



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los
colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Yanela Stefany Meza Lizarraga (ORCID: 0000-0001-8131-8384)

ASESOR:

Mg. Henry Villacorta Valencia (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Trujillo-Perú

2020

Dedicatoria

En primer lugar, agradezco, a Dios nuestro señor, por ayudarme a encontrar la disciplina y dedicación necesaria para tener la capacidad de desarrollar y culminar con este objetivo de vida.

Dedico esta tesis a mi madre Yani Lizarraga Pinillos, por darme el don de la vida, por acompañarme en cada paso que doy, por su apoyo incondicional.

De igual manera a mi padre Jorge Meza Barrientos, que ha sabido formarme con buenos sentimientos y valores, por enseñarme a luchar por mis sueños y nunca rendirme.

A mi hermano Jorge Meza Lizarraga, que siempre estuvo brindándome su apoyo en todo momento.

A mi familia y amigos, que siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional, su cariño y paciencia en los momentos que necesite.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por haberme permitido formarme profesionalmente y llegar a este momento tan importante en mi vida.

A mis asesores Henry Villacorta Valencia y Pedro Otoniel Morales Salazar por la dedicación de su tiempo y el apoyo a la culminación de la presente tesis.

Al Unidad de Gestión Educativa Local N°02-La Esperanza-Trujillo por haberme permitido obtener información para realizar la presente investigación, así como el Dra. Olga Chirinos, que siempre ayudó para el desarrollo de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El/La BACHILLER **MEZA LIZARRAGA YANELA STEFANY**, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA ha sustentado la Tesis titulada:

Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019, autorizada mediante la Resolución Jefatural N° 1404 / 2019 – EPG – UCV

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por unanimidad

Habiendo recomendado lo siguiente:

Trujillo, 11 DE ENERO 2020

PRESIDENTE: Mg. CÉSAR JAVIER OSORIO CARRERA

SECRETARIO: Dr. PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR

VOCAL: Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA

Declaratoria de autenticidad

Yo, YANELA STEFANY MEZA LIZARRAGA, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “**Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019**”, presentada, en 109 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 expresadamente 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 determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 12 de enero del 2020



Yanela Stefany Meza Lizarraga

DNI: 71928506

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Variables, operacionalización	15
2.2.1. Variables	15
2.2.2. Operacionalización de las variables	16
2.3. Población, muestra	18
2.3.1. Población	18
2.3.2. Muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.4.1. Técnicas	19
2.4.2. Instrumentos	19
2.4.3. Validez	19
2.4.4. Confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
Referencias	46

ANEXOS

Anexo 1: Base de datos de la gestión del talento humano por competencias	52
Anexo 2: Base de datos del desempeño laboral	53
Anexo 3: Matriz de puntuación de la variable de gestión del talento humano por competencias	54
Anexo 4: Matriz de puntuación de la variable desempeño laboral	56
Anexo 5: Validación del contenido del instrumento de la gestión del talento humano por competencias de los colaboradores	58
Anexo 6: Validación del contenido del instrumento del desempeño laboral de los colaboradores	68
Anexo 7: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión del talento humano por competencias	77
Anexo 8: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable desempeño laboral	78
Anexo 9: Cuestionario de la gestión del talento humano por competencias	79
Anexo 10: Cuestionario del desempeño laboral	81
Anexo 11: Ficha técnica del instrumento de la gestión del talento humano por competencias	83
Anexo 12: Ficha técnica del instrumento del desempeño laboral	86
Anexo 13: Constancia de realización de la investigación	89
Anexo 14: Matriz de consistencia del informe de investigación (enfoque cuantitativo)	90
Anexo 15: Panel fotográfico	96

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de la población de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019.....	18
Tabla 2: Percepción de los colaboradores sobre la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral.....	23
Tabla 3: Percepción de los colaboradores de las dimensiones de la variable gestión del talento humano por competencias.....	24
Tabla 4: Medidas descriptivas de la variable GTH y sus dimensiones.....	25
Tabla 5: Percepción de los colaboradores de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	26
Tabla 6: Medidas descriptivas de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	27
Tabla 7: Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.....	28
Tabla 8: Relación entre la Gestión del talento humano por competencias y el Desempeño Laboral.....	29
Tabla 9: Relación entre la gestión del talento humano por competencias con el desempeño laboral y sus dimensiones de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019.....	30
Tabla 10: Relación entre la Gestión del talento humano por competencias y sus dimensiones con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019.....	31

Índice de Figuras

Figura 1: Percepción de los trabajadores sobre las variables gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral.....	23
Figura 2: Percepción de los trabajadores sobre la variable gestión del talento humano por competencias.....	24
Figura 3: Percepción de los trabajadores sobre la variable desempeño laboral.....	26

Resumen

En la investigación titulada “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019”, planteó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza. El tipo de estudio es no experimental con diseño correlacional de corte transversal y los métodos de investigación aplicados fueron el deductivo, el descriptivo; cuya muestra estuvo conformada por 38 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza. Se han empleado como instrumentos para la recolección de datos, dos cuestionarios tipo escala Likert, los cuales se tomó una muestra piloto de 15 participantes para realizar la prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach y la validación de contenido se hizo por 5 expertos especialistas en la materia. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo, se realizó la prueba de Shapiro Wilk para determinar la normalidad de las variables, la prueba de correlación de Rho Spearman. La información se procesó a través del software de estadística para ciencias sociales (SPSS), los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas.

Finalmente se concluye que existe correlación positiva de grado considerable muy significativa entre las variables gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores con Rho de Spearman equivalente a 0.611 y el p-valor equivalente a <0.001 , a un nivel de significancia del 1%. Con un grado de significación equivalente a 99% quedó comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación. Así mismo se precisa que el nivel que predomina en la variable gestión del talento humano por competencias es de nivel regular que representa el 92%, seguido del nivel bueno con un 8%. En contraste con la variable desempeño laboral, el nivel que predomina es regular con 55%, seguido del nivel bueno con 45% de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019.

Palabras clave: gestión del talento humano, competencias, desempeño laboral, trabajadores.

Abstract

In the research entitled “Management of human talent by competences and work performance of the employees of the Local Education Management Unit 02-La Esperanza, 2019”, he set as main objective to determine the relationship between the management of human talent by competences and work performance of the employees of the Local Educational Management Unit 02-La Esperanza. The type of study is non-experimental with a cross-sectional correlational design and the research methods applied were the deductive, the descriptive; whose sample was conformed by 38 collaborators of the Unit of Local Educational Management 02-La Esperanza. Two Likert scale questionnaires have been used as instruments for data collection, a pilot sample of 15 participants was taken to perform the reliability test with Cronbach's Alpha and content validation was done by 5 experts specialized in the subject. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. Likewise, the Shapiro Wilk test was performed to determine the normality of the variables, the Rho Spearman correlation test. The information was processed through the statistics software for social sciences (SPSS), the results are presented in tables and figures statistics

Finally, it is concluded that there is a positive correlation of considerable very significant degree between the variables of human talent management by competencies and work performance of employees with Rho de Spearman equivalent to 0.611 and the p-value equivalent to <0.001 , at a level of significance of 1 %. With a degree of significance equivalent to 99%, the acceptance of the Research Hypothesis was verified. Likewise, it is specified that the level that predominates in the variable management of human talent by competences is of a regular level that represents 92%, followed by the good level with 8%. In contrast to the variable work performance, the predominant level is regular with 55%, followed by the good level with 45% of the Local Educational Management Unit 02-La Esperanza, 2019

Keywords: human talent management, skills, job performance, workers.