



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y liderazgo en la clínica  
Santo Domingo Huancayo 2016.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTOR:**

Br. Quispe Fernández, Gido Cliner

**ASESOR:**

Dr. Bastidas Párraga, Gustavo

**SECCIÓN:**

Ciencia Médica e idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión en los servicios de la salud

**PERÚ – 2016**

.....  
Dra. Cristóbal Tembladera, Carolina Mercedes  
Presidente

.....  
Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés  
Secretario

.....  
Dr. Bastidas Párraga Gustavo  
Vocal

### **DEDICATORIA:**

Esta investigación está dedicado a los seres que más amo en mi vida, A Dios por permitirme seguir existiendo en este mundo, a mi madre por darme la vida, a mi esposa por su innegable apoyo incondicional y a mis dos hijas por ser la razón de mi felicidad y motor para seguir avanzando.

Gido Cliner

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo y a todos los directivos por hacer que exista una filial en Huancayo para realizar un estudio de post grado, a todos los profesores de la maestría en gestión en los servicios de la salud, por transmitirnos sus conocimientos y experiencias, al Dr. Bastidas Párraga, Gustavo por ser nuestro guía para elaborar este proyecto y desarrollo de tesis, y por ultimo a todos mis compañeros de clases por el apoyo y esfuerzo para terminar la maestría en equipo.

Autor.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Quispe Fernández Gido Cliner, como estudiante del programa en la Maestría en Gestión de los servicios de la Salud, en la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo filial Huancayo, identificado con DNI 42575366, con mi tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Liderazgo en la clínica Santo Domingo, Huancayo 2016”.

Declaro bajo juramento sobre:

1. La tesis es de mi autoría propia.
2. He respetado las normas internacionales en lo que se refiere a citas y referencias para las fuentes consultadas.  
Por lo tanto, la tesis desarrollada no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no se ha publicado ni presentado anteriormente para optar el grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados sobre los resultados son reales, no son falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto en los resultados que se presentó en la tesis se constituirán en información a la realidad investigada y encontrada.

De identificar fraude con datos falsos, plagio o información sin citar a los autores, auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido presentado), pirateado (el uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente el trabajo de otros), yo asumo a las consecuencias que puedan generar y sancionar de mi acción que se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Huancayo, 10 de diciembre de 2016.



---

Gido Cliner Quispe Fernández  
DNI: 42575366

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes mi Tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Liderazgo en la clínica Santo Domino, Huancayo 2016”, con la finalidad de cumplir con el objetivo general, para el cumplimiento del reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud.

La siguiente tesis está estructurada de la siguiente manera: Capítulo I – Introducción, Capítulo II – Método, Capítulo III – Resultados, Capítulo IV – Discusión, Capítulo V – Conclusiones, Capítulo VI – Recomendaciones, Capítulo VII – Propuesta y por último el capítulo VIII – Referencias.

Esperando cumplir con todos los requisitos de aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice tablas	ix
Índice de gráficos	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv

### **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN**

1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	25

### **CAPÍTULO II MÉTODO**

2.1 Introducción	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2 Diseño de investigación	27
2.3 Variables, operacionalización	28
2.3 Población y muestra	31
2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5 Método de análisis de los datos	32
2.6 Aspectos éticos	32

	<b>CAPÍTULO III</b>	
	<b>RESULTADOS</b>	<b>33</b>
3.1.	Descripción de resultados	35
3.2.	Resultados correlacionales	51
3.3.	Contrastación de la hipótesis	66
	<b>CAPÍTULO IV</b>	
	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>73</b>
	<b>CAPÍTULO V</b>	
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>80</b>
	<b>CAPÍTULO VI</b>	
	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>82</b>
	<b>CAPÍTULO VII</b>	
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>84</b>
<b>ANEXOS</b>		
	Anexo N°1: Matriz de consistencia	
	Anexo N° 2: Operacionalización de variables	
	Anexo N° 3: Matriz de evaluación de talento humano	
	Anexo N° 4: Matriz de evaluación de liderazgo	
	Anexo N° 5: Matriz para validar el instrumento	
	Anexo N° 6: Cuestionario de gestión de talento humano	
	Anexo N° 7: Cuestionario de liderazgo	
	Anexo N° 8: Base de datos de encuesta	
	Anexo N° 9: Confiabilidad del instrumento	
	Anexo N° 10: Solicitud para aplicación del instrumento y aceptación	
	Anexo N° 11: Fotos de clínica y de encuesta a los trabajador	
	Anexo N° 12: Plan de mejora	

