



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.**

**AUTORA:**

Br. Elda Isabel Toledo Cuba

**ASESORA:**

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

**SECCIÓN:**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

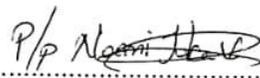
Gestión de los Servicios de la Salud.

**PERÚ - 2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Elda Isabel Toledo Cuba, cuyo título es: "Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018". Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 diecisiete.

Lima, San Juan de Lurigancho 22 de febrero del 2019

  
 .....  
 Dra. Huayta Franco Yolanda  
 PRESIDENTA

  
 .....  
 Mgt. Ruiz Olivero Félix  
 SECRETARIO

  
 .....  
 Mgt. Rivera Arellano Edith  
 VOCAL



Elaboró

Dirección de  
Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Aprobó

Vicedirección  
de Investigación

**Dedicatoria**

A mis padres e hijos por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación, en lo laboral y en la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios, por darme una gran familia.

A mis compañeros de la Micro Red San Mateo, que son mi segunda familia.

Mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad César Vallejo, y a mis profesores de la maestría, quienes con sus enseñanzas dadas durante el tiempo de estudios, aprendí como se debe llevar una gestión adecuada en el área de salud.

### Declaratoria de autenticidad

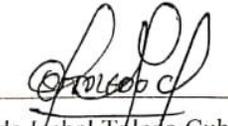
Yo, Elda Isabel Toledo Cuba, estudiante del Programa, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud 2017-1 de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI: 16125054, con la tesis titulada: Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018.

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 auto plagiado; 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 (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presenciar 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.

Lima, agosto del 2018.

  
Br. Elda Isabel Toledo Cuba  
DNI: 16125054

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad CésarVallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018, para obtener el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre la Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: Introducción, Método, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias, además de los Apéndices respectivos. Específicamente en la Introducción se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos. Seguidamente en el Marco Metodológico, se detallan las variables, operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Después en la parte de Resultados, se realiza un análisis descriptivo de los datos de las variables Gestión del talento humano y competencias laborales; sus dimensiones (descripción estadística), así como el análisis inferencial (prueba de hipótesis general e hipótesis específicas). Luego, en la Discusión de los resultados de las variables Gestión del talento humano y Competencias laborales se contrastan las hipótesis con los antecedentes presentados. Posteriormente se presentan las Conclusiones. Luego se dan a conocer las Recomendaciones y finalmente se presentan las Referencias con las que se ha trabajado a lo largo del proceso de investigación así como los Apéndices respectivos que muestran la matriz de consistencia e instrumentos a aplicar entre otros.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Lista de contenido.....	vii
Listas de tablas.....	ix
Listas de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>144</b>
1.1 Realidad Problemática.....	155
1.2. Trabajos previos .....	177
1.3. Teorías relacionadas al tema : .....	244
1.4. Formulación del Problema.....	40
1.5. Justificación del estudio .....	41
1.6. Hipótesis .....	422
1.7. Objetivos.....	433
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>444</b>
2.1. Diseño de investigación.....	455
2.2. Variables, operacionalización.....	466

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	522
2.5. Métodos de análisis de datos .....	577
2.6. Aspectos éticos .....	611
III. RESULTADOS .....	622
3.1. Análisis Descriptivo .....	633
3.2. Contrastación de hipótesis .....	722
IV. DISCUSIÓN .....	766
V. CONCLUSIONES .....	80
VI. RECOMENDACIONES .....	822
VII. REFERENCIAS .....	855
VIII. ANEXOS .....	922
Anexo A: Matriz de consistencia .....	933
Anexo B. Instrumentos .....	944
Anexo C. Carta de presentación de la Universidad César Vallejo ante la Micro Red San Mateo-Huarochirí. ....	988
Anexo D. Carta de autorización de la Oficina de la Coordinación de la Micro Red San Mateo-Huarochirí. ....	999
Anexo E. Base de datos de la Gestión del talento humano. ....	100
Anexo F. Base de datos de Competencias Laborales. ....	102
Anexo G. Certificado de validez de contenido de instrumento .....	103
Anexo H. Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	108
Anexo I. Pantallazo Turnitin .....	109
Anexo J. Autorización de publicación de tesis en repositorio .....	110
Anexo K. Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	111
Anexo L. Artículo Científico .....	112

