción laboral)

V2= Variable independiente (Gestión del recurso humano).

r= Relación de variables

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

La población estuvo conformada por 57 trabajadores de salud que laboran en las diversas áreas de la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies.

Población del personal de la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies-2021

Categoría profesional	N°
Enfermeras	6
Obstetras	4
Médico veterinario	1
Personal administrativo	34
Odentólogos	2
Abogados	1
Ingenieros	2
Nutricionista	1
Psicólogo	1
Química	1
Personal técnicos	4
Total	57

Fuente: Nómina de trabajadores Red de Salud Huamalies

3.2.2. Muestra.

Desde la Perspectiva de Sierra (60), y teniendo en cuenta el pequeño tamaño de la población con el que se cuenta, es necesario determinar una población muestral, y con el objetivo de que sea representativo. Por tanto, la muestra será al 100% de la población muestral (57) de trabajadores.

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario de características personales y laborales.
Likert	Escala de Satisfacción Laboral
Likert	Escala de Gestión del Talento Humano

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- **Cuestionario de características personales y laborales.**

Instrumento que permitió recoger información sobre aspectos

personales como: la edad, el sexo y el estado civil; asimismo permitió conocer las características laborales como: la categoría profesional, el tiempo de servicio, el área funcional y la condición laboral del personal de la Red Huamalies. **(Anexo 1)**

- **Escala de satisfacción laboral.**

Instrumento sirvió para evaluar el nivel de satisfacción por la gestión del recurso humano percibido. El instrumento constó de 26 ítems, con 4 opciones de respuesta que son: 1=Nunca, 2=Algunas veces, 3= Casi siempre y 4= siempre. **(Anexo 2)**

La categoría de medición general fue:

Insatisfecho: 26-52

Poco satisfecho: 53-78

Satisfecho: 79-104

Escala de gestión del talento humano. Instrumento que ayudó a recolectar información sobre la percepción de la gestión del recurso humano. El instrumento constó de 32 ítems, con 5 opciones de respuesta que van de 1=muy en desacuerdo a 5= muy de acuerdo. El instrumento contó con 4 dimensiones, relaciones interpersonales (11 ítems), estilos de dirección (6 ítems), sentido de pertenencia (7 ítems) y retribución y estabilidad (8 ítems). **(Anexo 2)**

La categoría de medición general fue:

Buena: 118 - 160

Regular: 75 - 117

Mala: 32 - 74

❖ **Categoría de medición por dimensiones:**

Gestión del recurso humano a nivel general

Buena (118-160 pts.)

Regular 75 – 117 pts.)

Mala (32- 74 pts.)

Relaciones Interpersonales:

Malas (11- 24 pts.)

Regulares (25-40)

Buenas (41-55)

3.3.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Gestión del recurso humano, fue un instrumento elaborado por Vera (61) y adaptado al contexto peruano por Espinoza y Lora (14). Los valores de validez determinaron un Coeficiente de Concordancia mayor al 90%. Y la prueba de fiabilidad logró un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,966.

Satisfacción laboral, es un instrumento que fue elaborado por Palma (2005), y adaptado al contexto peruano por Espinoza y Lora (2020). La fiabilidad alcanzó un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,990

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

3.4.1. Procedimiento de recolección de datos.

- Para acceder al ámbito de estudio, se pidió el permiso respectivo al director de la Unidad Ejecutora 405- Red Huamalies.
- Teniendo en cuenta el tamaño de la población muestral, se procedió a aplicar el consentimiento informado y obtener la firma de cada uno de los participantes, a fin de cerciorarnos de que su participación sea voluntaria.
- La aplicación de las escalas tanto de satisfacción laboral como de gestión del recurso humano, se realizó en los ambientes de la Red de Salud y tuvo una duración de 20 minutos.

- Posteriormente se realizó el control de calidad y el procesamiento de la información se realizó a través del programa SPSS para Windows versión 25.

3.4.2. Interpretación de datos y resultados.

Para realizar la interpretación, procedió a través de las siguientes fases:

Revisión de los datos, donde se examinó cada uno de los formularios utilizados, es decir pasar el control de calidad.

Codificación de los datos. Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los formularios respectivos, según las variables del estudio.

Clasificación de los datos, Se realizó de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Presentación de datos. Se presentó los datos en tablas académicas y en gráficos de las variables en estudio.

3.4.3. Análisis y datos, prueba de hipótesis.

- **Análisis Descriptivo**, Se realizará un análisis descriptivo.
- **Análisis Inferencial**, para relacionar las variables cualitativas, la gestión del personal de salud y la satisfacción laboral se utilizó la prueba estadística Tau b de Kendall, ya que permitió relacionar dos variables categóricas ordinales. El nivel de confianza considerado fue del 95%.

3.4.4. Aspectos éticos.

Consentimiento informado. Se utilizó el consentimiento informado para informar a cada uno de los participantes los objetivos del estudio, lo que se espera de su participación y se puso en claro los compromisos que se

debían asumir durante el estudio, así como la libertad que tenían de continuar o no participando en la investigación. **(Anexo 4)**

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos.

4.1.1. Análisis de las características personales y laborales.

Tabla 1. Características personales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Características personales	Nº (n=57)	%
Edad:		
20 – 24 años	2	3,5
25 – 29 años	18	31,6
30 – 34 años	13	22,8
35 – 39 años	11	19,3
40 – 44 años	8	14,0
45 – 50 años	4	7,0
51 – 55 años	1	1,8
Sexo:		
Masculino	31	54,4
Femenino	26	45,6
Estado Civil:		
Soltero/a	36	63,2
Casado/a	11	19,3
Conviviente	10	17,5

Fuente: Cuestionario de características personales y laborales (Anexo 01)

En cuanto a las características personales de los trabajadores de salud, se pudo evidenciar que, el 31,6% (18) se encontraban entre 25-29 años de edad; seguido del 22,8% (13) entre 30-34 años, mostrándose un mayor porcentaje de población joven. Además, el 54,4% (31) fueron de sexo masculino y el 63,2% (36) fueron solteros/as. La edad mínima fue de 22 años y la máxima de 51 años; la media fue de 33,65; la mediana de 32; la moda de 29; la desviación estándar de 6,981 y la varianza de 48,73 años

Tabla 2. Características laborales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalfés, Huánuco – 2021.

Características Laborales	Nº (n=57)	%
Categoría Profesional:		
Enfermero/a	6	10,5
Obstetra	4	7,0
Odontólogo/a	2	3,5
Psicólogo/a	1	1,8
Personal Técnico	15	26,4
Personal administrativo	24	42,1
Médico veterinario	1	1,8
Ingeniero industrial	2	3,5
Químico farmacéutico	1	1,8
Nutricionista	1	1,8
Tiempo de servicio:		
Menos de 1 año	15	26,3
1 – 5 años	30	52,6
6 – 10 años	9	15,8
11 – 15 años	3	5,3
Área funcional actual:		
Recursos humanos	8	14,0
Salud a las personas	12	21,1
Logística	3	5,3
Planeamiento estratégico	2	3,5
Epidemiología	1	1,8
Economía	3	5,3
Estadística	4	7,0
Imagen institucional	1	1,8
Vigilante	1	1,8
Almacén	1	1,8
Unidad de seguros	4	7,0
Sismed	8	14,0
Mesa de partes	1	1,8
Digitador	2	3,5
Salud ambiental	1	1,8
Administración	5	8,8
Condición laboral:		
Nombrado	7	12,3
Contratado	50	87,7

Fuente: Cuestionario de características personales y laborales (Anexo 1)

Sobre las características laborales se evidenció que el 35% (20) fueron personal administrativo; el 52,6% (30) tuvo entre 1 a 5 años de servicio; el 21,1% (12) laboraba en salud a las personas seguido del 14% (8) en recursos humanos y Sismed respectivamente. El 87,7% (50) trabajó en condición de contratado y sólo un 12,3% fue nombrado.

4.1.2. Análisis de satisfacción laboral.

Tabla 3. Satisfacción con la labor que realizo del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción con la Laboral que realizo	Nº (n=57)	%
Me gusta mi trabajo:		
Algunas veces	1	1,8
Casi siempre	15	26,3
Siempre	41	71,9
Mi trabajo da posibilidades de hacer cosas en las que destaco:		
Algunas veces	9	15,8
Casi siempre	21	36,8
Siempre	27	47,4
Mi trabajo me permite desarrollar en lo que me gusta:		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	9	15,8
Casi siempre	13	22,8
Siempre	34	59,6
La forma de trabajo sobre aspectos laborales me satisface:		
Algunas veces	11	19,3
Casi siempre	25	43,9
Siempre	21	36,8
Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen:		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	23	40,4
Casi siempre	19	33,3
Siempre	14	24,6
Satisfacción con el ritmo de mis tareas:		
Algunas veces	1	1,8
Casi siempre	32	56,1
Siempre	24	42,1
Me satisface decidir por mí mismo, aspectos de mi trabajo		
Algunas veces	6	10,5
Casi siempre	29	50,9
Siempre	22	38,6

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral (Anexo 2)

Sobre la satisfacción laboral, se evidenció que el 71,9% (41) de los trabajadores manifestaron que siempre les gusta su trabajo; el 47,4% (27) señaló que su trabajo siempre le da posibilidades de hacer cosas en las que destacan; el 59,6% (34) que su trabajo siempre le permite desarrollarse en lo que más les gusta; el 43,9% (25) que la forma de trabajo sobre aspectos laborales casi siempre les satisface; el 40,4% (23) que algunas veces están satisfechos con la cantidad de trabajo que les exigen; el 56,1% (32) que casi siempre están satisfechos con el ritmo que hacen sus tareas y el 50,9% (29) indicó que casi siempre les satisface decidir por sí mismo, aspectos de su trabajo.

