



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional
Arzobispo Loayza, Cercado de Lima, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Atoche Pacherras, Miguel Ángel (ORCID: 0000-0001-5815-7850)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposa por mostrarme su cariño,
comprensión y permanente apoyo.

A mis hijas, porque son la razón para
seguir mejorando como padre,
profesional y ser humano.

Agradecimientos

A Dios que me guía por el camino correcto, a los catedráticos de la Universidad César Vallejo que enriquecieron mi formación académica y a los directivos y trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, que me permitieron acceder a la información que se requería para realizar mi trabajo de tesis y poder culminar el estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. Resultados	15
V. Discusión	21
VI. Conclusiones	24
VII. Recomendaciones	25
Referencias	27
Anexos	33

Índice de tablas

Tabla 1.	Niveles de la variable 1	15
Tabla 2.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 1	16
Tabla 3.	Niveles de la variable 2	17
Tabla 4.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 2	18
Tabla 5.	Cuadro de hipótesis de la investigación	19

Índice de figuras

Figura 1.	Niveles de percepción de la variable 1	15
Figura 2.	Niveles de la variable 1 por dimensiones	16
Figura 3.	Niveles de percepción de la variable 2	17
Figura 4.	Niveles de la variable 2 por dimensiones	18

RESUMEN

El estudio “Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Cercado de Lima, 2020”, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y rendimiento laboral.

La investigación tiene enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, utilizando estadística descriptiva e inferencial mediante la correlación de Spearman, con una muestra de 77 trabajadores que laboran en la Oficina de Personal y usando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario con escala de Likert.

Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,653 y p -valor 0,000); lo que nos indica que, a mayor gestión en los colaboradores, existe mayor rendimiento laboral.

Asimismo, se comprueba que las dimensiones incorporación; colocación; y supervisión; se relacionan con el rendimiento laboral, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,582; 0,523; 0,513 y p -valor 0,000; 0,000; 0,010; respectivamente).

Por otro lado, las dimensiones compensación; desarrollo; y retención; se relacionan con el rendimiento laboral, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,293; 0,368; 0,439 y p -valor 0,010; 0,001; 0,000; respectivamente).

Palabras clave: Talento humano, rendimiento laboral, gestión.

ABSTRACT

The study "Management of human talent and job performance at the Arzobispo Loayza National Hospital, Cercado de Lima, 2020", aims to determine the relationship between the management of human talent and job performance.

The research has a quantitative approach, hypothetical-deductive method, basic type, correlational level, non-experimental cross-sectional design, using descriptive and inferential statistics through Spearman's correlation, with a sample of 77 workers who work in the Personnel Office and using the survey technique and the Likert scale questionnaire instrument.

It is concluded that the management of human talent is related to job performance, with a considerable positive correlation level (Rho 0.653 and p-value 0.000); which indicates that, the more management in the collaborators, the greater the work performance.

Likewise, it is verified that the incorporation dimensions; placement; and supervision; they are related to work performance, with a considerable positive correlation level (Rho 0.582, 0.523, 0.513 and p-value 0.000, 0.000, 0.010, respectively).

On the other hand, the compensation dimensions; development; and retention; are related to job performance, with a mean positive correlation level (Rho 0.293, 0.368, 0.439 and p-value 0.010, 0.001, 0.000, respectively).

Keywords: Human talent, job performance, management.