



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“La Gestión Del Talento Humano y su Relación con la
Satisfacción Laboral del Personal Profesional de
Enfermería en el Instituto Nacional de Salud del Niño,
Distrito de Breña, 2014”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGÍSTER EN
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Iris Villasante Montes

ASESOR

Mg. Ruben Balabonce Chumpitaz Durand

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LIMA- PERU

2014

Página del Jurado

Presidente

Secretaria

Vocal

Dedicatoria

A mi esposo e hijos por el apoyo incondicional en el desarrollo profesional y en el logro de mi objetivo.

Al personal de Enfermería que cada día cumple con el cuidado integral, humano del niño(a) y adolescente hospitalizado.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por permitir la presentación del presente trabajo de tesis.

A los Docentes por el valioso aporte en la elaboración del Estudio de Investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Iris Villasante Montes, estudiante del Programa Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 00473817, con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con la satisfacción del Personal Profesional de Enfermería en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Distrito Breña, 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha : Los Olivos, Agosto 2014

Firma :

Nombres y apellidos: Iris Villasante Montes

DNI : 00473817

Presentación

La presente tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con la satisfacción del Personal Profesional de Enfermería en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Distrito Breña, 2014” se desarrolló con el objetivo de determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del personal profesional de Enfermería en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Distrito de Breña, año 2014.

Se cumplió con el Reglamento de Tesis presentada por la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

La importancia del presente estudio de Investigación nos ayudará a determinar factores y variables, relacionados con el Recurso Humano de la Institución, su influencia en la satisfacción en los profesionales de Enfermería; que resultan de los factores organizacionales existentes y que depende de las percepciones que se tengan de estos factores, actitudes, interacciones y experiencias, que cada miembro tenga con respecto a la Institución, dando lugar a un nivel de Satisfacción Laboral en cada trabajador.

Con los resultados se realizará propuestas a las autoridades de la Institución en una Gestión del Recurso Humano que ofrezca el reconocimiento de la labor del personal profesional de Enfermería, un clima laboral favorable que garantice la satisfacción y mejore las condiciones que estimulan mayor compromiso, motivación confianza e identidad con la institución.

Para tal efecto presento este Estudio de Investigación para su revisión a fin de obtener un dictamen favorable y las debidas sugerencias que se consideren necesarias.

La autora

Índice

Página del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Ilustraciones	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1. Problema General	8
1.2.2. Problema Específico	9
1.3. Justificación	9
1.4. Limitaciones	11
1.5. Antecedentes	11
1.6. Objetivos	17
1.6.1. Objetivo General	17
1.6.2. Objetivos Específicos	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Base teórica de la variable Gestión del Talento Humano	29
2.2. Base teórica de la Variable Satisfacción laboral	36
2.3. Definición de términos básicos	50
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	54
3.1. Hipótesis	55
3.1.1. Hipótesis General	55
3.1.2. Hipótesis Específicas	55

3.2. Variables	56
3.2.1. Definición Conceptual	56
3.2.2. Definición Operacional	57
3.2.3. Operacionalización de variables	58
3.3. Metodología	60
3.3.1. Tipo de Investigación	60
3.3.2. Diseño de Investigación	61
3.4 Población y muestra	62
3.5 Método de Investigación	63
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	64
3.6.1. Validez del Instrumento	65
3.6.2. Confiabilidad del Instrumento	67
3.7. Método de análisis de datos	69
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	70
4.1. Descripción de los Resultados	71
4.2. Discusión	153
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	157
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	161
ANEXOS	163
Matriz de Consistencia	164
Instrumento - Cuestionario	165
Validez de Jueces de Experto	169
Consentimiento Informado	172
Tablas varias	174
Base de datos	176

Índice de Tablas

Gestión del Talento Humano

Tablas de la Dimensión Factor ambiental externo	71
Tablas de la Dimensión Factor ambiental interno	79
Tablas de la Dimensión Factor Talento Humano	93