Tabla 4. Satisfacción con el ambiente de trabajo del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción con el ambiente de trabajo	Nº (n=57)	%
La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena:		
Algunas veces	10	17,5
Casi siempre	29	50,9
Siempre	18	31,6
El ambiente de mi lugar de trabajo está adecuada:		
Nunca	4	7,0
Algunas veces	8	14,0
Casi siempre	26	45,6
Siempre	19	33,3
El medio físico y el sitio de trabajo le satisfacen:		
Nunca	3	5,3
Algunas veces	5	8,8
Casi siempre	28	49,1
Siempre	21	36,8

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral (Anexo 2)

En torno a la satisfacción con el ambiente de trabajo, se evidenció que el 50,9% (29) de los trabajadores perciben que casi siempre la limpieza e higiene de su lugar de trabajo es buena. Además, el 45,6% (26) manifestaron que casi siempre el ambiente de su lugar de trabajo está adecuado y el 49,1% (28) indicó que casi siempre el medio físico y el sitio de trabajo le satisfacen.

Tabla 5. Satisfacción por las oportunidades de mejora del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción por las oportunidades de mejora	Nº (n=57)	%
Tengo oportunidad de asumir cargos en el trabajo:		
Nunca	15	26,3
Algunas veces	21	36,8
Casi siempre	12	21,1
Siempre	9	15,8
Me satisface la formación académica en el trabajo:		
Nunca	9	15,8
Algunas veces	16	28,1
Casi siempre	15	26,3
Siempre	17	29,8

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral (Anexo 2)

En torno a la satisfacción por las oportunidades de mejora, se evidenció que el 36,8% (21) de los trabajadores perciben que en su centro de trabajo algunas veces tienen oportunidad de asumir cargos en el equipo de gestión y el 28,1% (16) señaló que algunas veces le satisface la formación académica en el trabajo.

Tabla 6. Satisfacción con el liderazgo del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021

Satisfacción con el liderazgo	Nº(n=57)	%
Estoy satisfecho de la relación con mis jefes:		
Algunas veces	6	10,5
Casi siempre	26	45,6
Siempre	25	43,9
Me satisface la forma de supervisión:		
Algunas veces	7	12,3
Casi siempre	39	68,4
Siempre	11	19,3
Estoy satisfecho con las leyes laborales de institución:		
Algunas veces	15	26,3
Casi siempre	26	45,6
Siempre	16	28,1
Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen:		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	13	22,8
Casi siempre	27	47,4
Siempre	16	28,1
Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	8	14,0
Casi siempre	35	61,4
Siempre	13	22,8
Mi institución de salud me trata con justicia e igualdad		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	14	24,6
Casi siempre	26	45,6
Siempre	16	28,1
Estoy contento con el apoyo que recibo de mis superiores		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	10	17,5
Casi siempre	20	35,1
Siempre	26	45,6

Fuente: Cuestionario Satisfacción laboral (Anexo 2)

Sobre la satisfacción con el liderazgo, se evidenció que el 45,6% (26) manifestó que casi siempre está satisfecho con la relación con sus jefes; el 68,4% (39) casi siempre les satisface la forma de supervisión; el 45,6% (26) casi siempre le satisface el cumplimiento de las leyes laborales; el 47,4% (27) casi siempre se satisface con la dirección; el 61,4% (35) casi siempre le gusta la forma en que sus superiores juzgan su tarea; el 45,6% (26) casi siempre su institución de salud le trata con justicia e igualdad y el 45,6% (26) indicó que siempre está contento con el apoyo que recibe de sus superiores.

Tabla 7. Satisfacción por las relaciones interpersonales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021

Satisfacción por las relaciones interpersonales	Nº (n=57)	%
Me satisface la relación con mis compañeros:		
Algunas veces	5	8,8
Casi siempre	29	50,9
Siempre	23	40,4
Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi institución de salud:		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	17	29,8
Casi siempre	30	52,6
Siempre	9	15,8
Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo:		
Algunas veces	11	19,3
Casi siempre	28	49,1
Siempre	18	31,6

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral (Anexo 2)

En torno a la Satisfacción por las relaciones interpersonales, se evidenció que el 50,9% (29) de los trabajadores perciben que casi están satisfechos de las relaciones con sus compañeros. Además, el 52,6% (30) manifestaron que casi siempre están satisfechos por participar en las decisiones de su institución de salud y el 49,1% (28) señaló que casi siempre les satisface su actual grado de participación en las decisiones de su grupo de trabajo.

Tabla 8. Satisfacción con los salarios e incentivos del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción con los salarios e incentivos	Nº (n=57)	%
Mi salario me satisface:		
Nunca	10	17,5
Algunas veces	19	33,3
Casi siempre	16	28,1
Siempre	12	21,1
Me satisface los incentivos y premios:		
Nunca	9	15,8
Algunas veces	13	22,8
Casi siempre	14	24,6
Siempre	21	36,8
Son adecuados los materiales con que cuento		
Nunca	1	1,8
Algunas veces	16	28,1
Casi siempre	22	38,6
Siempre	18	31,6
Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos:		
Algunas veces	10	17,5
Casi siempre	30	52,6
Siempre	17	29,8

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral (Anexo 2)

Sobre la satisfacción con los salarios e incentivos, se evidenció que el 33,3% (19) de los trabajadores perciben que algunas veces su salario le satisface. Además, el 36,8% (21) manifestaron que siempre están satisfechos de los incentivos y premios que les dan; el 38,6% (22) indicó que casi siempre son adecuados los materiales con que cuenta en su trabajo y el 52,6% (30) señaló que casi siempre están contentos con el nivel de calidad que obtienen.

Tabla 9. Nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Nivel de satisfacción laboral	Nº	%
Insatisfecho	2	3,5
Poco satisfecho	31	54,4
Satisfecho	24	42,1
TOTAL	57	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral (Anexo 02)

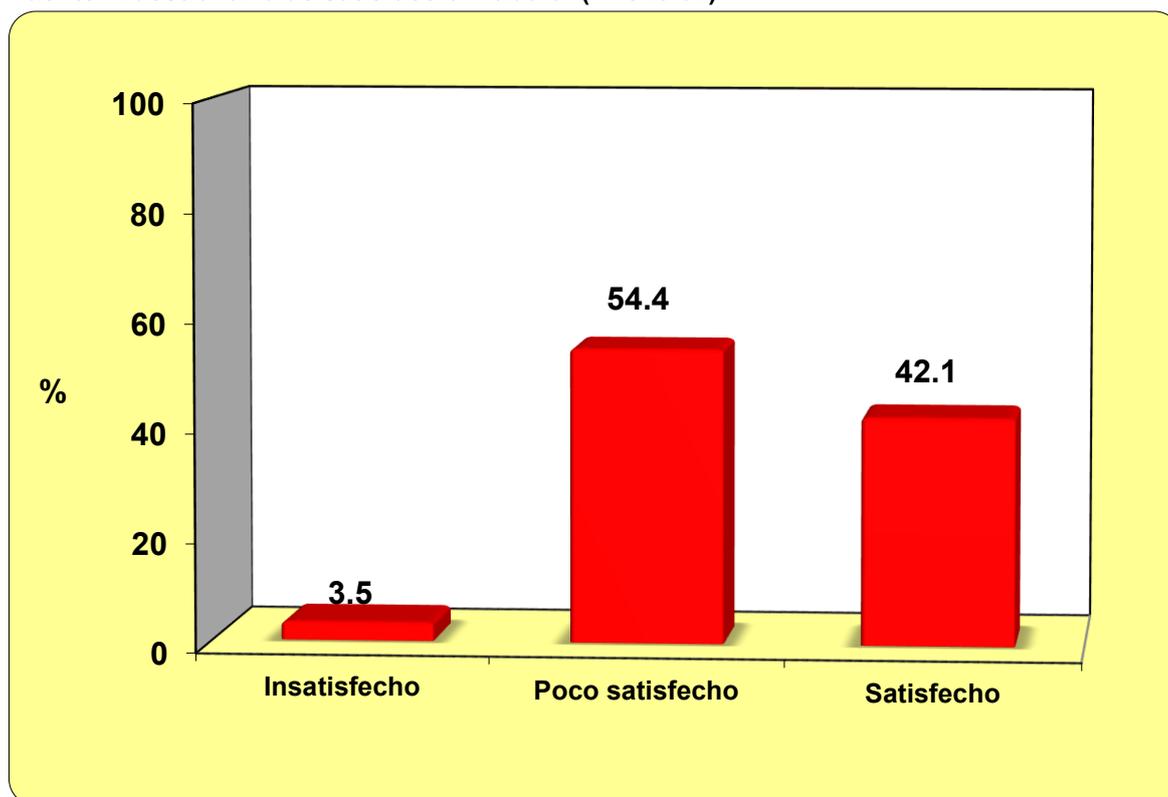


Figura 1. Proporción del Nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021

Respecto a la satisfacción laboral, se evidenció que, el 54,4% (31) de los trabajadores están poco satisfechos en su trabajo, al 42,1% (24) | satisface la labor que realizan; y el 3,5% (2) están insatisfechos con la labor que realizan.

