



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Competencias directivas y gestión de recursos humanos en la UGEL
de Ventanilla-Callao, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Patricia Rosario Tovar Huamancayo (ORCID: 0000-0002-9297-5942)

ASESORA:

Dr. Joel Martín Visurraga Agüero (ORCID: 0000-0002-0024-668X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A quienes forjaron mi existencia y fueron la fuente inspiradora y motivadora para arribar a esta meta en el permanente aprendizaje de la vida, mis padres Alberto y Andrea; a mis hijas: Luciana y Valeria y toda mi familia.

Agradecimiento

Mi agradecimiento y reconocimiento a todas y cada una de las personas, profesores, compañeros de aula, colaboradores y amigos de la Universidad César Vallejo, que durante el tiempo de mi formación académica compartieron sus conocimientos, experiencias, pláticas y orientaciones que coadyuvaron a culminar con éxito mi Maestría en Gestión Pública.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/ La Bachiller: **TOVAR HUAMANCAYO, PATRICIA ROSARIO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:
Competencias directivas y gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla-Callao, 2020

Fecha: 16 de agosto de 2020

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE:
Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

SECRETARIO:
Dra. Jessica Paola Palacios Garay

VOCAL:
Dr. Joel Martín Visurraga Agüero

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

- Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

-
-
-

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Aplicar las normas APA en toda la tesis.
-
-

Nota: El tesisista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Patricia Rosario Tovar Huamancayo, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Competencias directivas y gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla-Callao, 2020”, en 69 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de junio de 2020



Patricia Rosario Tovar Huamancayo

40208843

DNI.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1 Tipo y Diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.5. Método de análisis de datos	21
2.6. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
Anexos	45
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 2. Matriz de operacionalización	47
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	49
Anexo 4. Certificado de validez	53
Anexo 5. Base de datos	59

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable competencias directivas.	26
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos	27
Tabla 3	Ficha técnica del cuestionario competencias directivas	29
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario gestión de recursos humanos	29
Tabla 5	Resultados de la opinión de juicio de expertos	30
Tabla 6	Prueba de confiabilidad de variables	30
Tabla 7	Niveles porcentuales de la variable competencias directivas	32
Tabla 8	Nivel porcentual de la variable de la gestión de los recursos humanos	33
Tabla 9	Tabla de contingencia de competencias directivas y gestión de los recursos humanos	34
Tabla 10	Tabla de contingencia de aprendizaje profesional y gestión de los recursos humanos	35
Tabla 11	Tabla de contingencia de aprendizaje organizacional y gestión de los recursos humanos	36
Tabla 12	Relación entre competencias directivas y gestión de los recursos humanos	37
Tabla 13	Relación entre aprendizaje profesional y gestión de los recursos humanos	38
Tabla 14	Relación entre aprendizaje organizacional y gestión de los recursos humanos	39

Índice de figuras

Página

Figura 1	Diseño de investigación.	25
Figura 2	Niveles porcentuales de la variable competencias directivas	32
Figura 3	Nivel porcentual de la variable de la gestión de los recursos humanos	33
Figura 4	Histograma de contingencia de competencias directivas y gestión de los recursos humanos	34
Figura 5	Histograma de contingencia de aprendizaje profesional y gestión de los recursos humanos	35
Figura 6	Histograma de contingencia de competencias organizacionales y gestión de los recursos humanos	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre las competencias directivas y la gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla – Callao, 2020.

La metodología de investigación empleada se consideró: Tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental con un nivel correlacional. La muestra seleccionada para esta investigación fue 62 trabajadores de la UGEL de Ventanilla, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 30 preguntas con escala Likert. Este instrumento de recojo de datos fue validado por tres juicios de expertos y para la fiabilidad se utilizó el software SPSS v25 con estadística de Alpha de Cronbach. A través de una prueba piloto con valores de confiabilidad 0,846 para la variable competencias directivas y de 0,852 para la variable gestión de recursos humanos.

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis general muestran un valor de significancia de 0.000 (menor a 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,480 lo cual indica que hay una correlación positiva débil entre la variable competencias directivas y la gestión de recursos humanos.

Palabras claves: Competencias directivas, gestión de recursos humanos, aprendizaje profesional, aprendizaje organizacional.

Abstract

The purpose of this research was to determine the significant relationship between managerial competencies and human resource management at the UGEL in Ventanilla-Callao, 2020.

The research methodology used was considered: Type of basic research with a quantitative approach and a non-experimental design with a correlational level. The sample

selected for this investigation was 62 UGEL workers Ventanilla, the survey technique was used, and a 30 question questionnaire with a Lickert scale was as an instrument. This data collection instrument was validated by three expert judgments and the SPSSv25 software with Cronbach's Alpha statistic was used for reliability through a pilot test with reliability values of 0.846 for the managerial competencies variable and of 0.852 for the variable human resource management.

Statistical results of the general hypothesis test show a significance value of 0.000 (less than .05) and Rho de Spearman of 0.480. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between managerial competencies and human resource management, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Direct competences, human resources management, professional learning, organizational learning.