

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión del Talento Humano y Satisfacción**  
**Laboral en la Clínica J \* C Inmaculada Concepción**

**Sullana, 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en**  
**Administración**

**Autora**

Mereci Juárez, Ariana Milagros

Código ORCID 0000-0002-0994-7327

**Asesor**

Gonzalez Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID 0000-0003-4279-7145

**Piura – Perú**

**2023**

## ÍNDICE

INDICE.....	i
INDICE DE TABLAS .....	ii
1. PALABRAS CLAVE .....	iii
2. TÍTULO.....	iv
RESUMEN.....	v
4. ABSTRACT.....	vi
5. INTRODUCCIÓN.....	1
6. METODOLOGÍA .....	17
7. RESULTADOS .....	19
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	29
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	33
1.. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS .....	35
12. ANEXOS Y APENDICES.....	40

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de la gestión del talento humano de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana, 2023	19
Tabla 2: Nivel de la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	20
Tabla 3: Establecimiento de la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	21
Tabla 4: Correlación de las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción Sullana 2023	22
Tabla 5: Precisión de la relación que existe entre la admisión y aplicación de personal y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	23
Tabla 6: Correlación de la admisión - aplicación de personal y satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	24
Tabla 7: Precisión de la relación que existe entre la compensación y desarrollo de personas y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	25
Tabla 8: Correlación de la compensación - desarrollo de personas y satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	26
Tabla 9: Determinación de la relación que existe entre mantenimiento y evaluación de personal y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	27
Tabla 10: Correlación del mantenimiento - evaluación de personal y satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023	28

## PALABRAS CLAVE

<b>Tema</b>	Gestión del talento humano y satisfacción laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

## KEY WORDS:

<b>TOPIC</b>	Management of human talent and job satisfaction
<b>SPECIALTY</b>	Administration

## Línea de investigación

Línea de Programa	Talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la clínica J \* C Inmaculada Concepción Sullana, 2023”** del (a) estudiante: **Ariana Milagros Mereci Juárez**, identificado(a) con **Código N° 2117100167**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 20%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**TÍTULO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN LA CLÍNICA J \* C INMACULADA CONCEPCIÓN SULLANA, 2023**

## RESUMEN

El propósito de la tesis buscó determinar cuál es la dependencia que existe entre la gestión del talento humano GTH y la satisfacción laboral en la clínica J \* C Inmaculada Concepción Sullana, 2023. Se realizó la investigación bajo el tipo de investigación básica, asimismo no experimental, además se trabajó con un nivel descriptivo y correlacional, también de corte transversal y cuantitativa.

Para este estudio se tomó como población de la investigación a la totalidad del personal, los mismos que fueron 30 trabajadores, al igual que la muestra. Se usó como técnica de la investigación a la encuesta, además se consideró como instrumento a un cuestionario, el cual fue validado por los expertos a través de la panilla de juicio, asimismo se empleó para la confiabilidad el Alfa de Cronbach.

Conforme a los resultados que se encontraron se determinó que, si hay relación entre la GTH y la satisfacción laboral en la clínica J \* C Inmaculada Concepción Sullana, durante el año 2023.

## **ABSTRACT**

The purpose of the thesis sought to determine the dependency that exists between the management of human talent GTH and job satisfaction in the J \* C Inmaculada Concepción Sullana clinic, 2023. The research was carried out under the type of basic research, also non-experimental, also worked with a descriptive and correlational level, also cross-sectional and quantitative.

For this study, the entire staff was taken as the research population, the same as 30 workers, as well as the sample. The survey was used as a research technique, in addition a questionnaire was considered as an instrument, which was validated by the experts through the trial panel, Cronbach's Alpha was also used for reliability.

According to the results that were found, it was determined that, if there is a relationship between the GTH and job satisfaction in the J \* C Inmaculada Concepción Sullana clinic, during the year 2023.

## INTRODUCCIÓN

En cuanto a los antecedentes de nivel internacional, se presenta a Abril y Núñez (2023), de quien se puede observar que se realizó con el objetivo de encontrar la relación existente entre el talento humano presente en la organización y el clima que se percibe en la misma. Para esto se tomó como premisa una universidad pública en Ecuador, de la cual se tomó como muestra a ciento treinta profesores nombrados y con contrato ocasional. El estudio desarrollado fue de clase cuantitativa y correlacional, no experimental y teniendo en cuenta el corte transaccional. Tras recopilar los datos se concluyó que entre las dos variables analizadas existe un vínculo fuerte y positivo.

Según Chicaiza (2022), que en su tesis tuvo como finalidad reconocer la predominancia que tienen los niveles de la gestión del capital humano sobre la calidad del servicio ofrecido a la clientela de una organización llamada “Plastifull” ubicado en Esmeraldas, Ecuador. El estudio se hizo con un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, siendo descriptivo, no experimental y de campo. La población tomada fue de nueve trabajadores y cincuenta clientes de la empresa. Se utilizó la encuesta como técnica para recopilar los datos. Finalmente, como resultado principal se determinó que no se encuentran procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos en la entidad estudiada.

López (2022), en su estudio tuvo el objetivo de encontrar el vínculo que une a la gestión del capital humano y a la productividad de los trabajadores de una empresa llamada “Tecnimadera” ubicada en una ciudad de Ecuador. El instrumento utilizado para este trabajo fue un cuestionario, el cual se aplicó a la totalidad de empleados de la organización. Este trabajo fue de tipo no experimental, descriptivo y correlacional. Tras el respectivo análisis de los resultados se concluyó que es recomendable manejar efectivamente el conocimiento tanto grupal como individual, ya que, será necesario para poder desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y experiencias, esto mediante capacitaciones.

Aular (2021) en su artículo realizado en organizaciones de Venezuela acerca de las funciones que realiza el área de GTH, tomando la percepción de los gerentes con el fin de ayudar a particularizar la realidad de la práctica gerencial y la gestión que realiza este departamento. En el aspecto metodológico la investigación posee un enfoque cuantitativo, además de un nivel descriptivo con un diseño de campo. La investigación realizada comprendió 8 estados de Venezuela y tomó como análisis a treinta y ocho gerentes. Se evidenció que predomina las funciones de tipo operativo, manteniendo las funciones de costumbre y no consideran las de tipo estratégico puesto que todavía no reconocen el valor que podría aportar en esta área para alcanzar los objetivos y estrategias de las compañías

Cabezas y Brito (2021) presentaron su investigación sobre el efecto que causa la GTH en el rendimiento del trabajo del personal de una compañía de servicios, trabajaron la metodología con un enfoque mixto y realizaron una revisión de tipo teórica, además la investigación se basó en la observación y se empleó la encuesta para la recopilación de información relevante para el estudio. Concluyeron que es preciso que en la empresa se revise la GTH que se viene haciendo considerando de manera específica los niveles del rendimiento del personal en el trabajo. Conforme a los resultados hay impacto de significancia y positivo por parte de la GTH sobre el rendimiento de los trabajadores en la estación de servicios

Paredes y Bustamante (2021) en estudio consideraron adecuado conocer la dependencia o conexión que hay entre la GTH con la satisfacción que presenta el capital humano de entidades financieras de Guayaquil. Con respecto a la parte metodológica fue un estudio cuantitativo, de método inferencial, asimismo de diseño descriptivo y correlacional. Se hizo uso de un cuestionario con cuarenta interrogantes para la obtención de información, aplicado a 370 trabajadores que fueron la población-muestra. Después de la aplicación del Chi cuadrado se comprobó que hay conexión o dependencia positiva entre la gestión de

su talento humano con la satisfacción que muestran el personal en las entidades financieras consideradas en el estudio.