Satisfacción Laboral

Tablas de la Dimensión Factor extrínseco	97
Tablas de la Dimensión Factor intrínseco	111
Tablas de la Dimensión Trascendente	138
Tabla de distribución de Niveles de la Gestión del Talento Humano	139
Tabla de distribución de Niveles de la Satisfacción laboral	141
Tabla de distribución de Gestión del Talento Humano por dimensiones	143
Tabla de correlación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral	145
Tabla de correlación de Spearman Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral	146
Tabla de correlación Spearman Satisfacción laboral y factor ambiental externo	147
Tabla de correlación Spearman Satisfacción laboral y factor ambiental interno	149
Tabla de correlación Spearman Satisfacción laboral factor Talento Humano	151

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Etapas de las Organizaciones en el siglo XX	22
Ilustración 2: Cambios y Transformaciones del área de Recursos	25
Ilustración 3: Los Procesos de Recursos Humanos	27
Ilustración 4: Características de la Administración de Recursos Humanos	29
Ilustración 5: Las tres Etapas de la Gestión del Talento	30
Ilustración 6: Modelo de Gestión del Talento Humano	35
Ilustración 7: Jerarquía de Necesidades según Maslow	38
Ilustración 8: Comparación de los Modelos de Motivación de Maslow, Herzberg	42
Ilustración 9: Teoría de McClelland	45
Ilustración 10: Teoría de las Expectativas o Teoría de Vroom	47
Ilustración 11: Otros conceptos de la Teoría de las Expectativas	47
Ilustración 12: Teoría de la Equidad de Stacey Adams	48
Ilustración 13: Validez del Instrumento	66
Ilustración 14: Confiabilidad del Instrumento con Alfa de Crombach	68

RESUMEN

El propósito del estudio de Investigación es conocer cómo percibe el personal profesional de Enfermería la Gestión del Talento Humano con la Satisfacción laboral, que ayudará a implementar estrategias de Gestión del Recurso Humano y será marco referencial para futuras investigaciones. El **Objetivo** es: Determinar la relación de la Satisfacción laboral con la Gestión del Talento Humano en el personal profesional de Enfermería. La Reforma del Sector Salud se presenta en un nuevo escenario, necesariamente con evidencia de cambios a nivel estructural, gestión, clima laboral y desempeño en el personal, dando importancia al Recurso Humano. Para desarrollar el estudio fue necesario consultar textos de autores que permitieron conocer el aspecto conceptual de las variables, dimensiones e indicadores sobre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral, nos basamos en el modelo de Idalberto Chiavenato para la Gestión del Talento Humano y la teoría de motivación de Frederick Herzberg complementado con la Teoría de acción de Juan López Perez. La **metodología** del estudio es cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, se aplicó un cuestionario estructurado a 106 Enfermeras, y para la prueba de hipótesis se usó la prueba de correlación de Spearman permitiendo llegar a la discusión de **resultado siguiente**: Satisfacción laboral tiene relación directa ($r: 0,538$) con la Gestión del Talento Humano, aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que es importante el dar valor al personal que labora en la Institución con motivación y estímulos.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Satisfacción laboral, Enfermera.

ABSTRACT

The purpose of the research study is to learn how to perceive the professional staff of the Nursing Human Resource Management and Job Satisfaction, to help implement strategies Human Resource Management and will be a reference point for future research. The objective is to determine the relationship of labor Satisfaction with Human Resource Management in the professional nursing staff. The Health Sector Reform presents a new scenario, necessarily evidence of changes at the structural level, management, work environment and personnel performance, giving importance to Human Resources. To develop the study was necessary to consult texts that allowed authors to know the conceptual aspect of variables, dimensions and indicators on Human Resource Management and Job Satisfaction, we rely on the model Idalberto Chiavenato for Human Resource Management and theory Frederick Herzberg motivation theory supplemented with action Juan Lopez Perez. The study methodology is quantitative, descriptive, correlational, not experimental, a structured 106 Nurses questionnaire was administered , and to test hypotheses testing Spearman correlation was used allowing reaching discussion following result: Job satisfaction is directly related ($r = 0.538$) with Human Resource Management , accepting the alternative hypothesis , concluding that it is important to give value to the staff working in the institution with motivation and encouragement.

Keywords: Human Resource Management, Job Satisfaction, Nurse