<b>Lista de tablas</b>	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del talento humano.....	48
Tabla 2. Operacionalización de la variable Competencia laboral.....	48
Tabla 3. Población de la Micro Red San Mateo.Huarocharí .....	51
Tabla 4. Valoración de la Gestión del talento humano.....	55
Tabla 5. Valoración de las Competencias laborales.....	55
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario Gestión del talento humano .....	56
Tabla 7. Confiabilidad del cuestionario de Competencias laborales .....	57
Tabla 8. Escala de baremos de gestión del talento humano.....	58
Tabla 9. Rangos para los niveles de Competencia laboral.....	58
Tabla 10. Rangos competencia laboral: dimensión motivación laboral.....	58
Tabla 11. Rangos competencia laboral: dimensión desempeño laboral.....	58
Tabla 12. Rangos competencia laboral: dimensión capacidad laboral.....	59
Tabla 13. Escala de interpretación para la correlación de Spearman.....	61
Tabla 14. Distribución de niveles de la Gestión del talento humano.....	63
Tabla 15. Distribución de niveles de las Competencias laborales.....	64
Tabla 16. Distribución de frecuencias entre Gestión del talento humano y Competencias laborales.....	66
Tabla 17. Distribución de frecuencias entre las variables Gestión del Talento humano y competencia laboral: Dimensión. Motivación laboral. ....	67
Tabla 18. Distribución de frecuencias entre las variables Gestión del talento humano y competencia laboral: Dimensión. Desempeño laboral.....	69
Tabla 19. Distribución de frecuencias entre las variables Gestión del talento humano y competencia laboral: Dimensión. Capacidad laboral.....	70
Tabla 20. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión del talento humano y competencia laboral.....	72
Tabla 21. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión del talento humano y competencia laboral. Dimensión. Motivación laboral.....	73
Tabla 22. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión del	

talento humano y competencia laboral.Dimensión.Desempeño laboral.....	74
Tabla 23.Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión del talento humano y Competencia laboral.Dimensión. Capacidad laboral.....	75

## Lista de figuras

	<b>Pàg.</b>
<b>Figura 1</b> Distribución porcentual niveles de Gestión del talento humano.....	63
<b>Figura 2</b> Distribución porcentual niveles de Competencias laborales.....	65
<b>Figura 3</b> Distribución porcentual de niveles entre Gestión del talento humano y las Competencias laborales.....	66
<b>Figura 4</b> Distribución porcentual de niveles entre Gestión del talento humano y las Competencias laborales. Dimensión.Motivación laboral.....	68
<b>Figura 5.</b> Distribución porcentual de niveles entre Gestión del talento humano y las Competencias laborales. Dimensión.Desempeño laboral.....	69
<b>Figura 6.</b> Distribución porcentual de niveles entre Gestión del talento humano y las competencias laborales. Dimensión.Capacidad laboral.....	71

## Resumen

La tesis en mención se propuso como objetivo general determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. Se formuló la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red de San Mateo Huarochirí 2018. La tesis, según el método, es de tipo básico, nivel correlacional, y de un diseño no experimental transversal. El método usado fue el hipotético-deductivo, ya que partió de la observación del problema, luego se procedió con la formulación de las hipótesis y se concluyó con la realización de la prueba oportuna.

La tesis tuvo como muestra a un total de 80 usuarios internos de salud de la MR San Mateo, Huarochirí.2018. Con respecto al proceso de la instrumentalización, se formuló dos instrumentos de recolección de datos, los cuales han sido sometidos al proceso de filtración respectiva, en la variable 1 con 34 ítems y en la variable 2 con 32 ítems con 5 alternativas de respuestas. Los resultados de la investigación, se realizaron mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para el nivel correlacional positiva considerable de 0,716 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig=  $p=0.000$ ) que es menor al 5% Por lo tanto: se rechaza  $H_0$  y se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo Huarochirí.2018.

Palabras clave: Gestión del talento humano, competencias laborales, capacidad laboral.

## Abstract

The general objective of the thesis was to determine how human talent management is related to labor competencies in the health personnel of the San Mateo Micro Network, Huarochirí-2018. The scientific hypothesis was formulated: The management of human talent is significantly related to labor competencies in the health personnel of the Micro Network of San Mateo Huarochirí 2018. Methodologically, it was framed in the basic type, correlational level, with a non-experimental design cross. The method was hypothetico-deductive, because the problem was observed, the hypothesis was formulated and the test was carried out in a timely manner.

The sample was of 79 health personnel from MR San Mateo, Huarochirí.2018. In relation to instrumentation, two data collection instruments were formulated and both have gone through the corresponding filters, variable 1 with 34 items and variable 2 with 32 items with 5 alternative answers. The results of the investigation were carried out through the descriptive analysis of the variables and the inferential analysis for the significant positive correlation level of 0.716 according to the Spearman's Rho coefficient and a significance ( $\text{Sig} = p = 0.000$ ) that is less than 5% Therefore,  $H_0$  is rejected and it is concluded that the management of human talent is significantly related to labor competencies in the health personnel of the Micro Network San Mateo Huarochirí.2018.

Keywords: Human talent management, labor competencies, labor capacity.