Macias et. al. (2020) realizaron en su investigación un análisis de la GTH en una compañía de construcción de Ecuador, enfocada a explorar aquellos factores que tienen impacto de alguna forma en la satisfacción del trabajo que realizan sus trabajadores. Se empleó la metodología de análisis, así como de síntesis de la bibliografía abordada y se aplicó una encuesta a las jefaturas de cada área, así como a los trabajadores que acompañan la GTH, quienes brindaron información oportuna para el estudio. Dentro de lo encontrado se menciona que hay debilidades en el proceso de la GTH careciendo de programas motivacionales, lo que conlleva a que la insatisfacción tenga incidencia a que los colaboradores no se comprometan con la compañía para dar cumplimiento a las labores fijadas; adicionalmente se encontró que el recurso humano no tiene claridad lo que la entidad espera de ellos, además las tareas no se encuentran definidas, lo que ocasiona que se pierda tiempo al momento de efectuar sus actividades laborales.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se presenta a Cotrina (2022) realizó su tesis en una empresa exportadora buscando determinar la existencia de dependencia o relación entre la gestión de su talento humano con la satisfacción que presenta su personal en el centro de labores. En cuanto a la parte metodológica trabajó una investigación básica, no experimental, y correlacional, esta se debe a que la investigación estuvo direccionada a llegar a conocer la relación existente entre la variable dependiente: GTH y la variable independiente, satisfacción laboral. para tal efecto se logró aplicar un formulario virtual a cincuenta y ocho empleados de la empresa pesquera exportadora, para la obtención de los datos necesarios para el estudio, después se procedió al procesamiento aplicando el Chi cuadrado, dando como resultado que hay correspondencia de la GTH con la satisfacción del personal de la empresa pesquera.

Pérez (2022) efectuó su estudio en un centro de salud público de Andahuaylas, con la intención de realizar una descripción de la relación de la GTH con la satisfacción del trabajo que realiza el personal del nosocomio. Fue un estudio de tipo básico de un nivel descriptivo. Correlacional y de diseño no experimental con corte transversal. La muestra considerada para esta investigación fueron cincuenta funcionarios asistenciales, quienes contestaron un cuestionario. Como resultado del estudio e indicó que hay una dependencia significativa positiva entre las variables de la tesis, lo que se contrastó por medio del coeficiente de Spearman, afirmando que a una mejor percepción de la gestión que se realiza al capital humano se optimizará el nivel de percepción de su satisfacción en el trabajo.

Bendezú (2020) señala en su tesis sobre la relación que presenta la gestión del capital humano y la satisfacción que muestran el personal de un centro educativo de la ciudad de Lima. En lo metodológico se empleó un enfoque descriptivo y correlacional. Se aplicó un cuestionario diseñado por Sonia Palma, a 18 profesores y seis trabajadores administrativos. Se mostró como resultado que la GTH si presenta relación o dependencia significativa con la satisfacción del trabajo que realiza el personal del la entidad educativa, además se encontró que hay una correlación fuerte entre las variables de la tesis.

Tafur (2020) en su trabajo de tesis realizado para determinar si existe relación entre la GTH y la satisfacción de su personal de un centro de salud de Pimentel, empleó el enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, descriptivo explicativo. Se utilizó un cuestionario, empleado por Godoy (2016) y se les aplicó a 52 colaboradores entre enfermeras de emergencia y de UCI, de quienes se obtuvo como resultado que el nivel de percepción de la GTH en su mayoría está de acuerdo; siendo la dimensión con mayor porcentaje la planificación y las políticas que se aplican en el nosocomio y las de menor percepción las de control. En cuanto a la satisfacción que muestra el personal el nivel de percepción es

que están de acuerdo con el trabajo que realizan. Por último, se denota que hay relación entre las variables de la tesis.

Torres (2020) en su tesis elaborada en un nosocomio de la policía del Perú buscó identificar si es que existe relación entre la GRH y el desempeño que realiza el personal del área de Urología. Presentó un enfoque metodológico cuantitativo, además de ser un investigación no experimental, transaccional, correlacional y prospectiva. Trabajó con toda la población de estudio siendo cincuenta colaboradores del hospital en el área de urología, a los cuales se les aplicó una encuesta. Para los resultados se aplicó el estadístico de Spearman, de donde se obtuvo que un poco menos del 50% de los trabajadores mencionaron que la GRH se encuentra en un nivel regular y en relación al trabajo que realizan en el hospital, señalaron que se encuentra en un nivel alto. En cuanto al proceso de incorporación del RH estiman que se encuentra en un nivel regular, en lo relacionado a la capacitación y a la evaluación, sin embargo, en cuanto a la gestión de incentivos se encontró en nivel inadecuado. Asimismo, se halló que existe relación entre la GRH y el desempeño que realiza el personal del hospital, al igual que las dimensiones: incorporación de personal, capacitación - desarrollo y evaluación presentan relación con el desempeño del personal; no obstante, la gestión de incentivos no presenta relación con el desempeño que realiza el personal del centro de salud.

Vendezu (2020) realizó su tesis en una I.E. donde busco determinar si es que hay relación entre la GTH y la satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en esta institución. Metodológicamente fue un estudio descriptivo – correlacional. Se encuestó a dieciocho profesores y seis trabajadores administrativos de la I.E. Se concluyó que la GTH si tiene relación de significancia con la satisfacción en el trabajo por parte del personal, adicionalmente se presentó una fuerte correlación entre las variables analizadas.

Oliva (2018) trabajó su tesis sobre la GTH y la satisfacción del personal de una entidad del estado, buscando conocer si existe o no relación entre las variables mencionadas. Se realizó un estudio no experimental, también descriptivo y correlacional; se tomó como población-muestra a los cuarenta y ocho colaboradores de la entidad pública de San Martín, aplicándoseles un cuestionario para la recopilación de información; se halló como resultado que la GTH está en un nivel regular y la satisfacción laboral está en un nivel insatisfecho. Se concluyó que hay relación e influencia positiva media entre la GTH y la satisfacción de su personal de la dirección de defensa pública y acceso a la justicia

En cuanto a los antecedentes locales, se presenta a Rosillo (2022), su investigación realizada en una empresa constructora de Piura buscó conocer las diferencias que existen en cuanto a la satisfacción en el trabajo del personal obrero con el personal técnico. Se trabajó mediante una metodología sustantiva y descriptiva, además de ser no experimental, transaccional y comparativo, se aplicó un muestreo no probabilístico para cien colaboradores, de los cuales cincuenta fueron personal técnico, y los otros cincuenta personal obrero, se tomó el cuestionario para conocer la satisfacción laboral de donde se concluyó que el grado de satisfacción de los trabajadores obreros es mayor que la de los trabajadores técnicos, en la mayoría de las dimensiones estudiadas con excepción de la dimensión reconocimiento personal y social donde se encontró que los trabajadores técnicos mostraron niveles altos de satisfacción.

Sandoval y Zuta (2022), trabajaron su tesis en la caja municipal de Piura, sucursal Castilla, para diagnosticar el nivel que presenta la satisfacción laboral de su personal, relacionado a la autorrealización y crecimiento profesional. Para tal propósito se recurrió a la técnica encuesta, y se utilizó el cuestionario de 18 interrogantes aplicado a treinta y un colaboradores del CEMAC Piura, agencia Castilla. Se logró determinar según la percepción del personal que no existen oportunidades suficientes de desarrollo, además no obtienen el reconocimiento que esperan por su buen trabajo, también señalan que podría mejorarse las remuneraciones y los beneficios laborales, los sueldos son aumentados en

poca cantidad y después de mucho tiempo, por último, se encontró que existen muchas reglas y procedimientos a realizar, lo que obstaculiza hacer un trabajo adecuado. Se concluyó que el nivel de satisfacción en el trabajo por parte del personal de la caja municipal estudiada está en un nivel medio, lo que confirma que se encuentran regularmente satisfechos.

Cisneros (2020), presentó su tesis realizada en el área de traumatología del hospital Santa Rosa de Lima, buscando hallar la existencia de la relación entre la GTH con la satisfacción en el centro laboral. Se planteó con un tipo de investigación descriptivo y básico, además de hipotética, cuyo diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional; para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario en relación a la GTH y otro para la satisfacción en el trabajo. Se aplicó ambos instrumentos a veintiséis colaboradores del nosocomio Santa Rosa del servicio de traumatología. Se encontró que tanto la GTH como la satisfacción en el trabajo fueron calificados como medianamente eficaces. Se finiquitó que hay presencia de relación o dependencia directa entre la GTH y la satisfacción de su personal, además de encontrarse una correlación moderada positiva y de significatividad alta.