4.1.3. Análisis de Gestión del recurso humano.

Tabla 10. Relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Relaciones interpersonales	N° (n=57)	%
Conocen las funciones de sus puestos de trabajo:		
En desacuerdo	2	3,5
Indiferente (No sabe no opina)	20	35,1
De acuerdo	26	45,6
Muy de acuerdo	9	15,8
Se encuentra en el puesto por mérito propio como profesional o técnico:		
En desacuerdo	5	8,8
Indiferente (No sabe no opina)	17	29,8
De acuerdo	26	45,6
Muy de acuerdo	9	15,8
Se felicita o sanciona por la labor que realizan:		
En desacuerdo	4	7,0
Indiferente (No sabe no opina)	7	12,3
De acuerdo	35	61,4
Muy de acuerdo	11	19,3
Tienen conocimiento de los objetivos de la institución:		
En desacuerdo	3	5,3
Indiferente (No sabe no opina)	19	33,3
De acuerdo	26	45,6
Muy de acuerdo	9	15,8
Accede a la tecnología para realizar sus funciones:		
En desacuerdo	5	8,8
Indiferente (No sabe no opina)	7	12,3
De acuerdo	37	64,9
Muy de acuerdo	8	14,0
Tienen acceso a capacitación y actualización técnico profesional:		
Muy en desacuerdo	1	1,8
En desacuerdo	5	8,8
Indiferente (No sabe no opina)	22	38,6
De acuerdo	24	42,1
Muy de acuerdo	5	8,8

Fuente: Escala de Gestión del recurso humano (Anexo 3)

En torno a las relaciones interpersonales, se evidenció que el 45,6% (26) están de acuerdo en conocer las funciones de su puesto de trabajo; el 45,6% (26) están de acuerdo en que se encuentra en sus puestos por mérito propio; el 61,4% (35) están de acuerdo en que son felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan; el 45,6% (26) están de acuerdo en conocer los objetivos y fines de la institución; el 64,9% (37) están de acuerdo en tener acceso al uso de la tecnología para realizar sus funciones; el 42,1% (24) están de acuerdo en acceder a capacitación y actualización técnico profesional.

Tabla 11. Relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Relaciones interpersonales	Nº (n=57)	%
Se implementan mejoras permanentes para obtener un ambiente de confort y satisfacción:		
Muy en desacuerdo	2	3,5
En desacuerdo	13	22,8
Indiferente (No sabe no opina)	13	22,8
De acuerdo	24	42,1
Muy de acuerdo	5	8,8
Son transparentes los procesos administrativos en manejo de personal:		
En desacuerdo	2	3,5
Indiferente (No sabe no opina)	25	43,9
De acuerdo	24	42,1
Muy de acuerdo	6	10,5
Existe un plan general de riesgos:		
En desacuerdo	4	7,0
Indiferente (No sabe no opina)	31	54,4
De acuerdo	20	35,1
Muy de acuerdo	2	3,5
Tiene el personal información de su rendimiento laboral:		
En desacuerdo	6	10,5
Indiferente (No sabe no opina)	27	47,4
De acuerdo	17	29,8
Muy de acuerdo	7	12,3
Existe un cuadro de especificaciones de los tipos de remuneración:		
En desacuerdo	14	24,6
Indiferente (No sabe no opina)	26	45,6
De acuerdo	13	22,8
Muy de acuerdo	4	7,0

Fuente: Escala de Gestión del recurso humano (Anexo 3)

En torno a las relaciones interpersonales, se evidenció que, el 42,1% (24) están de acuerdo que la implementación de mejoras permite un ambiente de confort y satisfacción; el 43,9% (25) son indiferentes ante la pregunta si respeta la transparencia de los procesos administrativos en manejo del personal; el 54,4% (31) argumentaron que no saben o no opinan de si existe un plan general de riesgos; el 47,4% (27) señalaron que no saben si se brinda información del rendimiento laboral y el 45,6% (26) no saben si existe un cuadro de especificaciones de los tipos de remuneración

Tabla 12. Relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Relaciones interpersonales	Nº	%
Malas	2	3.5
Regulares	35	61,4
Buenas	20	35,1
TOTAL	57	100,0

Fuente: Escala de Gestión del talento humano (Anexo 3)

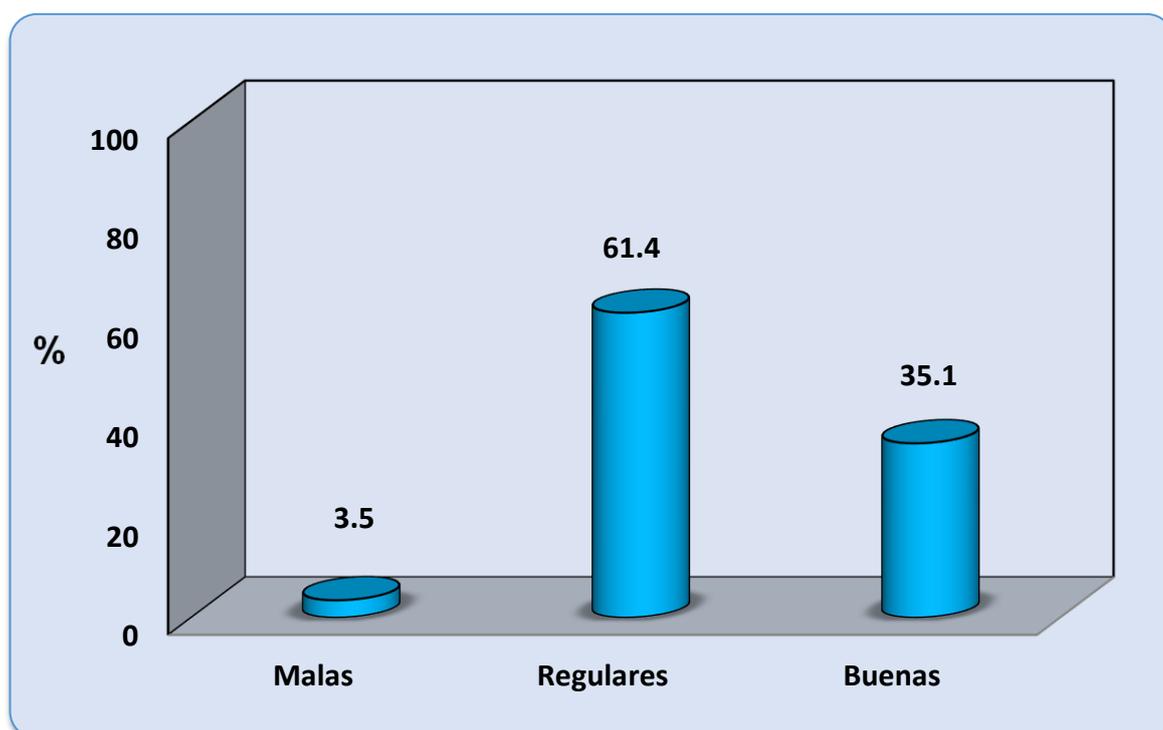


Figura 2. Proporción del Nivel de relaciones interpersonales del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021

Respecto a las relaciones interpersonales, se evidenció que existe una relación interpersonal regular en el 61,4% (35) una relación interpersonal buena en el 35,1% (20) y una relación interpersonal mala en el 3,5% (2) del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Tabla 13. Estilos de dirección del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Estilos de dirección	Nº(n=57)	%
Se promueve el dialogo en la solución de problemas internos:		
En desacuerdo	2	3,6
Indiferente (No sabe no opina)	15	2,3
De acuerdo	25	43,9
Muy de acuerdo	15	26,3
Se promueve el dialogo en la solución de problemas administrativos:		
En desacuerdo	3	5,3
Indiferente (No sabe no opina)	14	24,6
De acuerdo	32	56,1
Muy de acuerdo	8	14,0
Son solidarios en el ámbito laboral:		
En desacuerdo	6	10,5
Indiferente (No sabe no opina)	4	7,0
De acuerdo	36	63,2
Muy de acuerdo	11	19,3
Se evalúa las metas establecidas que se van cumpliendo:		
En desacuerdo	3	5,3
Indiferente (No sabe no opina)	6	10,5
De acuerdo	39	68,4
Muy de acuerdo	9	15,8
Se crean espacios para formar valores, unión, libertad y respeto:		
En desacuerdo	5	8,8
Indiferente (No sabe no opina)	18	31,6
De acuerdo	27	47,4
Muy de acuerdo	7	12,3
Se fomentan actividades para mejorar las relaciones interpersonales:		
En desacuerdo	13	22,8
Indiferente (No sabe no opina)	15	26,3
De acuerdo	22	38,6
Muy de acuerdo	7	12,3

Fuente: Escala de Gestión del talento humano (Anexo 3)

En torno a estilos de dirección, se evidenció que el 43,9% (25) de los trabajadores señaló que está de acuerdo de que se motiva la solución de los problemas a través del dialogo; el 56,1% (32) está de acuerdo que se promueve el diálogo en la solución de problemas administrativos; el 63,2% (36) está de acuerdo que son solidarios en el ámbito laboral; el 68,4% (39) está de acuerdo que se evalúa las metas que se van cumpliendo; el 47,4% (27) está de acuerdo que se crean espacios de confianza para destacar los valores de esfuerzo y responsabilidad y el 38,6% (22) está de acuerdo con las actividades para favorecer las relaciones interpersonales.

