



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y sistema de compensación
económica en el hospital Rezola, Cañete -2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Fausta Suárez Atauje

ASESOR:

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento Humano

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidenta

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva
Secretario

Dr. Sebastián Sánchez Díaz
Vocal

Dedicatoria

A Dios por su infinita bondad.

A mi padre e hijas, Rosita y María que desde el cielo iluminan mi camino día a día.

Con eterno amor y gratitud a mi esposo e hijos Karina y José por su comprensión y apoyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios y la Virgen María que me dieron fuerzas para culminar lo que me parecía imposible terminar.

A mis compañeros de trabajo que me brindaron su apoyo.

Al Maestro y Asesor Dr. Sebastián Sánchez Díaz, por su valioso conocimiento y apoyo constante que ha enriquecido esta tesis.

Al Director Ejecutivo del Hospital Rezola Cañete
Dr. Jaime Moreno Eustaquio

Declaración de Autoría

Yo, Fausta Suárez Atauje, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública , de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica del Personal Asistencial del Hospital Rezola Cañete 2016 ”, presentada, en 146 folios para la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Diciembre del 2016

Fausta Suárez Atauje
DNI N° 15452132

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento la presente Tesis Titulado: “Gestión del Talento Humano y el sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016”.

La presente Tesis tiene como finalidad determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica del personal asistencial, del Hospital Rezola Cañete 2016.

Esperando cumplir con lo requerido para su aprobación.

La autora.

Resumen

El principal objetivo del presente trabajo de investigación, fue determinar ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión el Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016, el mismo que se enmarca dentro de la investigación correlacional, ya que por medio del análisis y la comparación de las variables se establecerán si existe relación entre ellas. La muestra fue: 256 trabajadores, asistenciales del Hospital Rezola Cañete. Los datos estadísticos que forman parte de esta investigación fueron de tipo básico correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario conteniendo 47 ítems sobre Gestión del Talento Humano y 23 ítems sobre Sistema de Compensación económica; para el resultado se utilizó cuadros gráficos y estadísticos. Está dividido en cuatro capítulos: Capítulo I :Introducción, donde se consignan las bases teóricas, la justificación, el problema, Hipótesis y objetivos Capítulo II Marco metodológico, tipo básico- Correlacional, y en el Capítulo IV los resultados; siendo el análisis realizado con el SPSS de correlación de Spearman. La conclusión principal fue: Según los resultados de correlación se observa que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el sistema de compensación económica alcanzando un 42.5% ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, con ello se logra alcanzar el objetivo general en el cual se buscaba determinar dicha relación entre las variables de estudio, alcanzando una relación significativa entre ellas

Palabra Clave: Gestión, Talento humano, retribución, satisfacción

La autora

Abstrac

The main objective of the present research was to determine what is the relationship between human talent management and compensation in Hospital Rezola Cañete 2016, the same system that falls within the correlational research, since through the analysis and the comparison of variables will be established if there is a relationship between them. The sample was: 256 workers, Healthcare Hospital Rezola Cañete. The statistical data that are part of this research were correlation type. The technique used was the survey using a questionnaire containing 47 items on economic management of human talent and 23 items on compensation system; the result was graphic and statistical tables. It is divided into four chapters: chapter I: introduction, where contains the theoretical bases, the justification, the problem, hypothesis and objectives, Chapter II methodological framework, basic type - Correlacional, and in chapter IV the results; still the analysis performed with the SPSS of Spearman correlation. The main conclusion was: according to the results of correlation is observed that there is a significant relationship between human talent management and compensation system reaching a 42.5% in the range of moderate correlation positive, this is accomplished to achieve the general objective which was to determine the relationship between the variables of study, achieving a significant relationship between.

them Word key: management, human resources, compensation, satisfaction

the autor

Lista del Contenido

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	45
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos.	47
II. MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Variables	50
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	54
2.4. Tipos de estudio	54

2.5.	Diseño	54
2.6.	Población, muestra y muestreo	55
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.8.	Métodos de análisis de datos	61
2.9.	Aspectos éticos	61
III.	RESULTADOS	63
IV.	DISCUSIÓN	78
V.	CONCLUSIONES	82
VI.	RECOMENDACIONES	84
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	87
VIII.	Apéndices	
	A Artículo Científico	93
	B Matriz de consistencia	102
	C Los instrumentos.	107
	D Validez de Cuestionarios	112
	E Los Instrumentos	116
	F Base de Datos.	125

Lista de tablas	Pag.
Tabla N° 1 Operacionalización de la variable 1	52
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable 2	53
Tabla N°3 validez del Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano	58
Tabla N° 4 Validez del Cuestionario del Sistema de Compensación Económico	58
Tabla N° 5 Resultado del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide Variable Gestión del Talento Humano	59
Tabla N° 6 Resultado del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide la Variable Del Sistema de compensación económica	59
Tabla N° 7 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla N° 8 Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide la variable de la Gestión del Talento humano	60
Tabla N° 9 Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide la variable del Sistema de Compensación Económica	60
Tabla N° 10 Resultado descriptivo de la Gestión del Talento Humano	63
Tabla N°11 Resultado descriptivo Dimensión Planeación	64
Tabla N° 12 Resultado descriptivo Dimensión Organización	65
Tabla N° 13 Resultado descriptivo Dimensión Desarrollo	66
Tabla N° 14 Resultado descriptivo Dimensión Control	68
Tabla N° 15 Resultados descriptivos Variable Sistema de Compensación Económica	69
Tabla N° 16 Resultado descriptivo Dimensión Atención de Salud Pública	70
Tabla N° 17 Resultado descriptivo Dimensión Compensación Económica	71
Tabla N° 18 Resultado descriptivo Dimensión Presupuesto	73
Tabla N° 19 Correlación de Hipótesis entre la Gestión del Talento Humano y el	

Sistema de compensación económica	74
Tabla N° 20 Correlación entre la variable Gestión del Talento Humano y la Atención de la Salud Publica	75
Tabla N° 21 Correlación entre la variable Gestión del Talento Humano y Económica	76
Tabla N°22 Correlación entre la variable Gestión del Talento Humano y el Presupuesto	77

Lista de figuras	Pag.
Figura 01 Variable de la Gestión del Talento Humano	63
Figura 02 Dimensión Planeación de la Variable de la Gestión del Talento Humano	64
Figura 03 Dimensión Organización de la Variable de la Gestión del Talento Humano	65
Figura 04 Dimensión Desarrollo de la Variable de la Gestión del Talento Humano	66
Figura 05 Dimensión Control de la Variable de la Gestión del Talento Humano	68
Figura 06 Variable del Sistema de Compensación Económica	69
Figura 07 Dimensión Atención de la Salud Pública- variable 2 Sistema de Compensación Económica.	70
Figura 08 Dimensión Compensación Económica – Variable Sistema de Compensación Económica.	72
Figura 09 Dimensión Presupuesto de la Variable Sistema de Compensación Económica.	73