



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la
Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del
Perú, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ricardo José Acquarone Coz

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCION:

Gestión Pública y gobernabilidad

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dr. Angel Salvatierra Melgar
Presidente

Dr. Chantal Juan Jara Aguirre
Secretario

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a mi Esposa y mis hijos que son el motivo para seguir adelante, quienes siempre están para guiarme y apoyarme.

Agradecimiento:

A Don Bosco por su protección, a mi familia por su apoyo incondicional.

A mi profesora y asesora Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe por su enseñanza en la concretización de esta tesis

Al personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú por su colaboración en este trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Acquarone Coz Ricardo José, identificado con DNI N° 06706625, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018”, presentado para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta a 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 ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, agosto del 2018.

Ricardo José Acquarone Coz

DNI 06706625

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018”, cuyo objetivo fue proponer estrategias para la gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, comprimiendo de esta forma con el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

En cuanto al contenido de la presente de la presente investigación esta consta de siete (7) capítulos los cuales detallo a continuación. El Capítulo I, considera el problema del tema a tratar y está compuesta por: Antecedentes, Marco Teórico, Planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis, objetivos y justificación. Con respecto al Capítulo II en su contenido se menciona lo respecto a la Metodología de la Investigación usada, es decir, el enfoque, el diseño, tipo, el nivel, las variables y la operacionalización de estas últimas. En el Capítulo III considera los resultados obtenidos a partir del análisis de la información. En el capítulo IV menciona las discusiones de los resultados obtenidos. En el Capítulo V contiene las conclusiones del trabajo de investigación. El Capítulo VI resalta las recomendaciones. Y por último se presentan las referencias bibliográficas consultadas para este trabajo.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	24
1.3 Teorías relacionadas al tema	30
1.4. Formulación del Problema	40
1.5. Justificación	41
1.6. Hipótesis	42
1.7 Objetivos	42
II. Método	44
2.1. Diseño de la investigación	45
2.2. Variables y operacionalización	46
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50

2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	55
III. Resultados	56
3.1. Resultados descriptivos de la investigación	57
3.2. Contrastación de hipótesis	64
IV. Discusión	68
V. Conclusión	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76
Anexos	82
Anexo 1. Artículo científico	83
Anexo 2. Matriz de consistencia	93
Anexo 3. Instrumentos	94
Anexo 4. Base de datos	96
Anexo 5. Certificado de validez	102
Anexo 6. Autorización	105

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operalización de la variable : Gestión del Talento Humano	47
Tabla 2. Operalización de la variable : Desempeño Laboral	47
Tabla 3. Validez del contenido de juicio de expertos del cuestionario -GT	51
Tabla 4. Validez del contenido de juicio de expertos del cuestionario – DS	52
Tabla 5. Niveles de fiabilidad 572	
Tabla 6. Niveles de percepción de la gestión del talento humano	57
Tabla 7. Niveles de percepción de la admisión de personal	58
Tabla 8. Niveles de percepción del desarrollo de personal	59
Tabla 9. Niveles de percepción de la retención de personal	60
Tabla 10. Niveles de percepción de la desempeño de personal	61
Tabla 11. Niveles de percepción de la eficacia	62
Tabla 12. Niveles de percepción de la eficiencia	63
Tabla 13. La gestión de talento humano y la relación con desempeño laboral.	64

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diferencias entre eficacia y eficiencia	40
Figura 2. Diseño de investigación	46
Figura 3. Tamaño de la muestra	48
Figura 4. Percepción de la variable gestión del talento humano	57
Figura 5. Percepción de la variable admisión de personal	58
Figura 6. Percepción de la variable desarrollo de personal	59
Figura 7. Percepción de la variable retención de personal	60
Figura 8. Percepción de la variable desempeño de personal	61
Figura 9. Percepción de la variable eficacia de personal	62
Figura 10. Percepción de la variable eficacia de personal	63

Resumen

El objetivo general de la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Policía Nacional del Perú, Lima 2018, fue proponer estrategias para la gestión de talento humano a fin de mejorar el desempeño laboral.

La metodología utilizada para el presente trabajo fue a través de un estudio de tipo sustantivo, con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, teniendo un diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 510 empleados de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, la muestra por 156 empleados de las áreas administrativas y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22).

Se obtuvieron las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral; (c) el desarrollo tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral; y (d) la retención de personal tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral.

Palabras claves: Desempeño laboral, admisión, desarrollo, retención, eficiencia, eficacia, gestión del talento humano.

Abstract

The general objective of the research "Management of human talent and job performance in the National Police of Peru, Lima 2018, was to propose strategies for the management of human talent in order to improve job performance.

The methodology used for the present work was through a substantive type study, with a correlational quantitative approach, having a non-experimental design: transversal. The population consisted of 510 employees of the Human Resources Directorate of the National Police of Peru, the sample by 156 employees of the administrative areas and sampling was probabilistic. The technique used to collect information was the survey, and the data collection instruments were questionnaires, on a Likert scale that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the statistician (Cronbach's Alpha, KR- 22).

The following conclusions were obtained: (a) the management of human talent had a low positive relationship with work performance; (b) the admission of personnel had a low positive relationship with the work performance; (c) the development had a low positive relationship with the work performance; and (d) staff retention had a low positive relationship with job performance.

Keywords: Job performance, admission, development, retention, efficiency, effectiveness, human talent management.