Tabla 14. Nivel de Estilos de dirección del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Estilos de dirección	Nº	%
Clara y coherente	26	45,6
Poco claras y coherente	29	50,9
Nada clara y coherente	2	3,5
TOTAL	57	100,0

Fuente: Escala de Gestión del talento humano (Anexo 3)

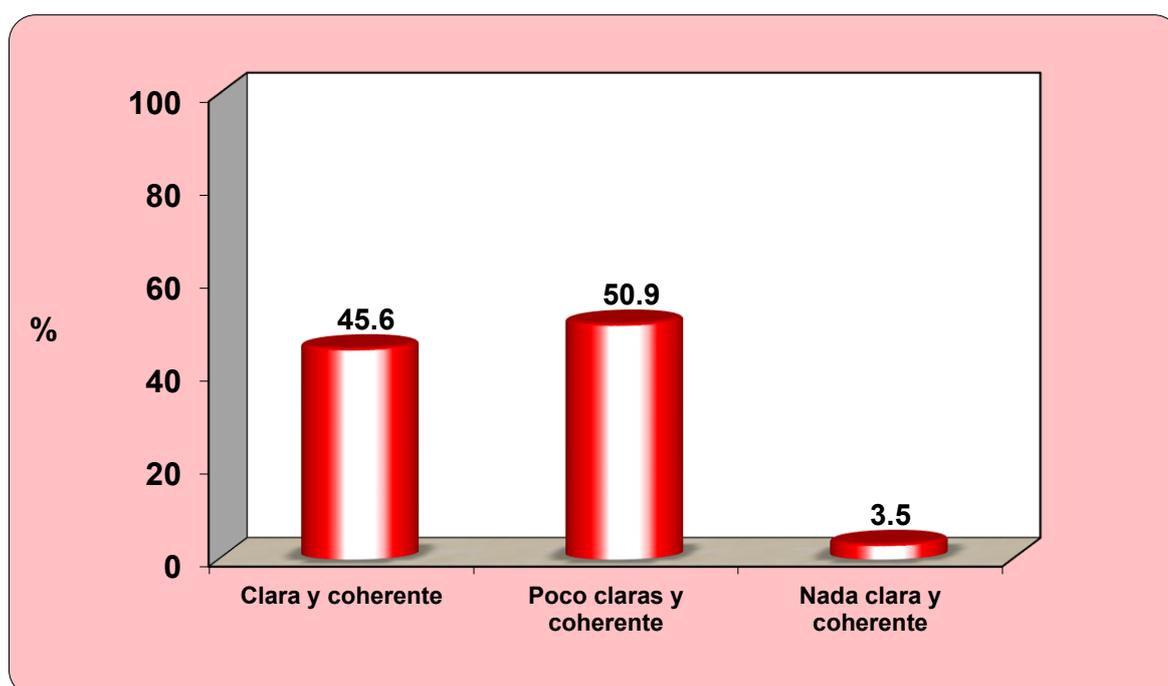


Figura 3. Proporción del nivel de estilos de dirección del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Respecto al nivel de estilos de dirección, se evidenció que existe un nivel poco claras y coherente en el 50,9% (29) en los trabajadores, Clara y coherente en el 45,6% (26) y nada clara y coherente en el 3,5% (2) del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Tabla 15. Sentido de pertenencia del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalfés, Huánuco-2021.

Sentido de pertenencia	Nº (n=57)	%
Se implementó un programa para mejorar los hábitos de vida:		
En desacuerdo	15	26,4
Indiferente (No sabe no opina)	17	29,8
De acuerdo	25	43,9
El profesional admite sus prestaciones laborales según ley:		
En desacuerdo	6	10,6
Indiferente (No sabe no opina)	5	8,8
De acuerdo	46	80,7
Las responsabilidades están basadas en fortalezas y debilidades:		
En desacuerdo	3	5,3
Indiferente (No sabe no opina)	20	35,1
De acuerdo	34	59,7
La evaluación es un medio de motivación y estímulo laboral:		
En desacuerdo	14	24,6
Indiferente (No sabe no opina)	15	26,3
De acuerdo	28	49,1
Los programas de evaluación respetan los derechos laborales		
Muy en desacuerdo	1	1,8
En desacuerdo	7	12,3
Indiferente (No sabe no opina)	14	24,6
De acuerdo	35	61,4
Se tiene un reglamento dentro de la institución:		
Indiferente (No sabe no opina)	14	24,6
De acuerdo	31	54,4
Muy de acuerdo	12	21,1
El personal tiene experiencia calificada para el ejercicio de su labor:		
En desacuerdo	1	1,8
Indiferente (No sabe no opina)	14	24,6
De acuerdo	42	73,6

Fuente: Escala de Gestión del talento humano (Anexo 3)

En torno a sentido de pertenencia, se evidenció que el 43,9% (25) están de acuerdo que existe un programa para mejorar los hábitos de vida; el 80,7% (46) están de acuerdo que el personal admite sus prestaciones de trabajo según ley; el 59,7% (30) están de acuerdo que las responsabilidades están basadas en fortalezas y debilidades; el 49,1% (28) están de acuerdo que la evaluación es un medio de motivación y estímulo laboral; el 61,4% (35) están de acuerdo que los programas de evaluación respetan los derechos laborales; el 54,4% (31) están de acuerdo de que existe un reglamento interno que se respeta; y el 73,6% (42) están de acuerdo que el personal está calificado para el ejercicio de su labor.

Tabla 16. Nivel de sentido de pertenencia del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Sentido de pertenencia	Nº	%
Alto	19	33,3
Medio	36	63,2
Bajo	2	3,5
TOTAL	57	100,0

Fuente: Escala de Gestión del talento humano (Anexo 3)

