



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería  
del Hospital Referencial Ferreñafe 2019**

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Bonilla Torres, Lidia Ángela (ORCID: 0000-0002-6906-7794)

**ASESOR:**

Dr. Chanduví Calderón, Roger Fernando (ORCID: 0000-0001-7023-0280)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

Chiclayo – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

***A Dios con mucho amor y gratitud.***

***A mis Padres, quienes son mi motivación y  
fortaleza, por mostrarme en todo momento su  
apoyo incondicional y por estar presentes siempre  
conmigo en cada paso que doy para seguir  
adelante.***

## **AGRADECIMIENTO**

***A mis padres, por siempre impulsarme en todo lo  
que me propongo.***

***Al docente y asesor por su valioso aporte de  
conocimiento para la culminación del trabajo.***

***Al Director del Hospital Referencial Ferreñafe  
por facilitar los permisos para llevar a cabo esta  
investigación.***

***Y al personal de Enfermería, por su valiosa  
participación durante la investigación.***

## ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas y figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de las variables	18
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento de recolección de datos	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	
Anexo 1: Cuestionario sobre gestión de talento humano	
Anexo 2: Cuestionario sobre desempeño laboral	
Anexo 3: Validación de instrumentos por juicio de expertos	
Anexo 4: Matriz de consistencia	
Anexo 5: Reporte Turnitin	
Anexo 6: Carta de presentación expedida por la universidad	
Anexo 7: Constancia de autorización de la institución	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	20
Tabla 2	Puntaje para la variable Gestión de Talento Humano y sus dimensiones	22
Tabla 3	Puntaje para la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones	22
Tabla 4	Criterios de confiabilidad	23
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos	23
Tabla 6	Relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de enfermería	25
Tabla 7	Relación entre la dimensión Capacitación de personas y el Desempeño laboral del personal de enfermería	26
Tabla 8	Relación entre la dimensión Desarrollo de personas y el Desempeño laboral del personal de enfermería	27
Tabla 9	Nivel alcanzado en la Gestión del talento humano del personal de enfermería	28
Tabla 10	Nivel de las dimensiones de Gestión del talento humano, del personal de enfermería	29
Tabla 11	Nivel alcanzado de Desempeño laboral del personal de enfermería	30
Tabla 12	Nivel de las dimensiones de Desempeño laboral, del personal de enfermería	31
Tabla 13	Correlaciones entre variables Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral	32
Tabla 14	Correlaciones entre Capacitación y Desempeño Laboral	33
Tabla 15	Correlaciones entre Desarrollo y Desempeño Laboral	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Relación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral	25
Figura 2	Relación entre dimensión Capacitación de personas y Desempeño laboral	26
Figura 3	Relación entre dimensión Desarrollo de personas y Desempeño laboral	27
Figura 4	Nivel alcanzado de Gestión del talento humano del personal de enfermería	28
Figura 5	Nivel de las dimensiones de Gestión del talento humano	29
Figura 6	Nivel alcanzado de Desempeño laboral del personal de enfermería	30
Figura 7	Nivel de las dimensiones de Desempeño laboral	31

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo por objetivo Conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019. El método utilizado fue un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. La población y muestra estuvo conformada por los 30 profesionales de enfermería que laboran en las distintas áreas del Hospital Referencial Ferreñafe. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de los datos se elaboraron tablas estadísticas a través del programa estadístico SPSS 25. Los resultados encontrados fueron que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,590 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se concluye que existe relación positiva y un nivel de correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe, aceptando de esta manera la hipótesis general planteada. Asimismo se obtuvo que la variable gestión de talento humano alcanzó un nivel regular con 53.3%, y la variable de desempeño laboral alcanzó un nivel bajo con 43.3%.

### **Palabras clave:**

Gestión, gestión del talento humano, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to know the relationship between the management of human talent and the work performance of the nursing staff of the Hospital Reference Ferreñafe 2019. The method used was a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design and a correlational scope. The population and sample consisted of 30 nursing professionals working in the different areas of the Hospital Reference Ferreñafe. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. For data processing, statistical tables were prepared using the SPSS 25 statistical program. The results found were that the Spearman correlation coefficient was 0.590 between human talent management and work performance. It is concluded that there is a positive relationship and a moderate level of correlation between the management of human talent and work performance in the nursing staff of the Hospital Reference Ferreñafe, thus accepting the general hypothesis raised. Likewise, it was obtained that the human talent management variable reached a regular level with 53.3%, and the work performance variable reached a low level with 43.3%.

### **Keywords:**

Management, human talent management, work performance