



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del
personal de enfermería de neonatología del Hospital
Arzobispo Loayza 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Alicia Daza Alvarado

ASESOR:

Dr. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ – 2017

Página de Jurado

Dr. Edwin Martínez López
Presidente

Dra. Luzmila Garro Aburto
Secretario

Dr. Yolvi Ocaña Fernández
Vocal

Dedicatoria

A Dios, a mis padres razón de mi existir,
motivo y estímulo permanente de mis
esfuerzos y sacrificios.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento al personal de enfermería, asesor Dr. Daniel Ángel Córdova Sotomayor, que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Alicia Daza Alvarado, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 22964628, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015 ”

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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar 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 presencia 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 : Lima 15 Abril 2016
Firma :
Nombres y apellidos : Alicia Daza Alvarado
D.N.I. : 22964628

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de ciencias médicas Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud , presento el trabajo de investigación titulado: **“Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015”**. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo Determinar la relación entre Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la sétima sección se adjunta las referencias y demás apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	14
1.2. Justificación	42
1.3. Problema	43
1.4. Hipótesis	46
1.5. Objetivos	47
II. Marco Metodológico	48
2.1. Variables	49
2.2. Operacionalización de variables	50
2.3. Metodología	51
2.4. Tipos de estudio	51
2.5. Diseño	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
2.8. Métodos de análisis de datos	58
2.9. Aspectos éticos	59
III. Resultados	60
iv. Discusión	78
v. Conclusiones	81
vi. Recomendaciones	83
vii. Referencias	85
vii. Apéndices	93

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano	50
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral	50
Tabla 3	Distribución de la población	53
Tabla 4	Distribución de la muestra	53
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano por juicio de expertos	55
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano	56
Tabla 7	Escalas y baremos de la variable gestión del talento humano	56
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de satisfacción laboral por juicio de expertos	57
Tabla 9	Estadístico de fiabilidad del instrumento de satisfacción laboral	57
Tabla 10	Escalas y baremos de la variable satisfacción laboral	58
Tabla 11	Distribución de trabajadores según niveles de la variable Gestión del talento humano	61
Tabla 12	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión comportamiento organizacional	62
Tabla 13	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión comunicación	63
Tabla 14	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión compensación laboral	64
Tabla 15	Distribución de estudiantes según niveles de la variable Satisfacción laboral	65
Tabla 16	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales	66
Tabla 17	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	67

Tabla 18	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión políticas administrativas	68
Tabla 19	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión relaciones interpersonales	69
Tabla 20	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión realización personal	70
Tabla 21	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión desempeño de tarea	71
Tabla 22	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión relación con la autoridad	72
Tabla 23	Prueba de correlación de Spearman de Gestión del talento humano y satisfacción laboral	73
Tabla 24	Prueba de correlación de Spearman de comportamiento organizacional y satisfacción laboral	74
Tabla 25	Prueba de correlación de Spearman de comunicación y satisfacción laboral	75
Tabla 26	Prueba de correlación de Spearman de comportamiento organizacional y satisfacción laboral	76

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	52
Figura 2	Distribución de trabajadores según niveles de la variable Gestión del talento humano	61
Figura 3	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión comportamiento organizacional	62
Figura 4	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión comunicación	63
Figura 5	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión compensación laboral	64
Figura 6	Distribución de estudiantes según niveles de la variable Satisfacción laboral	65
Figura 7	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales	66
Figura 8	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	67
Figura 9	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión políticas administrativas	68
Figura 10	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión relaciones interpersonales	69
Figura 11	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión realización personal	70
Figura 12	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión desempeño de tareas	71
Figura 13	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión relación con la autoridad	72

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015”.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico intencional y la muestra estuvo conformada por 68 trabajadores de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=,838$, interpretándose como alta relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación positiva y significativa entre las variables.

Palabras clave: gestión del talento humano, comportamiento organizacional, comunicación, compensación laboral y satisfacción laboral.

Abstract

This is a summary of research "Human Resource Management and job satisfaction of nurses in neonatology 2015 Archbishop Loayza Hospital" is presented.

The aim of the research was aimed at determining the relationship between talent management and job satisfaction of nurses in neonatology Arsobispo Loayza 2015. Hospital Research is basic type, level descriptive correlational design used is not experimental, cross-section. The sampling was non-probabilistic intentional sample consisted of 68 nursing workers neonatology 2015 Arsobispo Loayza Hospital.

To collect the data instruments variables talent management and job satisfaction were used. Data processing was performed using SPSS software (version 22).

It made the descriptive analysis and correlation through coefficient Rho Spearman, with a score of $Rho = .838$, interpreted as a high ratio between variable, $\rho = 0.00$ ($p < 0.05$), with which rejects the null hypothesis therefore the results indicate that there is significant positive relationship between the variables.

Key words: talent management, organizational behavior, communication, workers' compensation and job satisfaction.