



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad
Prestadora de Servicios de Saneamiento-SEDACUSCO, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Br. Ebert Loaiza Rojas

ASESOR:

Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO - PERÚ

2019

Página del Jurado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la memoria de mis añorados padres Juan y Leocadia, quienes desde el cielo guían mis pasos y mis acciones. A mi querida familia que unidos lograremos nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

En principio agradezco a Dios y mis Padres por haberme dado la orientación y la fortaleza necesaria para enfrentar los retos de la vida. Al Dr. Edwards Aguirre Espinoza por su dedicación y enseñanza y fortalecer el presente trabajo de investigación. También agradezco al Gerente General de la empresa Mg. Álvaro Flores Boza un gran líder de nuestra empresa, por haberme otorgado las facilidades y el permiso para desarrollar la presente investigación; así como también al Lic. Francisco Mateos Sotomayor Gerente de Planeamiento y Desarrollo por su apoyo y comprensión en el trabajo para la culminación de la presente investigación. También agradecer de sobremanera a una persona especial, como es la Dra. Vilma Canahuire Montufar por todo su valioso aporte durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de Autenticidad

PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del Jurado,

Pongo a consideración de ustedes mi tesis intitulada “Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento-SEDACUSCO, 2019”, cuyo objetivo ha sido: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo, en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento-SEDACUSCO,2019; tomando en consideración el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para la obtención del Grado Académico de Doctor.

El presente trabajo de investigación está estructurado en siete capítulos y cinco anexos. El capítulo uno: Introducción, contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo: Método, contiene el diseño, variables y operacionalización, población muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, aquí se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presenta la propuesta y finalmente las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo que, espero cumplir con los requerimientos de aprobación determinados en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Mg. Ebert Loaiza Rojas

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
SOMMARIO.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema	50
1.5. Justificación	51
1.6. Hipótesis	52
1.7. Objetivos.....	52
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	54
2.2. Variables, operacionalización	55
2.3. Población, muestra y muestreo.....	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	59
2.6. Aspectos éticos	59
III. RESULTADOS	
3.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	61
3.2. Gestión del talento humano.....	64
3.3. Calidad de vida en el trabajo	73
3.4. Pruebas de hipótesis	83
IV. DISCUSIÓN	
4.1. Hallazgos originales y relevantes	91
4.2. Limitaciones del estudio	92
4.3. Comparación crítica con la literatura existente	93
4.4. Implicancias del estudio.....	95
V. CONCLUSIONES	96
VI. RECOMENDACIONES	99
VII. PROPUESTA	103
VIII. REFERENCIAS	107
ANEXOS	

ANEXO 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	114
ANEXO 02: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS	115
ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	121
ANEXO 04: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ventajas y desventajas del reclutamiento interno	13
Tabla 2: Cuadro de operacionalización de variables	56
Tabla 3: Distribución de los ítems del cuestionario.....	61
Tabla 4: Descripción de la Baremación y escala de interpretación	63
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad	63
Tabla 6: Incorporar personas en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	64
Tabla 7: Organizar a las personas en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	65
Tabla 8: Recompensar a las personas en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.....	66
Tabla 9: Desarrollar a las personas en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	67
Tabla 10: Retener a las personas en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	68
Tabla 11: Auditar a las personas en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	69
Tabla 12: Comparación promedio de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano	70
Tabla 13: Gestión del talento humano en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.....	72
Tabla 14: Compensación justa y adecuada en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.....	73
Tabla 15: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A	74
Tabla 16: Uso y desarrollo de capacidades en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.....	75
Tabla 17: Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A	76
Tabla 18: Integración social en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	77
Tabla 19: Constitucionalismo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	78
Tabla 20: Trabajo y espacio total de vida en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.....	79
Tabla 21: Relevancia social de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	80
Tabla 22: Comparación promedio de las dimensiones de la variable Calidad de vida en el trabajo.....	81