García (2020) su investigación realizada en una empresa piurana presentó como propósito plantear estrategias de GTH que permitan orientar las capacidades de su personal, se trató de un estudio aplicativo cuyo nivel de investigación fue descriptivo- transaccional. Se empleó como técnica la encuesta direccionada hacia el personal de la empresa y la entrevista dirigida al gerente general. La población fue conformada por doscientos colaboradores, de los cuales se extrajo una muestra de ciento treinta y dos. Se concluyó en cuanto a la GTH que el componente más próspero fue la administración de sus compensaciones, y el menos calificado pertenece al proceso que se realiza para la incorporación de personal. Dentro de las competencias más destacadas del personal de la sociedad fueron su actuar frente a las responsabilidades con sus puestos de trabajo.

Castillo y Sandoval (2019) investigaron, en un centro productivo de Sullana, la incidencia que pueda tener la GTH en la competitividad de su personal. Fue una investigación metodológicamente aplicada, de naturaleza correlacional, de diseño no experimental y transaccional; la población-muestra conformada fue de cincuenta y cinco trabajadores, que son la totalidad del personal de la empresa. Se llegó a utilizar 2 cuestionarios para los colaboradores y una guía de entrevista para el gerente. El hallazgo encontrado fue que no existe un apropiado proceso de reclutamiento laboral, es preciso brindar incentivos laborales al personal y tomar acciones de mejora relacionadas a las falencias encontradas en la gestión del recurso humano, se halló que el personal presenta actitudes y capacidades convenientes en función a la inactividad encontrada, y al control de los problemas, el personal trata de adecuarse a los cambios y al manejo de la parte tecnológica.

Robles (2018) desarrolló su trabajo de investigación sobre la GTH y la satisfacción que presentan los funcionarios de un municipio de Huarmaca, en Piura. Fue un estudio descriptivo propositivo. Para la obtención de información se utilizó una encuesta que se le aplicó a los funcionarios administrativos, encontrándose que la GTH está en un nivel bajo debido a que el personal no posee conocimientos ni instrumentos acerca de la gestión que realizan; por otro lado la satisfacción en el municipio por parte de sus funcionarios es bajo, producto de una insuficiente planificación, existen procedimientos inadecuados al admitir personal, escasa formación, no hay políticas de crecimiento y desarrollo profesional, poca evaluación y escaso control del capital humano.

A continuación, se presenta la fundamentación científica de la primera variable, Gestión del Talento Humano, que conforme a Montes et al, (2006) la GRH es un conglomerado de actividades que procura organizar, desarrollar y hacer que los miembros de la empresa trabajen buscando alcanzar los objetivos.

Tal como indica Vallejo (2016), las funciones que realiza el departamento de GTH es convocar, escoger, educar, apreciar el trabajo, efectuar las actividades, monitorear y evaluar al personal, para lo cual se requerirá contar con toda la información de los trabajadores para un manejo rápido de la misma, conseguir que los trabajadores se comprometan con la organización, para alcanzar un mejor rendimiento, reconocimientos, y que efectúen de manera óptima las actividades de la entidad.

Como objetivos de la GTH se tiene tal como expresa Chiavenato (2009) como objetivos se tiene lo siguientes: Alcanzar los objetivos de la entidad y cumplir con su misión, cada empresa tiene distintas formas de administrar su capital humano, sin embargo, va a depender de cada una de las empresas el utilizar oportunos métodos que conlleven a la rápida adaptación y lograr resultados positivos. Alcanzar la competitividad de la empresa, lo cual consiste en influenciar al personal a través de los logros obtenidos para que así muestren el deseo de distinguirse laboralmente. Conformar un talento humano motivado y preparado, conforme a la medida del desempeño en el trabajo, es preciso recompensar al personal como un medio útil de motivación. Promover la autorrealización del personal y lograr su satisfacción, cuando el personal muestre apatía y dejadez en las labores que realiza, es muestra que hay insatisfacción laboral, lo que afecta al logro de los objetivos planteados, por ello es importante conservar al talento humano satisfecho, puesto que motivado se logrará favorables resultados. Lograr y mantener un ambiente laboral adecuado, escuchando lo que opinan los colaboradores, cumpliendo con sus horas de trabajo y velando por su seguridad laboral, ya que son elementos que inciden en conservar un oportuno ritmo laboral en la empresa. Se debe tener presente a diario las tendencias y los distintos cambios del entorno que afectan de forma directa a las empresas, para ayudar a que puedan integrarse a los cambios integrados y saber cómo afrontarlos.

Instituir normas, conductas adecuadas, por parte del personal que labora en la empresa, puesto que deben de ser bien vistos por la población, debido que toda empresa se compromete con los estándares conductuales de la sociedad.

Los procesos de Gestión del Talento, Según Chiavenato (2005), considera que el proceso moderno de la GTH se basa en seis aspectos, los mismos que se detallan a continuación: Integración: Corresponde al área de reclutamiento y de selección del recurso humano, suele denominarse como procesos de suministro o de provisión de personal. Este tipo de proceso se utiliza para incluir personal nuevo en las organizaciones. La elección del personal consiste en buscar, así como evaluar al candidato y reclutarlo, puesto que posee las habilidades apropiadas para efectuar con eficacia las actividades de un puesto de trabajo determinado.

Organización: Comprende al área de cargos y salarios, son procesos que se utilizan para diseñar las funciones que el personal realizará en la organización, además de guiar y conducir su desempeño. Comprende el diseño, análisis y descripción de cargos, además de orientar al personal y evaluar su desempeño.

Retención: Comprende al área de beneficios sociales y realiza procesos para incentivar al personal y llegar a satisfacer lo que necesitan de manera individual. Se consideran en este proceso las recompensas, la remuneración, así como los beneficios y los servicios sociales.

Desarrollo: Comprende al área de capacitación y se desarrollan los procesos para capacitar y aumentar el desarrollo laboral e individual. Se considera el entrenamiento y el desarrollo del personal, así como los programas de cambio y de desarrollo de carreras.

Mantenimiento de personal: Corresponde al área de higiene y seguridad, y se efectúan procesos para establecer buenas condiciones ambientales y también de tipo psicológico para el desarrollo del personal, comprende la gestión de la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida, además de que se mantengan las relaciones colectivas. Se considera un proceso importante y estratégico de la moderna GTH.

Auditoria: Comprende procesos utilizados para guiar y supervisar las actividades que realiza el personal, además de comprobar los resultados. Comprende bases de datos y SIG.

En cuanto a la segunda variable: Satisfacción Laboral, se tiene a Rojas (2019), que define a la satisfacción en el trabajo como aquella capacidad relevante que puede ser agradable o desagradable que van mostrando los individuos con el trabajo que realizan, buscando de esta manera alcanzar la mejor realización de sus labores y buenas jornadas y un buen entorno laboral.

De acuerdo a Robbins y Judge (2017), lo define como aquella emoción eficiente sobre su puesto de trabajo. Un trabajador con un nivel de satisfacción alto genera un ambiente positivo en su área de trabajo; sin embargo, un colaborador insatisfecho genera un sentir negativo. El compromiso en el trabajo mide el grado de identificación con sus labores y reflexiona que el nivel de desempeño que se observa por los demás colaboradores es necesario para mejora de su autoestima.

