



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral
en la Red de Salud Chilca Mala, Lima – 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Emily Delia Gallardo Vivas

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Jurado calificador

.....
Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente del jurado

.....
Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario del jurado

.....
Dr. Edwin Alberto Martínez López
Vocal del jurado

Dedicatoria:

A Dios, por permitirme llegar a esta etapa de la vida gozando de buena salud y así cumplir mis objetivos proyectados en mi vida académica y profesional.

A mis padres puesto que con su esfuerzo, dedicación, orientación, aliento y apoyo constante me impulsan a seguir desarrollándome por un futuro mejor, y a mis sobrinos que con su cariño me fortalecen y facilitan el proceso de perseguir mis metas y objetivos.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme el beneficio de estudiar y ser un profesional de éxito, a sus docentes por guiarnos y a mi asesor el Dr. Edwin Martínez López por compartir sus conocimientos y su valiosa ayuda en la culminación de este trabajo.

Al Director Ejecutivo y Jefe de Recursos Humanos de la Red de Salud Chilca Mala por brindarme las facilidades para poder efectuar mi investigación.

Declaración de autoría

Yo, Emily Delia Gallardo Vivas, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala, Lima - 2017”, presentada, en 114 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 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, 20 Noviembre del 2017

Emily Delia Gallardo Vivas

DNI: 47115053

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala, Lima - 2017”, cuyo objetivo es: Determinar si existe relación entre la gestión del humano y el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala, Lima - 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la operacionalización de variables, la metodología empleada, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrucciones de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación. En el octavo capítulo se presentan los anexos

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Pág.
Caratula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de Contenido	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	46
1.4 Problema	49
1.5 Hipótesis	49
1.6 Objetivos	50
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	53
2.2 Operacionalización de variables	53
2.3 Metodología	54
2.4 Tipo de estudio	54
2.5 Diseño	55
2.6 Población, muestra y muestreo	56
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8 Métodos de análisis de datos	62

2.9 Aspectos éticos	62
III. Resultados	64
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	84
VIII. Anexos	
Anexo A: Artículo científico	90
Anexo B: Matriz de consistencia	100
Anexo C: Consentimiento por la institución	101
Anexo D: Matriz de datos	102
Anexo E: Instrumentos	104
Anexo F: Formato de validación	108
Anexo G: Operacionalización de las variables	114

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la gestión del talento humano	53
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	54
Tabla 3: Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión del talento humano	58
Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño laboral	58
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable gestión del talento humano	79
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable desempeño laboral	60
Tabla 7: Niveles de confiabilidad	61
Tabla 8: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumentos	61
Tabla 9: Descripción de la frecuencia de los Niveles de percepción de la gestión de talento humano	64
Tabla 10: Descripción de la frecuencia de los Niveles de percepción del desempeño laboral	65
Tabla 11: Descripción de los niveles entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	66
Tabla 12: Descripción de los niveles entre el desempeño laboral y la Identificación y selección	67
Tabla 13: Descripción de los niveles entre el desempeño laboral y proveer habilidades y conocimientos	68
Tabla 14: Descripción de los niveles entre el desempeño laboral y la retención de empleados	69

Tabla 15	Grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala.	70
Tabla 16	Grado de correlación entre identificación y selección con el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala.	71
Tabla 17	Grado de correlación entre proveer habilidades y conocimientos con el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala.	72
Tabla 18	Grado de correlación la retención de empleados con el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala.	73

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Representativo de diseño de estudio	55
Figura 2: Niveles de la gestión del talento humano	64
Figura 3: Niveles del desempeño laboral	65
Figura 4: Niveles de la gestión del talento humano y el desempeño laboral	66
Figura 5 Niveles del desempeño laboral y la Identificación y selección	67
Figura 6 Niveles del desempeño laboral y proveer habilidades y conocimiento	68
Figura 7 Niveles del desempeño laboral y la retención de empleados	69

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral e la Red de Salud Chilca Mala en la Red de Salud Chilca Mala, Lima - 2017.

El tipo de investigación fue básica sustantiva; el diseño fue correlacional – transversal. La muestra estuvo representada por 70 servidores de la Red de Salud Chilca Mala. Para medir las variables de estudio se empleó la técnica de la encuesta, como instrumento se empleó cuestionario tipo Likert, los cuales fueron correctamente validados por juicio de expertos y aplicados a los servidores de la muestra; logrando conocer la percepción que tienen sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la institución.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman tenemos los siguientes: ($Rho = ,617$) que si existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala, siendo esta correlación de nivel positiva alta ($p = 0,000\ 000 < \alpha = 0,05$) entre las dos variables y estadísticamente significativa.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, Identificación y selección, Proveer habilidades y conocimientos, Retención de servidores, Habilidades, Conocimientos, Personalidad.

Abstract

The general objective of the research was to: Determine the relationship between the management of human talent and work performance in the Chilca Mala Health Network in the Chilca Mala Health Network, Lima - 2017.

The type of research was basic substantive; the design was correlational - transversal. The sample was represented by 70 servers of the Chilca Mala Health Network. To measure the study variables, the survey technique was used, as a Likert questionnaire, which was correctly validated by expert judgment and applied to the sample servers; getting to know the perception they have about the management of human talent and the job performance of the institution.

Among the most important results obtained with the Spearman's Rho test, we have the following: ($Rho = .617$) that there is a significant correlation between the management of human talent and work performance in the Chilca Mala Health Network, this correlation being of high positive level ($p = 0.000\ 000 < \alpha = 0.05$) between the two variables and statistically significant.

Keywords: Human talent management, job performance, Identification and selection, Providing skills and knowledge, Server retention, Skills, Knowledge, Personality.