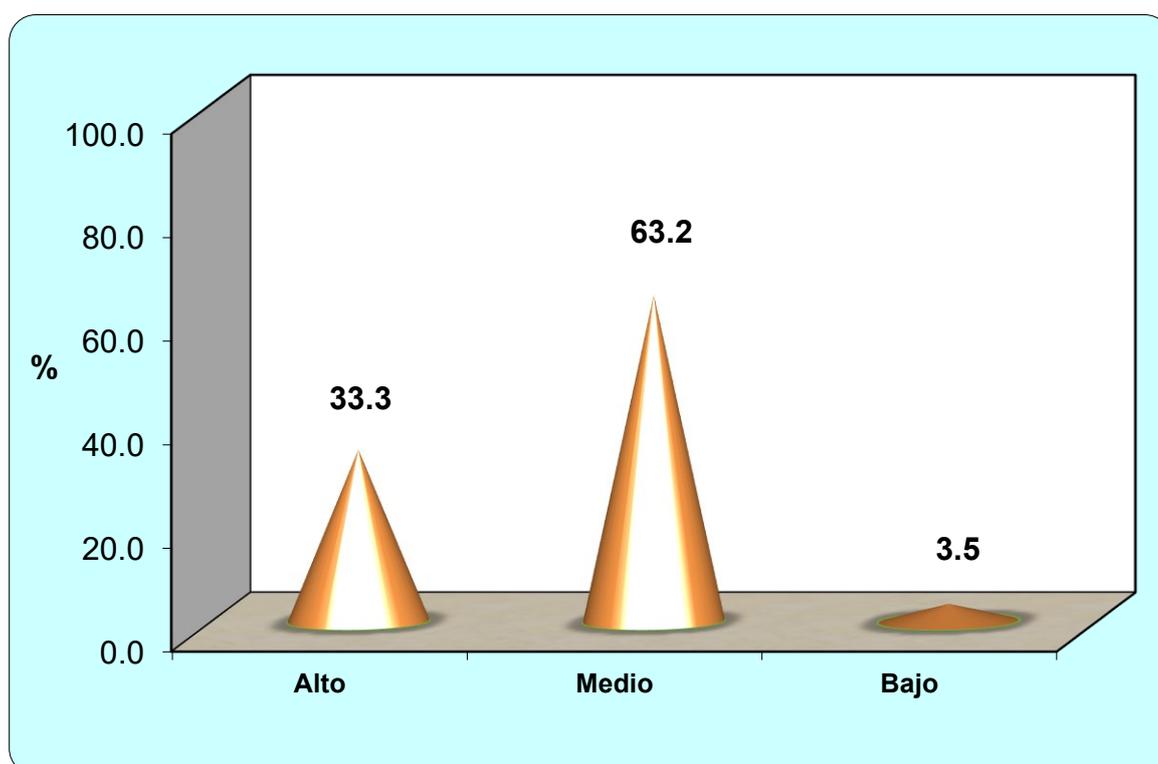


Figura 4. Proporción del nivel de sentido de pertenencia del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Respecto al nivel de sentido de pertenencia, se evidenció que existe un nivel medio según la percepción del 63,2% (36) de los trabajadores, un nivel alto según el 33,3% (19) y un nivel bajo en el 3,5% (2) del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Tabla 17. Retribución y estabilidad del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Retribución y estabilidad	Nº (n=57)	%
Se siente respaldado por la gestión de sus jefe y director:		
En desacuerdo	7	12,3
Indiferente (No sabe no opina)	15	26,3
De acuerdo	35	61,4
Se brinda las facilidades para desarrollarse profesionalmente		
En desacuerdo	4	7,0
Indiferente (No sabe no opina)	17	29,8
De acuerdo	36	63,2
Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo:		
En desacuerdo	2	3,5
Indiferente (No sabe no opina)	7	12,3
De acuerdo	48	84,2
No se admite perder a un personal valioso:		
En desacuerdo	7	11,3
Indiferente (No sabe no opina)	25	43,9
De acuerdo	25	43,9
Se posee un plan de alerta temprana en caso de emergencia:		
En desacuerdo	10	17,5
Indiferente (No sabe no opina)	22	38,6
De acuerdo	25	43,9
Hay un procedimiento de promoción interna, como oportunidad para el desarrollo personal:		
En desacuerdo	8	14,0
Indiferente (No sabe no opina)	26	45,6
De acuerdo	23	40,3
La promoción interna es considerada un medio de motivación:		
En desacuerdo	8	14,0
Indiferente (No sabe no opina)	28	49,1
De acuerdo	21	36,3
Se proporciona asesoría para los problemas originadas en el trabajo:		
Muy en desacuerdo	6	10,5
En desacuerdo	7	12,3
Indiferente (No sabe no opina)	19	33,3
De acuerdo	25	43,9

Fuente: Escala de gestión del talento humano (Anexo 3)

Sobre la retribución y estabilidad, se evidenció que el 61,4% (35) estuvieron de acuerdo que se sienten respaldado de sus jefes; el 63,2% (36) estuvo de acuerdo que se brinda facilidades para desarrollarse profesionalmente; el 84,2% (48) que siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo; el 43,9% (25) que no se admite perder un personal valiosos; que la institución posee un plan de emergencia y se proporciona asesoría para los problemas respectivamente; el 40,3% (23) estuvo de acuerdo que hay un procedimiento de promoción interna; y el 36,3% (21) que se considera motivador la promoción interna en la institución.

Tabla 18. Nivel de Retribución y estabilidad del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Retribución y estabilidad	Nº	%
Adecuada	22	38,6
Poco adecuada	32	56,1
No adecuada	3	3,5
TOTAL	57	100,0

Fuente: Escala de gestión del talento humano (Anexo 3)

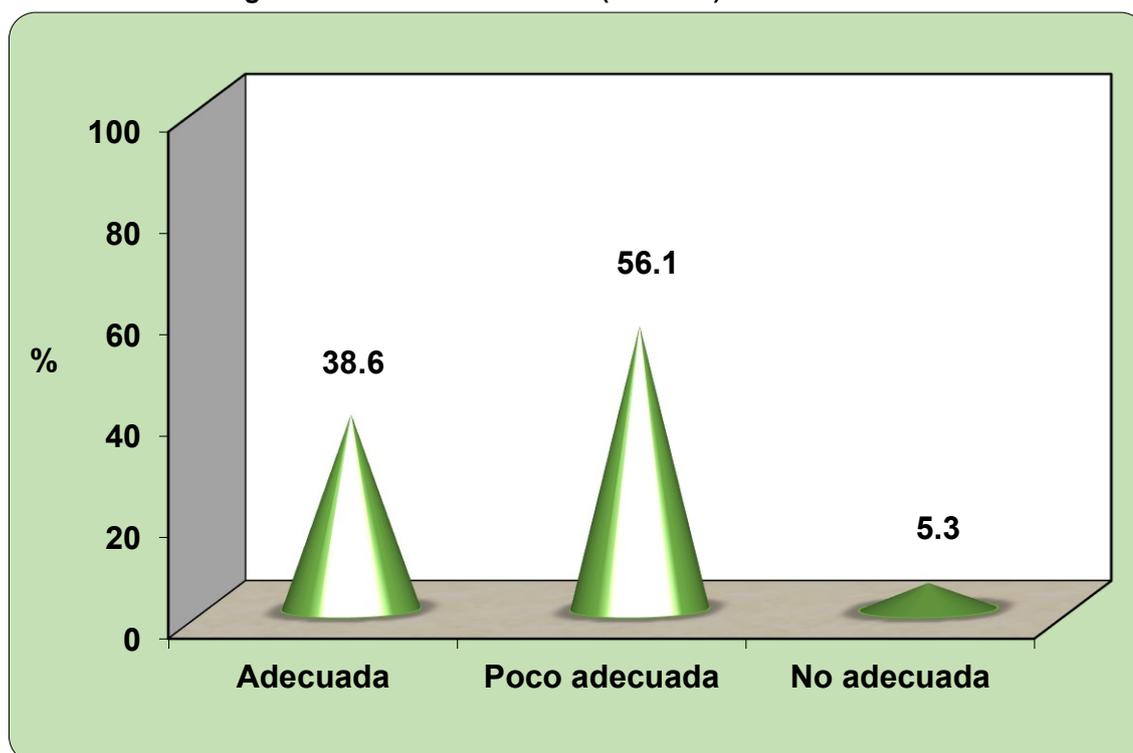


Figura 5. Proporción del Nivel de Retribución y estabilidad del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Respecto al nivel de retribución y estabilidad, se evidenció que existe una poca adecuada retribución y estabilidad en el 56,1 % (32) de los trabajadores; una adecuada en el 38,6% (22) y el 3,5% (2) considera no adecuada la retribución y estabilidad del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Tabla 19. Nivel del talento humano del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Nivel del talento humano	Nº	%
Buena	25	43,9
Regular	30	52,6
Mala	2	3,5
TOTAL	57	100,0

Fuente: Escala de gestión del talento humano (Anexo 3)

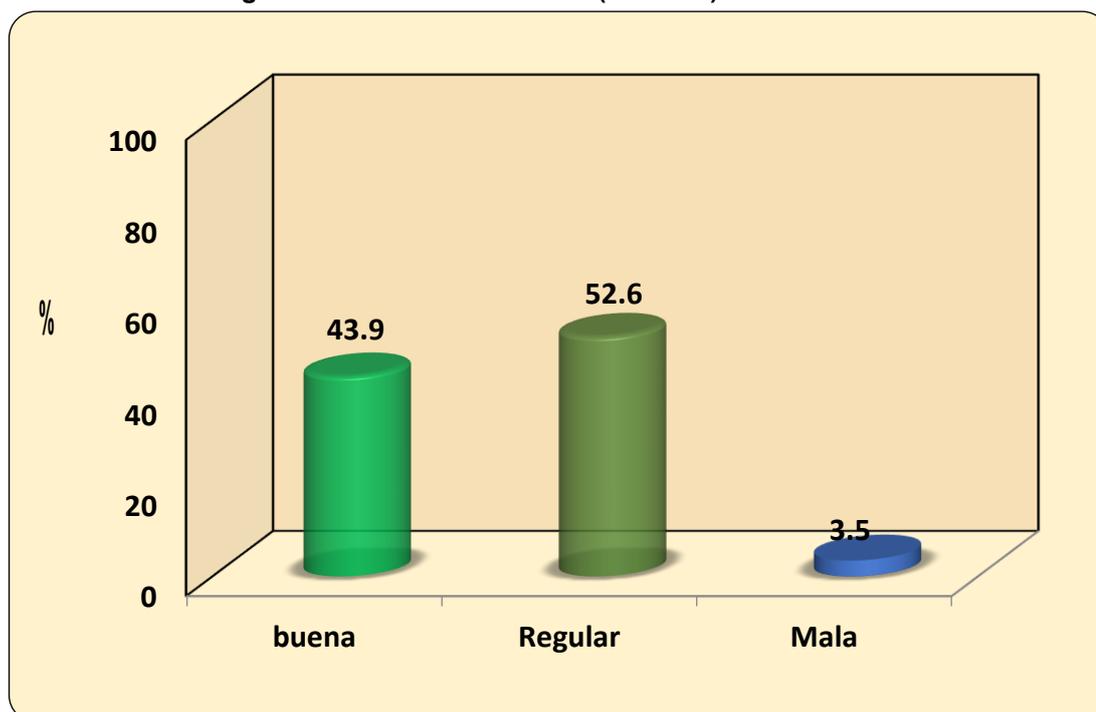


Figura 6. Proporción del nivel del talento humano del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Respecto al nivel del recurso humano, se evidencia un nivel regular en el 52,6% (30) del personal; asimismo el 43,9% (25) considera que existe un nivel bueno y un 3,5% (2) considera que hay un nivel malo en el recurso humano en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