Las Consecuencias de la satisfacción laboral, conforme a Salazar (2018) menciona como consecuencias de la satisfacción laboral a las siguientes: Productividad. – Aspecto importante que se busca dentro de un puesto de trabajo, el cual debe ser estupendo para realizar el trabajo, de manera que los trabajadores entreguen respuestas positivas y conlleve a niveles altos de productividad, rentabilidad y que la satisfacción de los clientes sea más elevada, de donde se demuestra que hay un vínculo entre lo que opinan los trabajadores y su rendimiento en la empresa. Rotación de personal. – Cabe la posibilidad que trabajadores con una baja satisfacción en el trabajo, al igual que un bajo compromiso con la empresa abandonen rápidamente su labor. Se ha comprobado que en empresas donde las tareas que realizan el personal no son de su agrado, abandonan esos centros laborales. Salud. - Un aspecto que tiene influencia en la salud del personal es la

satisfacción laboral, se ha evidenciado que un personal satisfecho disfruta de mejor salud, sin embargo, el personal insatisfecho suele faltar al trabajo y su tendencia es a renunciar. Se ha logrado comprobar que problemas como la autoestima, el contacto social, la realización individual y la composición de la familia pueden llegar a influir en la salud emocional y mental del trabajador, y por tanto en su grado de insatisfacción laboral. y Aprendizaje social. - Los trabajadores suelen observar las satisfacción y motivación de los demás trabajadores, de quienes toman como modelos a seguir, si se observa que el personal antiguo labora duro y se expresa de manera positiva de su centro de trabajo y de las funciones que realiza, el nuevo personal tomará como modelo su actuar, y tenderán a ser más productivos, y se sentirán más satisfechos.

La Importancia que presenta la satisfacción laboral en las organizaciones, conforme a lo propuesto por Robbins (2004), la satisfacción en el centro laboral e de importancia por las siguientes razones: Hay mayor evidencia que el personal insatisfecho suele faltar al trabajo con mucha más frecuencia, además de renunciar rápidamente. Se ha comprobado que el personal satisfecho disfruta de mejor salud y tienen más años de vida. La vida particular del colaborador se ve reflejado en la satisfacción en su centro laboral. Es de importancia, la satisfacción laboral en todo tipo de labor, no sólo por el bienestar deseado del colaborador, donde sea que laboren, sino que es necesario para mayor productividad y mayor calidad.

Las Dimensiones abordadas de la satisfacción laboral son: Satisfacción Intrínseca. – comprende aspectos valorados y cuestionados que se relacionan con la naturaleza y el contenido del puesto de trabajo (Huapaya, 2021). Los elementos considerados en la satisfacción intrínseca son: La independencia; es una condición profesional que posee el trabajador para desempeñar su labor de manera propia, de forma libre, tomando decisiones sobre su trabajo. La diversidad; comprende la variedad de funciones que realice el trabajador. La independencia; libertad que poseen los trabajadores para efectuar su labor.

Línea de carreras; aquella condición que permite acceder a puestos de tipo académico y/o administrativo en la empresa donde trabaja. Y el reconocimiento y distinciones; corresponde a la condición que posee un trabajador cuando se le reconoce por su trabajo y es recompensado por los directivos.

Otra dimensión de la satisfacción laboral es la satisfacción extrínseca. – Es el grupo de aspectos laborales que se relacionan con el entorno físico y psicológico del centro laboral. Comprende este tipo de satisfacción a los siguientes componentes: La compensación de tipo económico; corresponde al sentimiento que tiene el trabajador de sentirse que está siendo bien remunerado por el trabajo que realiza. La seguridad en su puesto de trabajo; corresponde al sentimiento que tiene de sentirse seguro de conservar su puesto de trabajo de manera estable. El status; corresponde al nivel o rango que posee el colaborador en su centro de labores. La calidad de relaciones interpersonales; corresponde a la manera en que se relaciona el trabajador con sus compañeros. Y la capacitación y perfeccionamiento; corresponde a la forma en que los colaboradores perfeccionan el trabajo que realizan con mayor precisión y recibiendo capacitación constante para alcanzarlo.

En cuanto a la justificación se tiene: Justificación científica. – La elaboración de esta indagación tuvo como finalidad colaborar en conocimientos acerca de cómo la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción de sus trabajadores, al mismo tiempo entregar resultados que permitan determinar si es necesario diseñar estrategias que ayuden a mejorar el buen ejercicio de la clínica, esto gracias a la proporción de información veraz. La Justificación práctica. – El estudio se justifica de manera práctica porque estuvo orientada a la realización de la evaluación de las dimensiones de la gestión del talento humano que tengan relación con la satisfacción del personal, de esta manera se pueda proporcionar algunas recomendaciones a la institución de salud y contribuya a tomar decisiones adecuadas que brinden mayor valor al personal, al igual que a la empresa. La Justificación metodológica. – La realización de este trabajo de tesis llevó la aplicación de algunas técnicas que permitieron el análisis de la gestión de talento humano obteniéndose

de esta manera resultados que deben ser tomados en consideración por la clínica, en relación a la satisfacción laboral, asimismo los datos brindados por el personal directivo de la clínica en estudio, son de gran ayuda puesto que ayudará a que se realice la comparación de la información que se obtuvo al término de la tesis con lo brindado anteriormente. Y la justificación social. - En primera instancia lo beneficiados directos de las acciones que se tomen luego de culminado el presente trabajo serán los colaboradores de la clínica en estudio, porque es seguro que se les brindará mejores condiciones laborales. Estos al sentirse satisfechos seguro que desarrollarán sus labores con más compromiso y gusto beneficiando a los usuarios.

Se presenta el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la clínica J\* C Inmaculada Concepción Sullana, 2023?

Con respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables se tiene: la Gestión del talento humano; su definición Conceptual. - Batallas (2007) señala que la gestión del capital humano será mucho más efectiva cuando exista niveles altos de compromiso y también de motivación por parte del trabajador, lo que se convierte en un aspecto importante para alcanzar el éxito organizacional, personal y un alto nivel de competitividad. Y su definición Operacional. - Es el proceso por el cual se integra, organiza, retiene, desarrolla, mantiene y audita al personal de una organización, buscando que realice sus labores de manera efectiva. Además, la variable Satisfacción laboral, su definición Conceptual. - De acuerdo a lo planteado por Davis y Newstrom (2016), mencionan a la satisfacción laboral como un grupo de sentimientos y también de emociones prósperas o desfavorables con las que los colaboradores visualizan su trabajo. Corresponde a un actuar afectivo, a un sentimiento agradable o desagradable referente a algo. Y su definición Operacional. - Es el gusto que sienten los trabajadores de pertenecer a una organización, con la cual se identifican y buscar alcanzar los objetivos individuales y organizacionales.

Como matriz de operacionalización de las variables, se presenta: Variable 1.- Gestión del talento humano y la Variable 2.- Satisfacción laboral

Se presenta como hipótesis, la Hipótesis Alternativa H1: La relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral es muy significativa en la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Y la Hipótesis Nula H0: La relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral no es muy significativa en la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

Se presenta como objetivo general: Establecer cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Y los objetivos específicos: Describir el nivel de la gestión del talento humano de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Analizar el nivel de la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Precisar la relación entre la integración y organización de personal con la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Definir la relación entre la retención y desarrollo de personas con la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Y determinar la relación entre el mantenimiento y auditoría con la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

## METODOLOGÍA

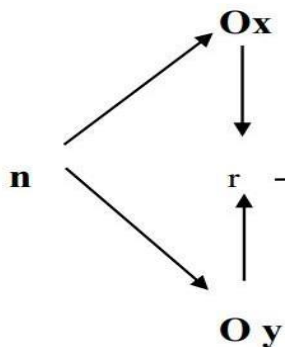
### Tipo y Diseño de Investigación

#### Tipo de investigación

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, fue una investigación de tipo básica, no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y cuantitativa.

#### Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: descriptivo, correlacional, de corte transversal, Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.



#### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Gestión del talento humano)

Oy = Variable 2 (Satisfacción laboral)

r = Relación entre las dos variables

#### Población

La población de estudio fue el total de 30 colaboradores de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023, se trabajó con toda la población.

## **Técnicas e instrumentos de investigación:**

### **Técnica**

Se utilizó como técnica la encuesta, cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio y contó con 17 preguntas para la recolección de información de las variables en estudio

### **Instrumento**

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa en Microsoft Excel, para su presentación

Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado.