## ÍNDICE TABLAS

Tabla N° 1: Gestión del talento humano	35
Tabla N° 2: Incorporar	36
Tabla N° 3: Colocar	37
Tabla N° 4: Recompensar	38
Tabla N° 5: Desarrollar	39
Tabla N° 6: Retener	40
Tabla N° 7: Supervisar	41
Tabla N° 8: Liderazgo	42
Tabla N° 9: Autoestima	43
Tabla N° 10: Visión	44
Tabla N° 11: Creatividad	45
Tabla N° 12: Equilibrio	46
Tabla N° 13: Aprendizaje	47
Tabla N° 14: Comunicación asertiva	48
Tabla N° 15: Entrega poder	49
Tabla N° 16: Trabajo en equipo	50
Tabla N° 17: Interpretación de Rho de Spearman	51
Tabla N° 18: Coeficiente de correlación de rho de spearman entre las variables gestión del talento humano y el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo - 2016	52
Tabla N° 19: Coeficiente de correlación de rho de spearman para la dimensión incorporación del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, huancayo – 2016.	54
Tabla N° 20: Coeficiente de correlación de rho de spearman para la dimensión la colocación del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.	56

Tabla N° 21: Coeficiente de correlación de rho de spearman para la dimensión recompensa del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.	58
Tabla N° 22: Coeficiente de correlación de rho de spearman para la dimensión desarrollo del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo - 2016.	60
Tabla N° 23: Coeficiente de correlación de rho de spearman para la dimensión retención del personal con el liderazgo en la clínica santo domingo, huancayo – 2016.	62
Tabla N° 24: Coeficiente de correlación de rho de spearman para la dimensión Supervisión del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.	64

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N° 1: Gestión del talento humano	35
Grafico N° 2: Incorporar	36
Grafico N° 3: Colocar	37
Grafico N° 4: Recompensar	38
Grafico N° 5: Desarrollar	39
Grafico N° 6: Retener	40
Grafico N° 7: Supervisar	41
Grafico N° 8: Liderazgo	42
Grafico N° 9: Autoestima	43
Grafico N° 10: Visión	44
Grafico N° 11: Creatividad	45
Grafico N° 12: Equilibrio	46
Grafico N° 13: Aprendizaje	47
Grafico N° 14: Comunicación asertiva	48
Grafico N° 15: Entrega poder	49
Grafico N° 16: Trabajo en equipo	50
Gráfico N° 17: Gráfico de dispersión entre la gestión del talento humano y el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016	53
Gráfico N° 18: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión incorporación del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.	55
Gráfico N° 19: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la colocación del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.	57
Gráfico N° 20: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión recompensa del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.	59
Gráfico N° 21: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el desarrollo del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo - 2016.	61
Gráfico N° 22: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la retención del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.	63

Gráfico N° 23: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la Supervisión del personal con el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016.

65

Gestión del talento humano y liderazgo en la clínica Santo Domingo Huancayo  
2016.

**RESUMEN**

En el presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento Humano y Liderazgo en la clínica Santo Domingo, Huancayo-2016”, teniendo como problema general ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo - 2016?, el objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo – 2016, La hipótesis general  $H_1$ : Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo - 2016.

El tipo de investigación es básica, también se utilizó el método científico, con diseño de tipo correlacional, y como método específico descriptivo y estadístico, se aplicó a 38 trabajadores de la clínica, la muestra fue no probabilístico, la técnica fue por encuesta, el instrumento usado fue el cuestionario.

Como resultado se encontró el nivel de correlación de  $\rho = 0,865$ , y  $t_c$  mayor a  $t_t$  ( $14,32 > 2,18$ ), concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo en la Clínica Santo Domingo, Huancayo - 2016.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Liderazgo, Relación, Dimensiones.

Management of human talent and leadership in the Santo Domingo Huancayo clinic 2016.

### **ABSTRACT**

In the present research work titled: "Human Talent Management and Leadership in the Santo Domingo Clinic, Huancayo-2016", having as general problem How is human talent management and leadership related in the Santo Domingo Clinic, Huancayo - 2016 ?, the general objective To determine the relationship between human talent management and leadership in the Santo Domingo Clinic, Huancayo - 2016, The general hypothesis  $H_1$ : There is a significant relationship between human talent management and leadership In the Clinic Santo Domingo, Huancayo - 2016.

The type of research is basic, the scientific method was also used, with a correlational design, and as a specific descriptive and statistical method, it was applied to 38 clinic workers, the sample was non-probabilistic, the technique was by survey, the Instrument used was the questionnaire.

As a result we found the correlation level of  $\rho = 0.865$ , and  $t_c$  greater than  $t_t$  ( $14.32 > 2.18$ ), concluding that: There is a significant relationship between human talent management and leadership in the Clínica Santo Domingo, Huancayo 2016.

Keywords: Human Resource Management, Leadership, Relationship, Dimensions.