4.2. Contrastación de la hipótesis y prueba de hipótesis.

Tabla 20. Relación entre la satisfacción laboral y la gestión del talento humanos en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción Laboral	Gestión del talento humano						Total		Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)
	Buena		Regular		Mala		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Insatisfecho	0	0,0	0	0,0	2	3,5	2	3,5	-0,969	0,000
Poco satisfecho	1	1,8	30	52,6	0	0,0	31	54,4		
Satisfecho	24	42,1	0	0,0	0	0,0	24	42,1		
TOTAL	25	43,9	30	52,6	2	3,5	57	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, se evidenció que, del total de los trabajadores que perciben como buena la gestión del talento humano, el 42,1% (24) está satisfecho con la labor que realiza; de los que perciben como regular la gestión del talento humano, el 52,6% (30) están poco satisfechos con la labor que realizan y del total que perciben como mala la gestión del talento humano, el 3,5% (2) se encuentran insatisfechos con la labor que realizan.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe una relación estadísticamente significativa, muy buena y negativa ($T_b = -0,969$ $p = 0,000$) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, lo que significa que cuando la gestión del talento humano disminuye lo hace también la satisfacción laboral, es decir ambos lo hacen simultáneamente.

Tabla 21. Relación entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción laboral	Relaciones Interpersonales						Total		Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)
	Malas		Regulares		Buenas		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Insatisfecho	2	3,5	0	0,0	0	0,0	2	3,5	0,878	0,000
Poco satisfecho	0	0,0	31	54,4	0	0,0	31	54,4		
Satisfecho	0	0,0	4	7,0	20	35,1	24	42,1		
TOTAL	2	3,5	35	61,4	20	35,1	57	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, se evidenció que, del total de los trabajadores que perciben como mala las relaciones interpersonales, el 3,5% (2) están insatisfechos con la labor que realizan; de los que perciben como regular las relaciones interpersonales, el 54,4% (31) están poco satisfechos y del total que perciben como buena las relaciones interpersonales, el 35,1% (24) se encuentran satisfechos con la labor que realiza.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, buena y positiva ($T_b=0,878$ $p=0,000$) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, lo que significa que, cuando las relaciones interpersonales aumentan lo hace también la satisfacción laboral, es decir ambos lo hacen simultáneamente.

Tabla 22. Relación entre la satisfacción laboral y los estilos de dirección en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción laboral	Estilos de dirección						Total	Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)	
	Clara y coherente		Poco claras y coherente		Nada clara y coherente					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Insatisfecho	0	0,0	0	0,0	2	3,5	2	3,5	-0,938	0,000
Poco satisfecho	2	3,5	29	50,9	0	0,0	31	54,4		
Satisfecho	24	42,1	0	0,0	0	0,0	24	42,1		
TOTAL	26	45,6	29	50,9	2	3,5	57	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral, se evidenció que, del total de los trabajadores que perciben como clara y coherente los estilos de dirección, el 42,1% (24) están satisfechos con la labor que realiza; de los que perciben como poco clara y coherente los estilos de dirección, el 50,9% (29) están poco satisfechos con la labor que realizan y del total que perciben como nada clara y coherente, el 3,5% (2) se sienten insatisfechos con la labor que realizan.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, muy buena y negativa ($T_b = -0,938$ $p = 0,000$) entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral, lo que significa que, cuando los estilos de dirección disminuyen lo hace también la satisfacción laboral, es decir ambos lo hacen simultáneamente.

Tabla 23. Relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalés, Huánuco-2021.

Satisfacción laboral	Sentido de pertenencia						Total		Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Insatisfecho	0	0,0	0	0,0	2	3,5	2	3,5	-0,849	0,000
Poco satisfecho	0	0,0	31	54,4	0	0,0	31	54,4		
Satisfecho	19	33,3	5	8,8	0	0,0	24	42,1		
TOTAL	19	33,3	36	63,2	2	3,5	57	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, se evidenció que, del total de los trabajadores que perciben como alta el sentido de pertenencia, el 33,3% (19) está satisfecho con la labor que realiza; de los que perciben como medio el sentido de pertenencia, el 54,4% (31) están poco satisfechos con la labor que realizan y del total que perciben como bajo el sentido de pertenencia, el 3,5% (2) se encuentran insatisfechos con la labor que realizan.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, buena y negativa ($T_b = -0,849$ $p = 0,000$) entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, lo que significa que a medida que el sentido de pertenencia disminuye, lo hace también la satisfacción laboral, es decir ambos lo hacen simultáneamente

Tabla 24. Relación entre retribución y estabilidad y la satisfacción en el personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Satisfacción laboral	Retribución y estabilidad						Total		Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)
	Adecuada		Poco adecuada		No adecuada					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Insatisfecho	0	0,0	0	0,0	2	3,5	2	3,5	0,921	0,000
Poco satisfecho	0	0,0	30	52,6	1	1,8	31	54,4		
Satisfecho	22	38,6	2	3,5	0	0,0	24	42,1		
TOTAL	22	38,6	32	56,1	3	5,3	57	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral, se evidenció que, del total de los trabajadores que perciben como adecuada la retribución y estabilidad, el 38,6% (22) están satisfechos con la labor que realizan; de los que perciben como poco adecuada la retribución y estabilidad, el 52,6% (30) están poco satisfechos con la labor que realizan y del total que perciben como no adecuada, el 3,5% (2) se sienten insatisfechos con la labor que realizan.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, muy buena y positiva ($T_b=0,921$ $p=0,000$) entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral, lo que significa que a medida que la retribución y estabilidad aumenta, lo hace también la satisfacción laboral, ambos lo hacen de manera simultánea.

CAPITULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Presentación de la contrastación de los resultados del trabajo de Investigación.

El estudio “Gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021”, determinó relación estadísticamente significativa, muy buena y negativa ($T_b = -0,969$ $p = 0,000$) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, estableciendo con ello, que a medida la gestión disminuía también lo hacía la satisfacción laboral.

Los resultados demostraron lo que Herzberg (20) manifestó, que, cuando se dirige correctamente el talento humano dentro de una organización, entonces se logra la satisfacción de los trabajadores, toda vez que se les permita trabajar en un ambiente favorable, se les retribuya adecuadamente, se les permita progresar como profesionales, se les brinda la oportunidad de capacitarse, se les motive a través de condiciones necesarias y se les permita desempeñarse como mejor lo saben hacer.

Resultados similares encontró Espinoza (14), quien mostró que, cuando la gestión del talento humano era malo, esto conlleva a relaciones interpersonales deficientes, estilos de dirección poco coherentes, bajo sentido de pertenecía, e inadecuada retribución y estabilidad y por ende se concluye en trabajadores insatisfechos.

Además, en sus dimensiones permitió evidenciar relación estadísticamente significativa, buena y positiva ($T_b = 0,878$ $p = 0,000$) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Coincidentemente, Ávila (13), encontró una relación significativa pero negativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral,

concluyendo que a medida que la gestión del talento disminuía también lo hacía la satisfacción. En ese sentido se mostró que cuando gestión del talento humano era malo o pésimo, se evidenciaba inseguridad en el trabajo, desmotivación, incomodidad con las responsabilidades, relaciones interpersonales deficientes, descontento por las bajas retribuciones e insatisfacción por el pésimo salario y finalmente un bajo desempeño laboral.

En el mismo sentido, Tafur (17), de los resultados de su investigación, se evidenció relación directa, muy fuerte y significativa entre la gestión del personal de salud respecto a las relaciones interpersonales ($p=0,000$ $r = 0,731$) y la satisfacción laboral, siendo que se mantenía un clima laboral favorable, el mismo que conducía a mejorar la interacción entre los trabajadores y como resultado se evidenciaba un ambiente saludable para el desarrollo y desempeño laboral.

Por otro lado, se evidenció relación estadísticamente significativa, muy buena y negativa ($T_b=-0,938$ $p=0,000$) entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral. Los resultados coincidieron con los encontrados por Bendezú (18), quien halló que la gestión del talento humano se relacionó significativamente con la satisfacción laboral, alcanzando un valor positivo de 0,892 y un $p= 0,000$. Lo que determinó que a medida que la gestión respecto a los estilos de dirección era buena, lo era también la satisfacción laboral. Cuando los directivos brindaban confianza a los trabajadores y se maneja un liderazgo adecuado mayor era la satisfacción y el desempeño laboral.

Sin embargo, los resultados de Castañeda (16), demostraron que, cuando la gestión del recurso humano es mal o pésima, la situación conduce a un alto grado de insatisfacción por parte de los trabajadores, siendo que se demuestra falta o inadecuado liderazgo, falta de control de personal, ausencia de motivación por parte de los directivos y una falta de compromiso con la institución.