## **RESULTADOS**

Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de la gestión del talento humano de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>% válid</b>	<b>% acumul</b>
<b>N. MALO</b>	0	0	0
<b>N. REGULAR</b>	12	40,0	40,0
<b>N. BUENO</b>	18	60,0	100,0
<b>Total</b>	30	100,0	

### **Interpretación**

Según la tabla 1, el 60% del de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023, opinaron que la GTH su nivel es bueno, el 40% opinaron que se encuentra en el nivel de regular; y ninguno manifestó que sea se presente en el nivel malo.

Tabla 2

Nivel de la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

<b>NIVELES</b>	<b>FREC</b>	<b>PORC. VAL.</b>	<b>PORC. ACUM</b>
<b>N. Bajo</b>	0	0	0
<b>N. Medio</b>	14	46,7	46,7

<b>N. Alto</b>	16	53,3	100,0
<b>Total</b>	30	100,0	

### Interpretación

Según la tabla 2, el 53.3% del personal de la clínica en estudio, señalaron que la satisfacción laboral posee un nivel alto, el 46.7% señalaron que tiene nivel medio; y ninguno manifestó que es de nivel bajo.

### Contratación de hipótesis

Tabla 3

Relación de la GTH y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023

<b>Estadístico chi-cuadrado</b>			
	V.	Df.	Signifi asintót. (bilat)
Chi cuadrado Pers.	196,000 <sup>a</sup>	90	,000
Raz. Veros.	105,479	90	,127
Asoc. Lin. por lin.	20,986	1	,000
Casos vál.	30		

**Interpretación:**

Según la tabla 3, el grado de significación es 0.000 menos a 0.05; lo que quiere decir: se aprueba la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Consecuentemente, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

Correlación de  
Tabla 4

la GTH y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción Sullana 2023.

		GTH	Satisfacción laboral
Gestión del talento humano	Correlacional Pearson Sg. (bil.)	1	,851** ,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlacional Pearson Sg. (bil.)	,851** ,000	1
	N	30	30

**Interpretación:**

Según la tabla 4, el coeficiente correlacional fue 0.851, es decir que entre la GTH y la satisfacción laboral la correlación es positiva muy alta. Así mismo, el grado de significación es 0.00 menos de 0.05; lo que significa que la gestión del talento humano si presenta relación con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

5

Precisión de la relación entre la integración y organización de personal y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023

Tabla

<b>Estadístico chi-cuadrado</b>			
	V.	Df.	Signifi asintót. (bilat)
Chi cuadrado Pers.	59,636 <sup>a</sup>	36	,008
Raz. Veros.	58,271	36	,011
Asoc. Lin. por lin.	9,867	1	,002
Casos vál.	30		

**Interpretación:**

Según la tabla 5, el grado de significación es 0.008 menos de 0.05; lo que quiere decir: la integración y organización de personal si presenta relación significativa con la satisfacción profesional en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Lo que quiere decir: se aprueba la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula

6

la integración y organización de personal y satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

Admisión - aplicación de personal	Satisfacción laboral

Tabla

Correlación de

Admisión - aplicación de personal	Correlacional Pearson	1	,583**
	Sg. (bil.)		,001
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlacional Pearson	,583**	1
	Sg. (bil.)	,001	
	N	30	30

**Interpretación:**

Según la tabla 6, el coeficiente correlacional fue 0.583, es decir que entre la integración y organización de personal y la satisfacción laboral la correlación es positiva moderada. También, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); lo que significa que la integración y organización de recurso humano si presenta relación con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

Tabla

<b>Estadístico chi-cuadrado</b>			
	V.	Df.	Signifi asintót. (bilat)
Chi cuadrado Pers.	107,000 <sup>a</sup>	63	,000
Raz. Veros.	82,288	63	,052
Asoc. Lin. por lin.	16,775	1	,000
Casos vál.	30		

. a. 80 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07

### **Interpretación:**

Según la tabla 7, el grado de significación es 0.008 menos al 0.05; lo que quiere decir: la retención y desarrollo de personal si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Lo que quiere decir: se aprueba la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula.

la retención y desarrollo de personal con la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

Tabla

Correlación de

	Compensación - desarrollo de personas	Satisfacción laboral
Compensación Correlacional Pearson	1	,761**
- desarrollo de Sg. (bil.) personas		,000
N	30	30
Correlacional Pearson	,761**	1
Satisfacción Sg. (bil.)	,000	30
laboral		30
N		30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Según la tabla 8, el coeficiente correlacional fue 0.761, es decir que entre retención y desarrollo de personas con la satisfacción laboral la correspondencia es positiva alta. También, el grado de significación es 0.000 menos al 0.05; lo que significa que la retención y desarrollo de personas si presenta relación con la satisfacción laboral en la Clínica estudiada.

9

Determinación de la relación entre mantenimiento y auditoría de personal con la

satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023

**Estadístico chi-cuadrado**

Tabla

	V.	Df.	Signifi asintót. (bilat)
Chi cuadrado Pers.	74,861 <sup>a</sup>	45	,003
Raz. Veros.	63,608	45	,035
Asoc. Lin. por lin.	20,577	1	,000
Casos vál.	30		

**Interpretación:**

Según la tabla 9, el grado de significación es 0.003 menos al 0.05; lo que quiere decir: el mantenimiento y auditoría de personal si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Lo que quiere decir: se aprueba la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula.

Tabla

10

Correlación del mantenimiento - auditoría de personal y satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

	Mantenimiento - evaluación de personal	Satisfacción laboral
Mantenimiento Correlacional Pearson	1	,842**
- evaluación de Sg. (bil.) personal		,000
N	30	30
Correlacional Pearson	,842**	1
Satisfacción Sg. (bil.)	,000	
laboral	30	30
N		

**Interpretación:**

Según la tabla 10, el coeficiente correlacional fue 0.842, es decir que entre el mantenimiento y auditoría de personal y la satisfacción laboral la correlación es positiva muy alta. También, el grado de significación es 0.000 menos al 0.05; lo que significa que el mantenimiento y auditoría de recursos humanos si presenta relación con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023.

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

Según la tabla 3, el Objetivo general: Establecer cuál es la relación que existe entre la GTH y la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023, el grado de significación es 0.000 menos a 0.05; lo que quiere decir: se aprueba la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Consecuentemente, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada

Concepción, Sullana 2023. Estos resultados concuerdan con los de Abril y Núñez (2023); Paredes y Bustamante (2021) quienes encontraron en sus investigaciones que existe una significativa relación entre las variables que abordaron siendo estas la GTH y la satisfacción laboral. Estos resultados son fundamentados con Montes et al, (2006) quienes señalan la GRH es un conglomerado de actividades que procura organizar, desarrollar y hacer que los miembros de la empresa trabajen buscando alcanzar los objetivos. Adicional a Rojas (2019), define a la satisfacción en el trabajo como aquella capacidad relevante que puede ser agradable o desagradable que van mostrando los individuos con el trabajo que realizan, buscando de esta manera alcanzar la mejor realización de sus labores y buenas jornadas y un buen entorno laboral.

Según la tabla 1, el objetivo específico 1: Describir el nivel de la GTH, el 60% del de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023, opinaron que la GTH su nivel es bueno, el 40% opinaron que se encuentra en el nivel de regular; y ninguno manifestó que sea se presente en el nivel malo. Los resultados no coinciden con los de Macias et. al. (2020) quienes dentro de lo encontrado se menciona que hay debilidades en el proceso de la GTH careciendo de programas motivacionales, lo que conlleva a que la insatisfacción tenga incidencia a que los colaboradores no se comprometan con la compañía para dar cumplimiento a las labores fijadas; adicionalmente se encontró que el recurso humano no tiene claridad lo que la entidad espera de ellos, además las tareas no se encuentran definidas, lo que ocasiona que se pierda tiempo al momento de efectuar sus actividades laborales; asimismo Torres (2020), Oliva (2018) y Cisneros (2020) en sus tesis realizadas encontraron que la percepción de la GTH se encuentra en nivel medio, en las empresas donde han realizado sus investigaciones. Estos resultados son fundamentados con Batallas (2007) quien señala que la gestión del capital humano será mucho más efectiva cuando exista niveles altos de compromiso y también de motivación por parte del trabajador, lo que se convierte en un aspecto importante para alcanzar el éxito organizacional, personal y un alto nivel de competitividad.

