



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y competencias laborales de los
colaboradores de una empresa privada del sector salud, Lima
Metropolitana, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Flores Castrejon, Flor Viviana (ORCID: 0000-0003-1187-4080)

ASESOR:

DR. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a Dios que me ha dado la vida y fortaleza para terminar esta investigación y a mis padres, Napoleón Flores Chalán y María Castrejon Herrera por el apoyo emocional y económico en toda la etapa de mi carrera universitaria.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por la vida, por la salud y por brindarme la oportunidad de cumplir una de mis metas.

A mis padres y hermanos, por el apoyo incondicional y emocional en todo este proceso de aprendizaje.

Al Dr. Cárdenas Saavedra Abraham, por su asesoría, orientación y paciencia para poder desarrollar mi tesis.

Al personal de la clínica donde realicé mi investigación, por el tiempo y apoyo brindado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. TRABAJOS PREVIOS	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. El Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población y muestra	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

Anexo 1: Declaratoria de originalidad del autor

Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 3: Acta de sustentación de tesis

Anexo 4: Autorización de Publicación en Repositorio institucional

Anexo 5: Matriz de Operacionalización de las variables de estudio

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos

Anexo 7: Validación del instrumento (Expertos)

Anexo 8: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Anexo 9: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Anexo 10: Solicitud de autorización de la empresa

Anexo 11: Porcentaje de Similitud de Turnitin

Anexo 12: Voucher de pago de carpeta

índice de tabla

Tabla 1.....	15
Niveles de Gestión del talento humano en una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020.2020	15
Tabla 2.....	16
Niveles de incorporar personas en una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020	16
Tabla 3.....	17
Niveles de organizar personas en una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020	17
Tabla 4.....	18
Niveles de recompensar personas en una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020	18
Tabla 5.....	19
Niveles de desarrollar personas en una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020	19
Tabla 6.....	20
Niveles de retener personas en una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020.	20
Tabla 7.....	21
Niveles de auditar personas en una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020	21
Tabla 8.....	22
Niveles de competencias laborales de los colaboradores de una empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020	22
Tabla 9.....	23
Niveles de capacidad de ejecutar las tareas de los colaboradores de una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020.....	23
Tabla 10.....	24
Niveles de características personales de los colaboradores de una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020.....	24
Tabla 11.....	25
Niveles de competencias holísticas de los colaboradores de una empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020	25
Tabla 12.....	26
Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	26
Tabla 13.....	27
Grado de normalidad	27
Tabla 14.....	28
Correlación entre las variables Gestión del Talento humano y Competencias Laborales	28
Tabla 15.....	29
Correlación entre la Gestión del talento humano y Capacidad para ejecutar las tareas.	29
Tabla 16.....	30
Correlación entre la Gestión del talento humano y las características personales.....	30
Tabla 17.....	31
Correlación entre la Gestión del talento humano y las competencias holísticas	31

Índice de gráficos y figuras.

Figura 1. Porcentaje de la Variable Gestión del talento humano	16
Figura 2. Porcentaje de la dimensión Incorporar personas	17
Figura 3. Porcentaje de la dimensión Organizar personas	18
Figura 4. Porcentaje de la dimensión Recompensar personas.....	19
Figura 5. Porcentaje de la dimensión Desarrollar personas	20
Figura 6. Porcentaje de la dimensión Retener personas.....	21
Figura 7. Porcentaje de la dimensión Auditar personas.....	22
Figura 8. Porcentaje de la Variable Competencias Laborales.....	23
Figura 9. Porcentaje de la dimensión Capacidad de ejecutar las tareas.....	24
Figura 10. Porcentaje de la dimensión Características personales.....	25
Figura 11. Porcentaje de la dimensión Competencias holísticas	26

RESUMEN

Como parte del proceso de investigación se tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y las Competencias laborales de los colaboradores de una Empresa Privada del sector Salud, Lima Metropolitana, 2020. Para el desarrollo de este estudio se utilizó el método hipotético deductivo mediante un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, puesto que dio a conocer la relación de los constructos, así mismo se utilizó el tipo de investigación aplicada. La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa, la muestra fue 50 colaboradores, denominando así una muestra censal; así mismo se trabajó con el muestreo no probabilístico por conveniencia, para la obtención de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual estuvo compuesto por 30 ítems, así mismo cumpliendo con los requisitos de validez, posterior a ello se midió el nivel de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. El estudio de investigación se continuó desarrollando y se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro wilk, obteniendo un valor de significancia de $(0,032 < 0,05)$ y $(0,007 < 0,05)$, determinando así que los datos no tienen una distribución normal, es por ello que se utilizó los estadísticos no paramétricos, por lo tanto se utilizó la prueba de Rho de Spearman para medir el nivel de correlación entre la V1 Y V2, teniendo como resultado un coeficiente de 0,320, de esta manera se concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio Gestión del talento humano y competencias laborales.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Competencias laborales

ABSTRACT

As part of the research process, the main objective, determine the relationship between the management of human talent and the work skills of employees of a private company in the health sector, Metropolitan Lima, 2020. For the development of this study we used the deductive hypothetical method by means of a quantitative approach, of correlational descriptive level, since the relationship of the constructs was revealed, the type of applied research was also used. The population was made up of 50 employees from the company, the sample was 50 employees, thus naming a census sample; Likewise, we worked with the non-probability sampling for convenience, to obtain information, the survey was used as a technique and the questionnaire, which consisted of 30 items, was used as an instrument, also complying with the validity requirements. measured the level of reliability through Cronbach's Alpha. The research study was further developed and the Shapiro wilk normality test was used, obtaining a significance value of $(0,032 < 0,05)$ and $(0,007 < 0,05)$. Thus determining that the data do not have a normal distribution, For this reason, non-parametric statistics were used, therefore Spearman's Rho test was used to measure the level of correlation between V1 and V2, resulting in a coefficient of 0.320, thus concluding that there is significant relationship between the study variables management of human talent and work skills.

Keywords: Human talent management, works skill.