



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano en el hospital Hermilio Valdizán
- 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Amelia Manuela Arias Albino

ASESOR:

Mg. Sonia Lidia Romero Vela

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

Perú - 2016

Página del jurado

.....

Presidente: Dr. Chantal Jara Aguirre

.....

Secretario: Dr. Carlos De la Cruz Valdiviano

.....

Vocal: Mg. Sonia Romero Vela

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres,
quienes viven en mi recuerdo.

A mis hijos y esposo, que son mi pequeño mundo y
mi principal motivo en la vida.

Agradecimiento

A mis profesores de la Maestría de Gestión Pública por sus enseñanzas, confianza e impulso.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Amelia Manuela Arias Albino, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 06566629, con la tesis titulada: Gestión del Talento Humano en el Hospital Hermilio Valdizán – 2016.

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 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, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio del 2016

Amelia Manuela Arias Albino

DNI: 06566629

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del Talento Humano en el Hospital Hermilio Valdizán – 2016” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El Primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las diferentes teorías de la variable en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema. Hipótesis y objetivos.

El Segundo Capítulo, marco metodológico, donde se presentan la variable, la metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El Tercer Capítulo, donde se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis.

La Discusión, las Conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las Sugerencias y los Aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseo sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Lista de contenido

| | Página. |
|-----------------------------------|----------------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| I. Introducción | |
| 1.1.Antecedentes | 15 |
| 1.1.1. Internacionales | 15 |
| 1.1.2. Nacionales | 17 |
| 1.2.Fundamentación teórica | 20 |
| 1.2.1. Justificación | 34 |
| 1.3.Problema | 36 |
| 1.3.1. Realidad problemática | 36 |
| 1.3.2. Formulación del problema | 38 |
| 1.4.Hipótesis | 38 |
| 1.5.Objetivos de la investigación | 39 |
| 1.5.1. Objetivo General | 39 |
| 1.5.2. Objetivos específicos | 39 |

| | |
|---|----|
| II. Marco Metodológico | |
| 2.1. Variable | 41 |
| 2.2. Operacionalización de la variable | 41 |
| 2.3. Metodología | 42 |
| 2.4. Tipo de estudio | 43 |
| 2.5. Diseño de investigación | 43 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 45 |
| 2.6.1. Población | 45 |
| 2.6.2. Muestra | 45 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 47 |
| 2.7.1. Validación y confiabilidad del instrumento | 48 |
| 2.8. Método de análisis de datos | 51 |
| III. Resultados | |
| 3.1. Descripción de resultados | 53 |
| 3.1.1. Descripción de la dimensión comportamiento organizacional | 53 |
| 3.1.2. Descripción de la dimensión comunicación | 54 |
| 3.1.3. Descripción de la dimensión compensación laboral | 56 |
| 3.1.4. Descripción de gestión del talento humano en profesionales | 58 |
| 3.2. Prueba de Hipótesis | 59 |
| IV. Discusión | 63 |
| V. Conclusiones | 66 |
| VI. Recomendaciones | 69 |
| VII. Referencias | 71 |

| | |
|---|----|
| Apéndices | 74 |
| Apéndice A: Matriz de consistencia | 75 |
| Apéndice B: Instrumento de toma de datos | 79 |
| Apéndice C: Validación por juicio de expertos | 83 |
| Apéndice D: Base de datos | 87 |
| Apéndice E: Distribución de población y muestra | 93 |
| Apéndice F: Artículo de revista | 96 |

Lista de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión del talento humano | 42 |
| Tabla 2. Resumen de la muestra por departamentos | 46 |
| Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos | 48 |
| Tabla 4. Análisis de los ítems de la variable gestión del talento humano | 49 |
| Tabla 5. Valores del Alfa de Cronbach | 50 |
| Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la variable gestión del talento humano | 50 |
| Tabla 7. Baremo de gestión del talento y sus dimensiones | 51 |
| Tabla 8. Niveles y rangos para la gestión del talento humano y sus dimensiones | 51 |
| Tabla 9. Niveles de comportamiento organizacional por departamento asistencial | 53 |
| Tabla 10. Niveles de comunicación por departamentos asistenciales | 55 |
| Tabla 11. Niveles de compensación laboral por departamento asistencial | 57 |
| Tabla 12. Niveles de gestión del talento humano por departamento asistencial | 58 |
| Tabla 13. Resultado de estadístico de contraste con la prueba de Kruskal – Wallis | 60 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| <i>Figura 1.</i> Niveles de comportamiento organizacional por departamento asistencial | 54 |
| <i>Figura 2.</i> Niveles de comunicación por departamento asistencial | 56 |
| <i>Figura 3.</i> Niveles de la compensación laboral por departamento asistencial | 57 |
| <i>Figura 4</i> Niveles de gestión del talento humano por departamento asistencial | 59 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo comparar la gestión del talento humano profesional por departamento asistencial en el Hospital Hermilio Valdizán.

Fue de diseño no experimental transversal, descriptivo comparativo, tuvo como muestra a 100 profesionales distribuidos en cuatro departamentos asistenciales, como lo fueron: el departamento de salud mental del adulto y geronte, el departamento de salud mental del niño y adolescente, el departamento de salud mental de adicciones y el departamento de apoyo al tratamiento, selección que estuvo justificada por ser un hospital de referencia nacional especializado en la atención de problemas de salud mental y por ser una institución formadora de especialistas que brindarán servicios en Lima y varias regiones del país.

Como resultado se demostró que no existen diferencias en las dimensiones comunicación y compensación laboral y gestión del talento humano, sólo hubo diferencias en la dimensión comportamiento organizacional en donde la p fue $<0,05$ entre los departamentos asistenciales del hospital Hermilio Valdizán.

Palabras claves: gestión, talento humano, comportamiento organizacional, compensación laboral

Abstract

This research aimed to compare the talent management in the assistance department in Hermilio Valdizán Hospital.

This work was based on a cross non-experimental design, comparative descriptive model. It have a sample of one hundred health professionals that were distributed in four assistance departments: the Mental Health Department of Adults and Elderlies, the Mental Health Department of the Child and Teenagers, the Addiction Mental Health Department and the Treatment Support Department, which selection is justified because this hospital is a national reference, specialized in mental health diseases and in the fact it is a specialized trainer institution for medical community who will work in Lima and many other regions in the country.

The findings show no differences in the dimensions: communication and compensation work and talent management, only found differences in organizational behavior dimension where probability was <0.05 among departments in Hermilio Valdizán hospital.

Keywords: management, human talent, organizational behavior, labor compensation