Según la tabla 2, el objetivo específico 2: Analizar el nivel de la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023, el 53.3% del personal de la clínica en estudio, señalaron que la satisfacción laboral posee un nivel alto, el 46.7% señalaron que tiene nivel medio; y ninguno manifestó que es de nivel bajo. Los resultados tienen coincidencia con los de Rosillo (2022) quien concluyó que el grado de satisfacción de los trabajadores obreros es mayor que la de los trabajadores técnicos, en la mayoría de las dimensiones estudiadas con excepción de la dimensión reconocimiento personal y social donde se encontró que los trabajadores técnicos mostraron niveles altos de satisfacción. Sin embargo, no coinciden con los de Oliva (2018) quien halló como resultado que la GTH está en un nivel regular y la satisfacción laboral está en un nivel insatisfecho. Estos resultados son fundamentados con Robbins y Judge (2017) quien lo define como aquella emoción eficiente sobre su puesto de trabajo. Un trabajador con un nivel de satisfacción alto genera un ambiente positivo en su área de trabajo; sin embargo, un colaborador insatisfecho genera un sentir negativo. El compromiso en el trabajo mide el grado de identificación con sus labores y reflexiona que el nivel de desempeño que se observa por los demás colaboradores es necesario para mejora de su autoestima.

Según la tabla 5, objetivo específico 3: Precisar la relación entre la integración y organización de personal con la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023, el grado de significación es 0.008 menos de 0.05; lo que quiere decir: la integración y organización de personal si presenta relación significativa con la satisfacción profesional en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Los resultados tienen coincidencia con los de Cotrina (2022) en su estudio obtuvo como resultado que hay correspondencia de la GTH con la satisfacción del personal de la empresa pesquera.; además García (2020) concluyó en cuanto a la GTH que el componente más próspero fue la administración de sus compensaciones, y el menos calificado pertenece al proceso que se realiza para la incorporación de personal. Dentro de

las competencias más destacadas del personal de la sociedad fueron su actuar frente a las responsabilidades con sus puestos de trabajo. Estos resultados son fundamentados con Chiavenato (2005) quien señala que la integración de personas corresponde al área de reclutamiento y de selección del recurso humano, suele denominarse como procesos de suministro o de provisión de personal. Este tipo de proceso se utiliza para incluir personal nuevo en las organizaciones. La elección del personal consiste en buscar, así como evaluar al candidato y reclutarlo, puesto que posee las habilidades apropiadas para efectuar con eficacia las actividades de un puesto de trabajo determinado. Y la organización de personal, comprende al área de cargos y salarios, son procesos que se utilizan para diseñar las funciones que el personal realizará en la organización, además de guiar y conducir su desempeño. Comprende el diseño, análisis y descripción de cargos, además de orientar al personal y evaluar su desempeño.

Según la tabla 7, objetivo específico 4: Definir la relación entre la retención y desarrollo de personal con la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023; el grado de significación es 0.008 menos al 0.05; lo que quiere decir: la retención y desarrollo de personal si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Los resultados coinciden con los de Pérez (2022), quien encontró como resultado del estudio e indicó que hay una dependencia significativa positiva entre las variables de la tesis, lo que se contrastó por medio del coeficiente de Spearman, afirmando que a una mejor percepción de la gestión que se realiza al capital humano se optimizará el nivel de percepción de su satisfacción en el trabajo. Además, Castillo y Sandoval (2019) encontraron como hallazgo que no existe un apropiado proceso de reclutamiento laboral, es preciso brindar incentivos laborales al personal y tomar acciones de mejora relacionadas a las falencias encontradas en la gestión del recurso humano, se halló que el personal presenta actitudes y capacidades convenientes en función a la inactividad encontrada, y al control de los problemas, el personal trata de adecuarse a los cambios y al manejo de la parte tecnológica. Estos resultados son

fundamentados con Chiavenato (2005) quien refiere que la retención del personal; comprende al área de beneficios sociales y realiza procesos para incentivar al personal y llegar a satisfacer lo que necesitan de manera individual. Se consideran en este proceso las recompensas, la remuneración, así como los beneficios y los servicios sociales. Y el desarrollo del personal; comprende al área de capacitación y se desarrollan los procesos para capacitar y aumentar el desarrollo laboral e individual. Se considera el entrenamiento y el desarrollo del personal, así como los programas de cambio y de desarrollo de carreras.

Según la tabla 9, objetivo específico 5: Determinar la relación entre el mantenimiento y auditoría de personal con la satisfacción laboral de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023; el grado de significación es 0.003 menos al 0.05; lo que quiere decir: el mantenimiento y auditoría de personal si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica Inmaculada Concepción, Sullana 2023. Estos resultados coinciden con los de Bendezú (2020) mostró como resultado que la GTH si presenta relación o dependencia significativa con la satisfacción del trabajo que realiza el personal de la entidad educativa, además se encontró que hay una correlación fuerte entre las variables de la tesis; además, Robles (2018) señaló en su estudio que la GTH está en un nivel bajo debido a que el personal no posee conocimientos ni instrumentos acerca de la gestión que realizan; hay una insuficiente planificación, existen procedimientos inadecuados al admitir personal, escasa formación, no hay políticas de crecimiento y desarrollo profesional, poca evaluación y escaso control del capital humano; al igual Chicaiza (2022) evidenció que la sociedad en estudio carece de un adecuado modelo de GTH, además no hay procesos determinados para seleccionar el personal, inducir y desarrollar, no se muestran programas de incentivos ni de motivación, tampoco hay planificación de capacitaciones ni procesos de evaluación para medir el desempeño. Estos resultados son fundamentados con Chiavenato (2005) quien denota que el mantenimiento de personas, corresponde al área de higiene y seguridad, y se efectúan procesos para establecer buenas condiciones ambientales y también de tipo psicológico para el desarrollo

del personal, comprende la gestión de la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida, además de que se mantengan las relaciones colectivas. Se considera un proceso importante y estratégico de la moderna GTH. Y la auditoría de personal; comprende procesos utilizados para guiar y supervisar las actividades que realiza el personal, además de comprobar los resultados. Comprende bases de datos y SIG

## CONCLUSIONES

La GTH si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023, conforme al grado de significación que es 0.000 menos al 0.05. por lo tanto, se admite la hipótesis alternativa y se objeta la hipótesis nula. El 60% del de la Clínica J \* C Inmaculada, Sullana 2023, opinaron que la GTH tiene un nivel bueno, además el 40% opinaron que posee un nivel regular; y ninguno manifestó que es de nivel malo

El 53.3% del de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023, consideraron que la satisfacción laboral posee un nivel alto, el 46.7% señalaron que tiene nivel medio; y ninguno manifestó que es de nivel bajo

La integración y organización de personal si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023; acorde al nivel de significación que es 0.008 menos al 0.05; además el coeficiente correlacional fue de 0.583, es decir que entre la admisión - aplicación de personal y la satisfacción laboral la correlación es positiva moderada.

La retención y desarrollo de personal si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023; acorde al nivel de significación que es 0.008 menos al 0.05; además al coeficiente correlacional fue de 0.761, es decir que entre la compensación - desarrollo de personas con la satisfacción laboral la correspondencia es positiva alta.

El mantenimiento y auditoría de personal si presenta relación significativa con la satisfacción laboral en la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana 2023, acorde al nivel de significación que 0.003 menos al 0.05; además el coeficiente correlacional fue de 0.842, es decir que entre el mantenimiento - evaluación de personal y la satisfacción laboral la correlación es positiva muy alta.

## RECOMENDACIONES

Los directivos de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana deben realizar acciones de monitoreo al personal de GTH para que su gestión sea más efectiva y conlleve a que los trabajadores se sientan a gusto de laborar en esta institución.

Realizar capacitaciones constantes al personal responsable de GTH para que mejore su gestión y la percepción por parte de la totalidad de los colaboradores sea aceptable Evaluar de modo habitual el grado de satisfacción laboral a su personal para implementar estrategias que conlleven a disminuir la insatisfacción laboral.