Tabla 23: Calidad de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	83
Tabla 24: Incorporación de las personas y Calidad de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	84
Tabla 25: Organización de las personas y Calidad de vida en el trabajo en Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	85
Tabla 26: Recompensar a las personas y Calidad de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	86
Tabla 27: Desarrollar a las personas y Calidad de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	87
Tabla 28: Retener a las personas y Calidad de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	88
Tabla 29: Supervisión de las personas y Calidad de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	89
Tabla 30: Gestión del talento humano y Calidad de vida en el trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal del Cusco S.A.	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Incorporar personas.....	65
Figura 2: Organizar a las personas	66
Figura 3: Recompensar a las personas.....	67
Figura 4: Desarrollar a las personas	68
Figura 5: Retener a las personas.....	69
Figura 6: Auditar a las personas	70
Figura 7: Comparación promedio de las dimensiones e indicadores de la variable Gestión del Talento Humano	71
Figura 8: Gestión del talento humano	72
Figura 9: Compensación justa y adecuada	73
Figura 10: Condiciones de seguridad y salud.....	74
Figura 11: Uso y desarrollo de capacidades	75
Figura 12: Oportunidad de crecimiento continuo.....	76
Figura 13: Integración social en la organización.....	77
Figura 14: Constitucionalismo	78
Figura 15: Trabajo y espacio total de vida	79
Figura 16: Relevancia social de vida en el trabajo	80
Figura 17: Comparación promedio de las dimensiones de la variable calidad de vida en el trabajo.....	82
Figura 18: Calidad de vida en el trabajo.....	83

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo general determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo en los trabajadores de la Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento-SEDACUSCO, 2019. El tipo de investigación que se realizó es básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional; la población estuvo compuesta por 263 trabajadores de la Empresa SEDACUSCO S.A., de los cuales, mediante un muestreo probabilístico se consideró a 128 trabajadores; se utilizó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, el cual fue elaborado de manera específica para el presente trabajo de investigación; obteniendo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo, comprobándose de esta manera la hipótesis general planteada, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es 65.1%, al 95% de confiabilidad; y como conclusión podemos manifestar que una mejor gestión del talento humano repercutirá en una adecuada calidad de vida en el trabajador de la empresa SEDACUSCO S.A.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Calidad de vida en el trabajo

ABSTRACT

The present research work has as a general objective to determine the level of relationship of human talent management and the quality of life at work in the workers of Human talent management and quality of life at work in the Entity Provider of Sanitation Services- SEDACUSCO, 2019. The type of research that was carried out is basic, with a quantitative approach, non-experimental design of cross-section and correlational level; the population was composed of 263 workers of Empresa SEDACUSCO S.A., of which, through a probabilistic sampling, 128 workers were considered; The survey technique was used and the questionnaire instrument was used, which was developed specifically for this research work; obtaining as a result that the management of human talent is significantly related to the quality of life at work, thus checking the general hypothesis raised, where the degree of relationship through Spearman's correlation is 65.1%, at 95% reliability; and in conclusion we can state that a better management of human talent will have an adequate quality of life in the worker of the company SEDACUSCO S.A.

Keywords: Human talent management, Quality of life at work

SOMMARIO

Il presente lavoro di ricerca ha come obiettivo generale determinare il livello di relazione tra gestione dei talenti umani e qualità della vita sul lavoro nei lavoratori della gestione dei talenti umani e qualità della vita sul lavoro nel fornitore di Sanitation Services-SEDACUSCO, 2019. Il tipo di ricerca svolta è di base, con un approccio quantitativo, un design non sperimentale di sezione trasversale e livello correlazionale; la popolazione era composta da 263 lavoratori di Empresa SEDACUSCO S.A., di cui, attraverso un campionamento probabilistico, sono stati considerati 128 lavoratori; È stata utilizzata la tecnica di indagine e lo strumento del questionario, sviluppato appositamente per questo lavoro di ricerca; ottenendo di conseguenza che la gestione del talento umano è significativamente correlata alla qualità della vita sul lavoro, verificando così l'ipotesi generale sollevata, in cui il grado di relazione attraverso la correlazione di Spearman è del 65,1%, con un'affidabilità del 95%; e in conclusione possiamo affermare che una migliore gestione del talento umano avrà un'adeguata qualità della vita nel lavoratore dell'azienda SEDACUSCO S.A.

Parole chiave: gestione del talento umano, qualità della vita sul lavoro