



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN  
SUBREGIONAL DE SALUD CUTERVO 2014**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR**

**Br. SILVINO ELÍAS DELGADO MEDINA**

**ASESOR**

**MG. HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO**

**CUTERVO – PERÚ**

**2015**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios.**

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

### **A mi Madre Alejandrina.**

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores que me inculco, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, a pesar de los duros momentos y de quien aprendí a conocerle lo que me rodea y saber que siempre ha estado presente por más lejos que se encuentre.

**Silvino Elías**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por llevarme a su lado durante esta vida, de manera especial a ti Alejandrina, en el más allá, porque muchas de estas páginas estarían vacías si no hubiera sido por tu constante dedicación de verme realizado profesionalmente.

A Giuliana P.C. B., por su amor, tiempo y comprensión.

**Silvino Elías**

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, tengo el agrado de presentar la tesis titulada gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los empleados de la Dirección Subregional de Salud Cutervo 2014, con la finalidad proponer un plan de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, en cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación sobre talento humano y satisfacción laboral tienen la importancia especial de que repercuten directamente en todas las demás políticas, tanto en las generales de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, como en las particulares de lo asistencial y administrativo, ya que todas éstas son operaciones realizadas por personas, de allí la relevancia de este elemento.

La gestión del talento humano de la Dirección Subregional de Salud Cutervo consistirá en la planeación, admisión, formación, desarrollo, evaluación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente y eficaz del personal, esto significará conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva, favorable y proactiva.

**Silvino Elías**

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
<b>CAPITULO I</b>	
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Justificación	13
1.4. Limitaciones	13
1.5. Antecedentes	14
1.6. Objetivos	
1.6.1. Objetivo general	16
1.6.2. Objetivos específicos	16
<b>CAPITULO II</b>	
<b>II. MARCO TEÓRICO.</b>	
<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	
<b>2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
2.1.1.1. Gestión del talento humano, su evolución histórica	17
2.1.1.2. Recursos y talento humano	18
2.1.1.3. Gestión del talento humano	18
2.1.1.3.1. Planeación	21
2.1.1.3.2. Ingreso	21
2.1.1.3.3. Formación	22
2.1.1.3.4. Desarrollo profesional	22
2.1.1.3.5. Evaluación y control	22
2.1.1.4. Competencias laborales	23
2.1.1.5. Talento humano y educación	25
2.1.1.6. La gestión pública	26
2.1.1.7. La gestión del talento humano en la gestión pública	26
2.1.1.8. Análisis del entorno	28
2.1.1.9. Antecedentes del servicio civil de carrera	30
2.1.1.10. Servicio civil	31
<b>2.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>32</b>
2.1.2.1. Dimensiones de la satisfacción laboral	33
2.1.2.2. Antecedentes de la satisfacción laboral	37

2.1.2.3. Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo	38
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>41</b>
<b>CAPITULO III</b>	
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Hipótesis	43
3.2. Variables	
3.2.1. Definición conceptual	43
3.2.2. Definición operacional	44
3.2.3. Operacionalización de las variables	44
3.3. Metodología	
3.3.1. Tipo de estudio	45
3.3.2. Diseño de estudio	45
3.4. Población y muestra	
3.4.1. Población	45
3.4.2. Muestra	45
3.5. Métodos de investigación	46
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.7. Métodos de análisis de datos	48
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>IV. RESULTADOS</b>	
4.1. Descripción	49
4.2. Discusión de resultados	56
Conclusiones	58
Sugerencias	58
Referencias bibliográficas	60
Anexos	
Anexo N° 01: Criterio de expertos	63
Anexo N° 02: Encuesta de gestión del talento humano	65
Anexo N° 03: Encuesta de satisfacción laboral	67
Anexo N° 04: Propuesta	69

## RESUMEN

El tema de estudio en la presente investigación fue la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados de la Dirección Subregional de Salud Cutervo. Siendo el problema de investigación ¿de qué forma una propuesta de gestión del talento humano puede ayudar a mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la Dirección Subregional de Salud Cutervo durante el año 2015?

Este trabajo de investigación permite establecer una gestión del talento humano, considerando como punto de partida de la cadena estratégica a las políticas de recursos humanos, las mismas que está referida a la planeación, admisión, formación, desarrollo, evaluación y control.

El estudio está basado en una investigación descriptiva propositiva. La metodología de recolección de datos se efectuó a través de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución

Del estudio realizado se determinó que el perfil de la Dirección Subregional de Salud Cutervo en gestión del talento humano es bajo, puesto que en el 69.8% de los encuestados manifiestan no tener conocimiento y/o instrumentos sobre gestión del talento humano. El nivel de satisfacción laboral de los empleados es tan sólo del 21.8%, este resultado encontrado fue producto de la escasa planificación, inadecuados procedimientos de admisión, baja formación, ausencia de políticas de desarrollo profesional, insuficiente evaluación y control del talento humano lo que determinó claramente que es necesario aplicar estrategias para mejorar la gestión del talento humano y elevar el nivel de satisfacción laboral de la institución.

## ABSTRACT

The subject of the study in the present investigation was the human resource management and job satisfaction of employees in the Sub regional Health Directorate, Cutervo. As the question research what form a proposal for managing human talent can help improve the job satisfaction of employees Sub regional Health Directorate Cutervo during 2015?

This investigation research allows for a talent management, taking as a starting point for strategic chain to human resources politics, the same refers to planning, admission, training, development, evaluation and control.

The study is based on a proactive descriptive research. The methodology of data collection was conducted through survey of the administrative staff of the institution

From the study it was determined that the profile of the Sub-Directorate of Health Cutervo in human resource management is low, since the 69.8% of respondents expressed no knowledge and / or instruments on human talent management. The level of job satisfaction of employees is only 21.8%, this result found was the low product about planning, inadequate procedures for admission, low education, lack of professional development politics, inadequate evaluation and control of human talent that determined clearly it is necessary to implement strategies to improve human resource management and raise the level of job satisfaction of the institution.