Fortalecer las políticas de reclutamiento e incorporación a la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana, para captar al personal idóneo y con ganas de pertenecer a esta clínica y trabajen a gusto.

Revisar y mejorar las políticas de compensación y desarrollo de personal de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana, de tal modo que sean justas, equitativas y los colaboradores trabajen satisfechos.

Realizar capacitaciones en temas que necesite el personal de la Clínica J \* C Inmaculada Concepción, Sullana, seguido de evaluaciones de la puesta en práctica de lo brindado, de manera que el personal cuente con los conocimientos y herramientas necesarias al momento de realizar sus labores.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abril, J. y Núñez, F. (2023) *Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior*. Tesis de maestría. Universidad Técnica De Ambato. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37094/1/167%20GTH.pdf>
- Aular, M. (2021) *Funciones de la gestión de talento humano: una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas*. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Caracas, Venezuela. Vol. 6. N° 1. Año 2021. Recuperado de: <file:///C:/Users/karin/Downloads/3224-Texto%20del%20art%C3%ADculo-32591-10-20210607.pdf>
- Batallas M. (2007). *Gestión calidad y competitividad*, Edición. Madrid España, Cargraphis
- Bendezú, K. (2020) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Investigación Valdizana, vol. 14, núm. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Cabezas, C. y Brito, J. (2021) *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. Pol. Con. Edición núm. 63 Vol. 6, No 11 Noviembre 2021, pp. 742-761 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v6i11.3296. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Castillo, O. y Sandoval, T. (2019) *La gestión del talento humano y su incidencia en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad cesar vallejo. Sede Piura. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58726>
- Chiavenato (2009). *Gestión del Talento Humano*.  
Recuperado de [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO\\_Idalberto.\\_Gestión\\_del\\_talento\\_humano.\\_3ra\\_Edición.\\_McGraw\\_Hill](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gestión_del_talento_humano._3ra_Edición._McGraw_Hill)
- Chiavenato, I. (2005) *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill, 2005
- Chicaiza, I. (2022) *La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa "Plastifull"*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Recuperado de:  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3176/1/Chicaisa%20Espinoza%20Ingeworth%20Moserrate.pdf>
- Cisneros, C. (2020) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Sede Piura. Recuperado de:  
[file:///C:/Users/karin/Downloads/Cisneros\\_CCJ-SD%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/karin/Downloads/Cisneros_CCJ-SD%20(1).pdf)
- Cotrina, M. (2022) *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada De Tacna. Recuperado de:  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2300/CotrinaVelarde-Maria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Davis, K. y Newtron, J. (2016). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mac Graw – Hill Interamericana S.A
- García, K. (2020) *Gestión del Talento Humano para orientar las Competencias Laborales de la empresa Limones Piuranos S.A.C. Tambogrande, 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Sede Piura. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65004/Garc%c3%ada\\_PKDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65004/Garc%c3%ada_PKDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Huapaya, J. (2021) *Gestión de talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad la victoria, 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad Alas Peruanas. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10354/1/Tesis\\_Gesti%C3%B3n\\_TalentoHumano\\_Satisfacci%C3%B3nLaboral\\_Municipalidad\\_La%20Victoria.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10354/1/Tesis_Gesti%C3%B3n_TalentoHumano_Satisfacci%C3%B3nLaboral_Municipalidad_La%20Victoria.pdf)
- López Orozco, T. (2022) *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua –*

- Ecuador Tesis de Grado. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Macias, M., Monserrate, S. y Valdivieso, P. (2020) *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. Ingeniería Industrial, vol. XLI, núm. 2, e4122, 2020. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujae. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/html/>
- Montes I.; Utrilla P. Y Mazo C. (2006): *El Epipaleolítico macrolítico en Aragón en el contexto del Valle del Ebro y la Cataluña costera*, En Alday A., *El Mesolítico de muescas y denticulados en la cuenca del Ebro y el litoral mediterráneo peninsular* Oliva, Z. (2018) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30471/Oliva\\_CZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30471/Oliva_CZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, P. y Bustamante, J. (2021) *Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil*. *Journal of the Academy*, (5), 44-61. Recuperado de: <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pérez, Y. (2022) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas - Apurímac, 2021*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3098811>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Robles, W. (2018) *Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura*. tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo Sede Piura. Recuperado de: [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_8d22360b9b2b60aca33a194475f](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_8d22360b9b2b60aca33a194475f)

217d7

- Rojas M. (2019) *Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral*. Recuperado de:  
[http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/17424](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/17424)
- Rosillo, R. (2022) *Satisfacción Laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO Sede Piura. Recuperado de:  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9631/1/REP\\_RENATO.ROSILLO\\_SATISFACCION.LABORAL.DE.OBREROS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9631/1/REP_RENATO.ROSILLO_SATISFACCION.LABORAL.DE.OBREROS.pdf)
- Salazar, P. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperado de:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-SalazarSatisfacci%c3%b3n.pdf>
- Sandoval, F. y Zuta, C. (2022) *Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura- Agencia Castilla*. Tesis de pregrado. Universidad de Piura. Recuperado de:  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5459/T\\_AE\\_2201.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5459/T_AE_2201.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tafur, J. (2020) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47226/Tafur\\_SJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47226/Tafur_SJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Torres, C. (2020) *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*. Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de:  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres\\_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vallejo, Ch. (2016). *Gestión del Talento Humano*.

Recuperado de

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

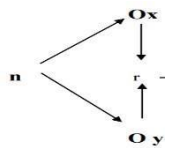
Vendezu, K. (2020) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Gestión del talento humano	La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es la gestión que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. (Batallas, 2007)	Es el proceso por el cual se recluta, selecciona, incorpora, capacita, compensa y evalúa al personal de una organización, buscando que realice sus labores de manera efectiva.	Integración y organización de personas	Reclutamiento	Preg. 1	Escala de Likert
				Selección	Preg. 2	
				Inducción	Preg. 3	
			Retención y desarrollo de personas	Beneficios sociales	Preg. 4	
				Remuneraciones	Preg. 5	
				Capacitación	Preg. 6	
			Mantenimiento y auditoría de personal	Higiene y seguridad	Preg. 7	
				Condiciones ambientales	Preg. 8	
				Control de personal	Preg. 9	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. (Davis y Newstrom, 2016),	Es el gusto que sienten los trabajadores de pertenecer a una organización, con la cual se identifican y buscar alcanzar los objetivos individuales y organizacionales.	Satisfacción Intrínseca	Independencia	Preg. 10	
				Variedad	Preg. 11	
				Línea de carreras	Preg. 12	
				Reconocimiento y distinciones	Preg. 13	
			Satisfacción Extrínseca	Compensación económica	Preg. 14	
				Seguridad en el puesto	Preg. 15	
				Estatus	Preg. 16	
				Relaciones interpersonales	Preg. 17	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023?	Variable 1: Gestión del talento humano	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.	H1: La relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral es muy significativa en la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.	<b>Tipo y diseño de investigación</b> <b>1. TIPO</b> No experimental <b>2. DISEÑO</b> Descriptivo, correlacional, transversal.  <b>Población y muestra</b> <b>1. POBLACIÓN</b> 30 colaboradores <b>2. MUESTRA</b> 30 colaboradores  <b>DONDE:</b> n = Muestra  <b>Técnica e instrumentos de investigación</b> <b>1. TECNICA</b> Encuesta <b>2. INSTRUMENTO</b> Cuestionario
	Variable 2: satisfacción laboral	<b>Objetivos específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir el nivel de la gestión del talento humano de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.</li> <li>- Analizar el nivel de la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.</li> <li>- Precisar la relación entre la Integración y organización de personal con la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.</li> <li>- Definir la relación entre la retención y desarrollo de personas con la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.</li> <li>- Determinar la relación entre el mantenimiento y auditoría de personal con la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.</li> </ul>	H0: La relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral no es muy significativa en la Clínica Inmaculada, Sullana 2023.	

