



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Br. Zagastizabal Richarte, Lourdes Janett

ASESORA:

Mg. Rodríguez Lizana, Maritza

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ–2018

Página del Jurado

.....
**Dr. Edwin Huarancca Rojas
Presidente**

.....
**Dr. Jorge Luis Meléndez Rosales
Secretario**

.....
**Mg. Rodríguez Lizana, Maritza
Vocal**

A mis padres quienes me han apoyado para llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral y psicológicamente.

Lourdes Janett

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por apostar que la educación es lo primero y su generosa contribución académica para perfeccionar nuestro perfil profesional.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todos los cursos del programa de Posgrado.

Al personal del Hospital II Huamanga EsSalud, por permitir la realización del presente trabajo de investigación.

A la Mg. Maritza Rodríguez Lizana, por su asesoramiento, orientación y aporte en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Finalmente, a todas las personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

La autora.

Presentación

Señores miembros del Jurado, dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gerencia de los Servicios de la Salud, se presenta la tesis titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017”.

El estudio tiene como fin conocer cuál es la forma de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en un establecimiento de salud, el cual generará mayor productividad y motivación en el servicio de atención al público.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	 Error! Marcador no definido.
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1.Gestión de Talento Humano	25
1.3.2.Desempeño laboral	28
1.4. Formulación del problema.....	31
1.4.1.Problema general	31
1.4.2.Problemas específicos	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	33
1.6.1.General	33
1.6.2.Específicas	33
1.7. Objetivos.....	33
1.7.1.General	33
1.7.2.Específicas	33
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación	36

2.2.	Variables, operacionalización.....	36
2.3.	Población y muestra.....	39
	2.3.1.Población	39
	2.3.2.Muestra	39
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
	2.4.1.Técnicas	41
	2.4.2.Instrumentos	41
2.5.	Métodos de análisis de datos.....	44
2.6.	Aspectos éticos	45
III.	RESULTADOS.....	46
3.1.	A nivel descriptivo	47
3.2.	A nivel inferencial.....	52
	3.2.1.Prueba de hipótesis	53
	3.2.1.1. Para la hipótesis general	53
	3.2.1.2. Para la hipótesis específica 1	55
	3.2.1.3. Para la hipótesis específica 2	57
	3.2.1.4. Para la hipótesis específica 3	59
IV.	DISCUSIÓN	61
V.	CONCLUSIONES	66
VI.	RECOMENDACIONES	68
VII.	REFERENCIAS.....	70
ANEXOS		

RESUMEN

El presente estudio consideró como hipótesis de investigación la afirmación: existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017. El método utilizado es el deductivo inductivo, mientras que el diseño de investigación asumido es el descriptivo correlacional de corte transversal. La población de estudio consideró a 85 trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, mientras que la muestra comprendió a 50 unidades de estudio. La técnica y el instrumento utilizado para el recojo y registro de datos fue la encuesta y el instrumento, respectivamente. El procesamiento de la información ha requerido la elaboración de tablas estadísticas y el cálculo de estadígrafos de dispersión y correlación. Los resultados registran que el 68% de los trabajadores opinan que la gestión del talento humano y el desempeño laboral es regular. Las conclusiones afirman que existe relación directa fuerte entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, debido a que el valor de tau_b=0,685 y al ser el p_valor=0,000 se ha asumido la hipótesis de investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Gestión del talento humano, desempeño laboral

ABSTRACT

The present study considered the statement as a research hypothesis: there is a relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of Hospital II EsSalud Huamanga, 2017. The method used is the inductive deductive, while the research design assumed is the cross-sectional descriptive correlation. The study population considered 85 workers of Hospital II EsSalud Huamanga, while the sample included 50 study units. The technique and the instrument used to collect and record data was the survey and the instrument, respectively. The processing of information has required the preparation of statistical tables and the calculation of dispersion and correlation statistics. The results show that 68% of workers believe that the management of human talent and work performance is regular. The conclusions affirm that there is a strong direct relationship between human talent management and labor performance, because the value of $\tau_b = 0.685$ and since $p_value = 0.000$ the research hypothesis has been assumed and the null hypothesis has been rejected, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%.

Key words:

Human talent management, work performance