El estudio también demostró relación estadísticamente significativa,

muy buena y positiva ($T_b=0,921$ $p=0,000$) entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral. Los resultados encontrados por Cisneros (15), mostró que, cuando los niveles de gestión del talento humano eran altos, de igual forma lo era la satisfacción laboral; lo cual era el resultado de brindar una buena retribución por el buen trabajo que realizaban los trabajadores, de mantener un ambiente de trabajo adecuado, del respeto de las normas establecidas en la institución, de tener un control interno que permita la resolución satisfactoria de los problemas y de mantener motivada con incentivos el buen desempeño de los trabajadores.

Finalmente, los resultados del estudio mostraron que existió relación estadísticamente significativa, buena y negativa ($T_b=-0,849$ $p=0,000$) entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, lo cual significó que, a medida que el sentido de pertenencia disminuía, lo hacía también la satisfacción laboral. Coincidentemente Santamaría, Hernández y Niebles (10) encontraron relación significativa entre la gestión del recurso humano respecto al sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, evidenciado en la el compromiso del profesional con la institución y la práctica de valores colectivos.

CONCLUSIONES

El estudio permitió arribar a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó relación estadísticamente significativa, muy buena y negativa ($T_b = -0,969$ $p = 0,000$) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral
2. Se evidenció relación estadísticamente significativa, buena y positiva ($T_b = 0,878$ $p = 0,000$) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.
3. Se encontró relación estadísticamente significativa, muy buena y negativa ($T_b = -0,938$ $p = 0,000$) entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral,
4. Se determinó relación estadísticamente significativa, buena y negativa ($T_b = -0,849$ $p = 0,000$) entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.
5. Se demostró relación estadísticamente significativa, muy buena y positiva ($T_b = 0,921$ $p = 0,000$) entre la retribución y estabilidad y la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Para el personal de salud.

- Realizar capacitaciones que le permitan adquirir las competencias necesarias para el puesto de trabajo que son responsables.
- Comprometerse con la institución de salud a la cual pertenece, siendo que ambos se apoyan mutuamente.
- Realizar su trabajo de manera responsable a fin de que la institución consiga buenos resultados por su buen desempeño laboral.

Para los directivos de la Red de Salud Huamalies.

- Siendo que la gestión del talento humano es percibido por los trabajadores como regular es necesario hacer ajustes para lograr la satisfacción de los trabajadores.
 - Consignar la práctica de realizar incentivos, ya que así se motivará a los trabajadores a desempeñar sus labores de una mejor manera.
 - Tener un plan de seguridad laboral mediante el cual los trabajadores puedan estar seguros al momento de desempeñar su función.
 - Mantener la higiene en la institución laboral, a fin de que los trabajadores gocen de buenas condiciones para desempeñar su función lo cual llevará a un buen estado de salud del trabajador.
 - Realizar una adecuada evaluación, ya que así se tendrá bien ubicado al personal con conocimiento de las funciones que debe realizar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Organización Mundial de la Salud. Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID19; 2020.
2. Organización Mundial de la Salud. El informe sobre la salud en el mundo 2012. OMS. Ginebra.
3. Padilla M. Cooperación técnica en la Gestión de Talento humano. Washington DC. OPS/OMS: 2010.
4. Becker G. Capital humano. Prensa de la Universidad de Chicago: New York: Chicago press. 2004.
5. Kovach K. Tamaño de la organización, satisfacción laboral, absentismo y rotación. Washington, D.C.: University Press of America. 2003.
6. Sornoza A. El sistema de incentivos como herramienta para el mejoramiento de la productividad organizacional. México; 2014
7. Ministerio de Salud. Lineamientos de política sectorial para el período 2002 - 2012 y principios fundamentales para el plan estratégico sectorial del quinquenio. Lima: Ministerio de Salud.
8. Organización Panamericana de la Salud-Perú. Respuesta a la emergencia por COVID-19. [internet]. 2020 [Consultado 2021 jul 4] Disponible en: https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4498:respuesta-a-la-emergencia-por-covid-19&Itemid=0
9. Inventario Regional. Los estudios microregionales en establecimiento de salud y sus recursos humanos; Huánuco, 2017,
10. Santamaria A., Hernandez H., Niebles W. Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. Revista Espacios; 2020; 41 (38), 56-69.
11. Miranda L. La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción

laboral de los empleados de la empresa creaciones “vaness” de la ciudad de Ambato. [Tesis de pre grado]. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

12. Macías M., Ruiz S., Valdivieso P. Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. [Tesis de pre grado]. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador; 2020.
13. Ávila del Valle J. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018. [Tesis de postgrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima; 2018.
14. Espinoza S., Lora M. Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. [Tesis de postgrado]. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo; 2020.
15. Cisneros C. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. [Tesis de postgrado]. Universidad Cesar Vallejo, Piura; 2020.
16. Castañeda Y. Gestión del talento humano para la satisfacción laboral del Personal Administrativo del Policlínico “Agustín Gavidia Salcedo” ESSALUD Lambayeque. [Tesis de postgrado]. Universidad Cesar Vallejo; 2020.
17. Tafur J. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel. [Tesis de postgrado]. Universidad Cesar Vallejo; 2020.
18. Bendezú K. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Privada. Rev. Invest Valdizana; 2019; (14): 22-28.
19. Locke E. Qué es la satisfacción laboral. Comportamiento organizacional y desempeño humano. Centro de investigación e interventoría en comportamiento organizacional; 2011; 15(2): 65-79.

20. Herzberg F. Una vez más: ¿Cómo motiva a los empleados? Revisión de negocios de Harvard. Centro de investigación e interventoría en comportamiento organizacional; Medellín; 1980; 15(2): 65-79.
21. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill; 2011.
22. Ulrich D. OASIS: un estudio empírico de estrategia, organización y gestión de recursos humanos. Academy of Management; 2010.
23. Cappelli P., Singh H. Integrar los recursos humanos estratégicos y la gestión estratégica. En: Lewin D, Mitchell O, Sherer P. Fronteras de investigación en relaciones industriales y recursos humanos, Madison, WI: Asociación de investigación de relaciones industriales; 2002.
24. Boudreau J. Consideración económica al estimar la utilidad de los programas de mejora de la productividad de los recursos humanos. Personnel Psychology; 2003; 36 (1), 551-575.
25. Wright P., McMahan G., McWilliams, A. (2004). Recursos humanos y ventaja competitiva sostenida: una perspectiva basada en los recursos. Revista internacional de gestión de recursos humanos; 5(3), 301-326.
26. Pfeffer J. La Ecuación Humana. Barcelona: Ediciones Gestión; 2004
27. Guest D. Gestión y desempeño de los recursos humanos: una agenda de revisión e investigación. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos; 2002; 8(3): 263-276.
28. Barney J. Recursos firmes y ventaja competitiva sostenida. Diario de gestión; 2001; 17(1): 99-120.
29. Klinar R. El aprendiz. Historias sobre la Gestión de Recursos Humanos. [internet] 2008 [Consultado 2021 jun 4]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/suarezrp/introduccion-a-la-gestion-de-recursos-humanos-en-salud>
30. Pérez R. Satisfacción y participación. [internet] 2020 [Consultado 2021 jun

- 13]. Disponible en: <http://www.GestioPolis.com>.
31. Róvere M. Planificación Estratégica de los Recursos Humanos en Salud. Serie de Desarrollo de Recursos Humanos. OPS; 2004; 96 (1): 25-30.
 32. Instituto de Desarrollo de Recursos humanos. Bases para la Gestión Descentralizada de Recursos Humanos. Lima: Perú; 2004.
 33. Escalante G., Frisancho A. Construyendo la Agenda para el Desarrollo y la Gestión de los Recursos Humanos en Salud. Proyecto Generación de Capacidades en el Ministerio de Salud. Lima: Perú; 200.
 34. Moss R. Sobre las fronteras de la gestión. Harvard Business Review Book Series; 2007.
 35. Porter J. Ventaja competitiva; Creación y mantenimiento de un rendimiento superior; 2008.
 36. Schuler S. Gestión de recursos humanos y personales. 3ra ed. West Publishing; 2008.
 37. Boselie P., Paauwe J. Gestión y desempeño de los recursos humanos: lecciones de los Países Bajos, ponencia invitada 12avo Congreso Mundial de IIRA, Tokio, Japón; 2004.
 38. Walton, R. Del control al compromiso en el puesto de trabajo. Harvard Business Review; 2005; 63 (2): 77-84
 39. Whitener E. ¿Las prácticas de recursos humanos de alto compromiso afectan el compromiso de los empleados? Journal of Management; 2001; 27 (1): 515-535.
 40. McNabb R., Whitfield K. Sindicatos, Flexibilidad, Trabajo en Equipo y Desempeño Financiero. Estudios de organización; 2007; 5 (18): 821-38.
 41. Nagarajan R., Flood P. Determinantes del comportamiento laboral innovador: desarrollo y prueba de un modelo integrado. Gestión de la creatividad y la innovación; 2005; 14 (2): 32-47.

42. Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: mano de obra 2030. [Internet] 2016 [2021 junio 10]. Disponible en: http://who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/.
43. Sparkman G., Walton G. Las normas dinámicas promueven un comportamiento sostenible, incluso si es contra-normativo. *Psychol Sci.* 2017; 28 (1): 1663-1674.
44. Organización Internacional de Trabajo. El COVID-19 y el mundo del trabajo. Respuestas Políticas Nacionales; 2020.
45. Stoeva T. Interdependencia entre la motivación profesional y la satisfacción del personal de enfermería. *J de IMAB.* 2019; 25 (3): 2659-2662.
46. Teeny J. Una revisión y un marco conceptual para comprender los efectos de correspondencia personalizados en la persuasión. *J. Consum. Psychol.* 2020; 18 (2): 65-86.
47. Organización Mundial de la Salud. Más sano, más justo, más seguro: la travesía de la salud mundial 2007–2017. Ginebra-Suiza: OMS; 2018.
48. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: OMS; 2010.
49. Pérez I. La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio. *Revista interamericana de psicología ocupacional;* 2015; 15(2): 65-79.
50. Flores, J. El comportamiento humano en las organizaciones. [Tesis de pregrado]. Universidad del Pacífico. Lima; 2006.
51. Burke R. Prácticas de gestión, satisfacción de los empleados y percepción de la calidad del servicio. *Psychological reports;* 2005; 77 (1): 748-50.
52. Jacobs R., Soloman T. Estrategias para mejorar la predicción del desempeño laboral a partir de la satisfacción laboral. *Revista de psicología*

- aplicada; 2010; 62 (1): 417-421.
53. Rusbult C., Lower D. When bureauerats get the blues. En Journal of Applied Social Psychology; 2005; 15(2): 80-103.
 54. Robbins S. Comportamiento organizacional. 5ta. Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana. México; 2010.
 55. Huse E., Bowdich J. El comportamiento humano en la organización. EDS. Deusto: Bilbao; 2015.
 56. Hoppock R. Satisfacción laboral. New York: Arno Press; 2009.
 57. Davis, Newstrom. Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill; 2014
 58. Quezada N. Metodología de la investigación. Lima: Macro; 2010.
 59. Hernandez, R. Metodología de la investigación. México: Mac Graw Hill; 2018.
 60. Sierra R. Técnicas de investigación social, teoría y ejercicios. Novena edición. España: Paraninfo; 2004.
 61. Vera. Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional. Microred Huanchaco. Trujillo, 2017. [Tesis de post grado] Universidad de Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CARACTERISTICAS PERSONALES Y LABORALES

Título: Gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la unidad ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

Instrucciones: Estimado/a trabajador/a de la Red Huamalies, te pido que respondas las preguntas sobre tus datos personales y laborales. Marca con una "X" la opción con la que te identificas, el instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración en el desarrollo de este cuestionario.

Gracias.

I. Características sociodemográficas.

1. ¿Cuántos años tiene usted?

2. ¿Cuál es su sexo?

Masculino () Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil :

- Soltero/a () Casado/a ()
- Conviviente () Divorciado/a ()
- Viudo/a ()

II. Características laborales

4. ¿Cuál es su categoría profesional?

- Médico ()
- Enfermero/a ()
- Obstetra/iz ()
- Odontólogo ()
- Psicólogo/a ()
- Técnico en enfermería ()
- Técnico farmacéutico ()
- Contador ()
- Administrador ()
- Otros () Especifique.....

5. Tiempo de servicio

6. ¿Cuál es su área funcional actual?

- Recursos humano ()
- Salud a las personas ()
- Laboratorio ()
- Logística ()
- Planeamiento estratégico ()
- Epidemiología ()
- Economía ()
- Estadística ()
- Otros () Especifique.....

7. ¿Cuál es su condición laboral actual?

Nombrado ()

Contratado ()

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Título: Gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la unidad ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

Instrucciones: Estimado/a trabajador/a de la Red de Salud Huamalies, responda por favor sobre tu satisfacción frente a gestión del talento humano en tu centro de labor marcando con una "X" la opción que más se acerque a tu opinión. El presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

Gracias

1. Nunca
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4
	Satisfacción laboral				
	Satisfacción con la labor que realizo				
1.	Me gusta mi trabajo				
2.	Mi trabajo me da posibilidades de hacer cosas en las que me destaco.				
3.	Mi trabajo me permite desarrollar en lo que me gusta.				
4.	La forma de trabajo sobre aspectos laborales me satisface				
5.	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.				
6.	Estoy satisfecho con el ritmo que hago mis tareas.				
7.	Me satisface decidir por mí mismo, aspectos de mi trabajo.				
	Satisfacción con el ambiente de trabajo				
8.	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.				
9.	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está adecuada.				
10.	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.				
	Satisfacción por las oportunidades de mejora				
11.	En mi centro de trabajo tengo oportunidad de asumir cargos en el equipo de gestión.				
12.	Estoy satisfecho de la formación académica que me da mi centro de labor.				
	Satisfacción con el liderazgo				
13.	Estoy satisfecho de la relación con mis jefes.				
14.	Me satisface la forma de supervisión que se realiza en mi institución de salud				
15.	Estoy satisfecho de cómo se cumple el convenio, y las leyes laborales en mi institución de salud.				
16.	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.				
17.	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea				
18.	Mi institución de salud me trata con justicia e igualdad.				
19.	Estoy contento con el apoyo que recibo de mis superiores.				
	Satisfacción por las relaciones interpersonales				
20.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros				
21.	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi institución de salud.				
22.	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.				
	Satisfacción con los salarios e incentivos				
23.	Mi salario me satisface				
24.	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.				
25.	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios				
26.	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos				

ANEXO 3

ESCALA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título: Gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la unidad ejecutora 405-Red de Salud Huamalies, Huánuco-2021.

Instrucciones: Estimado/a trabajador/a de la Red de Salud Huamalies, responda por favor sobre su percepción frente a la gestión del talento humano en tu centro de labor, marcando con una "X" la opción que más se acerque a tu opinión. El presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

Gracias

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente (No sabe no opina)
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Relaciones interpersonales					
1	Los trabajadores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.					
2	Los trabajadores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.					
3	Los trabajadores pueden ser felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan					
4	Todos los trabajadores conocen los objetivos y fines de la institución.					
5	Los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones					
6	Los trabajadores tienen acceso a los procesos de capacitación y actualización técnico profesional					
7	Se implementan mejoras permanentes para que el trabajador pueda desarrollar su labor en un ambiente de confort y satisfacción.					
8	Se respeta la transparencia de los procesos administrativos que tienen que ver con el manejo del personal.					
9	Existe un plan general de riesgos					
10	Se proporciona al personal información acerca de su rendimiento laboral.					
11	Se cuenta con una tabla de especificaciones de los tipos de remuneración basada en la situación laboral del empleado					
	Estilos de dirección					
12	Se promueve permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos					
13	Se promueve la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos					
14	Existe solidaridad en todos los aspectos de la vida laboral					
15	Se realizan reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen					
16	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto					
17	Se realizan actividades institucionales, para favorecer las relaciones interpersonales					
	Sentido de pertenencia					
18	Existe un programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud					
19	El personal de salud recibe sus prestaciones laborales de acuerdo a ley.					
20	Se otorgan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del empleado					

21	Se utiliza a la evaluación del personal como un medio de motivación y estímulo laboral					
22	Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales					
23	Existe un reglamento interno que se cumple y se respeta en todos los niveles de la institución					
24	El personal tiene experiencia calificada para el ejercicio de su labor técnico-profesional de acuerdo al cargo que ocupan.					
	Retribución y estabilidad					
25	Todo el personal se siente respaldados por la gestión de sus jefes y directores					
26	Siempre se le brinda al personal las facilidades para desarrollarse profesional y técnicamente de acuerdo a sus expectativas de realización personal y profesional					
27	Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo					
28	No se permite la pérdida de profesionales y técnicos valiosos.					
29	La institución posee un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todo el personal					
30	Hay establecido un procedimiento de promoción interna, que permite al personal de salud conocer sobre las oportunidades que brinda la institución para su desarrollo personal					
31	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados					
32	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo.					

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto. Gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la unidad ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Investigadora Principal: Lic. Enf. Nory Georgina Vela Ramírez

Objetivo.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción del personal que labora en la unidad ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes, Huánuco-2021.

Participación. Participa personal de Salud de la Unidad Ejecutora 405-Red de Salud Huamalíes.

Procedimientos. Se le aplicará 2 instrumentos, una escala de satisfacción laboral y otra escala de gestión del talento humano, a fin de relacionar ambas variables y saber si existe o no relación significativa entre ambas variables.

Riesgos. No habrá ningún riesgo para usted, en caso de no aceptar la invitación no habrá ninguna repercusión alguna.

Beneficios. El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre los resultados de la investigación.

Alternativas. Tu participación es voluntaria, puedes escoger no participar o puedes abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarte no te representará ningún problema.

Compensación. No recibirás pago alguno por tu participación. En el transcurso del estudio podrás solicitar información sobre los resultados de la investigación.

Confidencialidad de la información. La información recabada será confidencial, se mantendrá en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: Me han leído la información proporcionada y he tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento si así lo decido sin que me afecte de ninguna manera.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Firma de la participante: _____

Firma de la investigadora: _____

Huánuco, a los ----- días del mes de del 2021