**Anexo 3:**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Clínica Inmaculada, Sullana 2023. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la gestión del talento humano y la satisfacción laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

**Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1</b>						
<b>1</b>	¿La empresa donde labora realiza convocatoria de personal cuando requiere contratar personal?					
<b>2</b>	¿Al momento de seleccionar personal para la empresa donde labora lo hacen considerando el perfil del candidato?					
<b>3</b>	¿Cuándo ingresa personal nuevo a la empresa se le otorga un proceso de inducción?					
<b>Dimensión 2</b>						
<b>4</b>	¿La empresa donde labora le reconoce todos los beneficios sociales de ley?					
<b>5</b>	¿Considera que la remuneración que recibe en la empresa donde labora es acorde al trabajo que realiza?					
<b>6</b>	¿La empresa se preocupa por brindarles capacitación constante para mejorar su trabajo?					
<b>Dimensión 3</b>						

7	¿La empresa se preocupa por mantener los ambientes limpios y seguros en beneficio de los trabajadores?					
8	¿Trabaja en buenas condiciones ambientales en la empresa donde labora?					
9	¿La empresa realiza un buen control de personal en beneficio de la empresa y de los trabajadores?					

### SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1</b>						
1	¿En la empresa donde labora le permite trabajar con independencia y autonomía?					
2	¿Le encargan una variedad de funciones acorde a su puesto de trabajo?					
3	¿Considera que está haciendo línea de carrera en la empresa donde labora?					
4	¿La empresa reconoce y otorga premios cuando el personal realiza un desempeño efectivo?					
<b>Dimensión 2</b>						
5	¿Se siente a gusto trabajando en esta empresa porque hay buena compensación económica?					
6	¿Se siente estable en su puesto de trabajo, por lo que realiza sus labores tranquilamente?					
7	¿Considera que la empresa donde labora le otorga status por lo que quiere continuar laborando ahí?					
8	¿Existen buenas relaciones interpersonales entre todos los trabajadores de la empresa lo que permite sentirse a gusto trabajar en esta empresa?					

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES**

Fecha: **08.03.2023**

Especialidad: **ADMINISTRACIÓN**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral

Autor del instrumento: Mereci Juárez Ariana Milagros

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Clínica Inmaculada SAC,**  
**Sullana 2023**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>180</b>	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.9</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
**Firma del Experto**  
**Doctor en Administración**  
**DNI. 17923707**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
NOMBRE DE LA FACULTAD**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 11.03.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral

Autor del instrumento: Mereci Juárez Ariana Milagros

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Clínica Inmaculada SAC,  
Sullana 2023**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					19
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>						190
<b>Sumatoria Total</b>		<b>190 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>190</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>190</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Valdiviezo Pérez Karina T.**  
**Magister**  
**02874217**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
NOMBRE DE LA FACULTAD**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 11.03.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral

Autor del instrumento: Mereci Juárez Ariana Milagros

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Clínica Inmaculada SAC,  
Sullana 2023**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					180	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>	<b>(Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>			
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.9</b>	<b>(Siendo la valoración máxima en 1)</b>			

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Mg. Yesenia Margot Avila Alcalde  
Maestro en Administración de Negocios MBA  
DNI. 32974960

**APÉNDICE 1 Estadísticas de fiabilidad  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	9

**APÉNDICE 2  
Estadísticas de total de elemento  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	32,67	22,524	,402	,864
2	32,47	26,124	,033	,881
3	32,60	21,257	,740	,834
4	32,93	19,352	,675	,837
5	33,53	20,552	,434	,873
6	32,93	20,495	,749	,831
7	32,47	21,267	,838	,829
8	32,47	21,124	,721	,835
9	32,87	19,410	,863	,818

**APÉNDICE 3  
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9
1	5	4	5	5	4	4	5	5	5
2	4	5	4	2	2	4	4	4	4
3	5	4	5	5	2	5	5	5	4
4	5	5	5	4	2	4	4	4	4

5	3	4	5	4	5	5	5	5	5
6	5	4	4	5	4	3	4	4	4
7	3	4	4	3	4	3	3	3	3
8	5	5	4	5	4	4	5	5	4
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3
12	3	5	4	3	2	3	4	5	3
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3
14	4	4	3	3	2	3	4	4	3
15	5	5	4	3	3	4	5	5	5

**APÉNDICE 4**  
**Estadísticas de fiabilidad**  
**SATISFACCIÓN LABORAL**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	8

**APÉNDICE 5**  
**Estadísticas de total de elemento**  
**SATISFACCIÓN LABORAL**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	25,93	24,781	,468	,849
2	25,73	24,067	,539	,843
3	26,07	23,210	,492	,847

4	26,93	22,638	,302	,893
5	26,20	20,743	,854	,805
6	26,07	19,352	,843	,801
7	26,27	21,210	,873	,806
8	25,87	22,552	,658	,829

**APÉNDICE 6**  
**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8
1	3	4	4	5	4	5	4	5
2	4	4	3	5	4	4	3	3
3	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	1	5	5	5	5
6	4	4	3	2	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	5	5	3	5	5	4	4
9	5	5	3	3	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	5	1	3	2	3	4
13	4	5	3	2	3	2	3	3
14	3	4	4	1	2	3	3	4
15	4	4	3	3	4	4	3	5

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA CLÍNICA J \* C INMACULADA CONCEPCIÓN SULLANA, 2023

*por Ariana Mereci Juárez*

---

**Fecha de entrega:** 06-may-2023 08:52a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2085892435

**Nombre del archivo:** TESIS\_ARIANA\_MERECI\_06\_mayo.docx (397.05K)

**Total de palabras:** 8572

**Total de caracteres:** 46280



# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA CLÍNICA J \* C INMACULADA CONCEPCIÓN SULLANA, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a>	9%
	Fuente de Internet	
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a>	2%
	Fuente de Internet	
3	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a>	2%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to American Public University System	1%
	Trabajo del estudiante	
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
6	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
7	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a>	<1%
	Fuente de Internet	
8	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a>	<1%
	Fuente de Internet	



9	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://www.esade.es">www.esade.es</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Ana Gabriela Macas-Macas, Darwin Gabriel García-Herrera, María Isabel Álvarez-Lozano, Juan Carlos Erazo-Álvarez. "Dino Tim y el desarrollo lógico matemático en niños de Educación Inicial", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2020 Publicación	<1 %
17	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %



19	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	cts.usal.es Fuente de Internet	<1 %
22	infofirma.sea.gob.cl Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.eduriser.com Fuente de Internet	<1 %
26	Manuel Anguita Sánchez, Joaquín J. Alonso Martín, Ángel Cequier Fillat, Juan José Gómez Doblas et al. "Cardiologists and the Cardiology of the Future. Vision and proposals of the Spanish Society of Cardiology for the Cardiology of the 21st Century", Revista Española de Cardiología (English Edition), 2019 Publicación	<1 %
27	Robles Alvarez Diana Yesenia, "Impacto de la estrategia educativa curso 5 en la enseñanza	<1 %



# de la estadística en enfermería", TESIUNAM, 2014

Publicación

28

[docplayer.es](http://docplayer.es)

Fuente de Internet

<1 %

29

[ojs.southfloridapublishing.com](http://ojs.southfloridapublishing.com)

Fuente de Internet

<1 %

30

[repositorio.ulasamericas.edu.pe](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

31

[ri.ues.edu.sv](http://ri.ues.edu.sv)

Fuente de Internet

<1 %

32

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Fuente de Internet

<1 %

33

Borsic Laborde Zlata Dolores. "La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior", TESIUNAM, 2017

Publicación

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ARIANA MILAGROS MERECCI JUAREZ		75468736	mereciariana320@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACIÓN LABORAL EN LA CLINICA J&amp;C INMACULADA CONCEPCIÓN SULLANA, 2023.</b></p>			
5. Programa Académico			
<p><b>ADMINISTRACIÓN</b></p>			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/openAccess">info.eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/restrictedAccess">info.eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			



## A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

## B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Huella Digital

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	04	09	2023

### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, cursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

**Nota.** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)