



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y desarrollo profesional de
los trabajadores en el distrito judicial de Lima sur, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Mosquera Flores Mercedes Victoria

ASESOR:

Mgtr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Página del Jurado

Presidente

Mgtr. Juan Manzaneda

Secretario

Mgtr. Noel Alcas Zapata

Vocal

Dedicatoria

A Dios, quien me ha dado la sabiduría, la fortaleza, la fe y la esperanza para culminar este trabajo.

A mis padres Ángel y María por ser el pilar fundamental en todo lo que soy.

A mi esposo, Israel Gandelman, quien me brindó su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante.

A mis hermanas Rosa y Evelyn, mamá Rosita, a mis amigos Elva y Juan Gracias por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

*Mi agradecimiento a los **Maestros**, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario de post grado.*

*Muy en especial a mi maestro el **Magister Noel Alcas Zapata** por su apoyo incondicional y gran motivación para poder culminar mis estudios y elaborar la presente tesis.*

Declaración Jurada

Yo, Br. Mosquera Flores Mercedes Victoria, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09712310, con la tesis titulada “Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 2015” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, diciembre de 2015.

Firma:.....

Br. Mosquera Flores Mercedes Victoria

DNI: 09712310

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 2015”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional, y particularmente en la Corte Superior de Lima Sur.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación

El autor.

Índice

| PÁGINAS PRELIMINARES | Página |
|--|---------------|
| Página de jurados | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración jurada | v |
| Presentación | vi |
| Índice de contenido | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| Antecedentes | 16 |
| Fundamentación científica, técnica o humanística | 19 |
| Justificación | 42 |
| Problema | 44 |
| Hipótesis | 47 |
| Objetivos | 48 |
| II. MARCO METODOLÓGICO | 49 |
| 2.1 Variables | 50 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 55 |
| 2.3. Metodología | 60 |
| 2.4. Tipos de estudio | 60 |
| 2.5. Diseño | 61 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 63 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 66 |
| 2.8 Método de Análisis | 73 |
| 2.9. Aspectos éticos | 74 |
| III: RESULTADOS | 75 |
| 3.1. Descripción de resultados | 76 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 3.1.5 | Contrastación de hipótesis | 83 |
| | IV: DISCUSIÓN | 87 |
| | V: CONCLUSIONES | 91 |
| | VI: RECOMENDACIONES | 94 |
| | VII: REFERENCIAS | 96 |
| | ANEXOS | 105 |
| Anexo 1: | Matriz de consistencia | 106 |
| Anexo 2: | Instrumento de medición de la variable gestión del talento humano | 109 |
| Anexo 3: | Instrumento de medición de la variable desarrollo profesional | 113 |
| Anexo 4: | Análisis de confiabilidad | 117 |
| Anexo 5: | Base de datos de la prueba piloto | 119 |
| Anexo 6: | Base de datos de la muestra | 128 |
| Anexo 7: | Certificados de validez de contenido, | 151 |
| | Solicitud de autorización para encuesta, | 171 |
| | Encuesta de primera variable, | 172 |
| | Encuesta de segunda variable | 174 |

Lista de tablas

| | Página |
|---|--------|
| Tabla 1: Operacionalización de variables Gestión del talento humano | 56 |
| Tabla 2: Operacionalización de variables Desarrollo profesional | 58 |
| Tabla 3: Población laboral del distrito judicial de Lima Sur, 2015 | 63 |
| Tabla 4: Muestra proporcional de trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015. | 65 |
| Tabla 5: Jurados expertos | 70 |
| Tabla 6: Interpretación del coeficiente de confiabilidad | 71 |
| Tabla 7: Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión del talento humano | 71 |
| Tabla 8: Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable desarrollo profesional | 72 |
| Tabla 9: Niveles y rangos de la gestión del talento humano | 76 |
| Tabla 10: Niveles y rangos del desarrollo profesional | 76 |
| Tabla 11: Distribución entre la gestión del talento humano con el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. | 77 |
| Tabla 12: Distribución de frecuencias entre gestión del talento humano con la responsabilidad ante la sociedad de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. | 79 |
| Tabla 13: Distribución de frecuencias entre gestión del talento humano con la responsabilidad en el ejercicio de la profesión de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. | 80 |
| Tabla 14: Distribución de frecuencias entre gestión del talento humano con la superación personal permanente de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. | 82 |
| Tabla 15: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano con el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. | 83 |
| Tabla 16: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano con la responsabilidad ante la sociedad de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. | 84 |
| Tabla 17: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del | 85 |

talento humano con la responsabilidad en el ejercicio de la profesión de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.

Tabla 18: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano con la superación personal permanente de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. 86

Lista de figuras

| | Página |
|---|--------|
| Figura 1: Dimensiones de Gestión del Talento humano | 51 |
| Figura 2: Dimensiones de Desarrollo profesional | 53 |
| Figura 3: Esquema de Tipo de diseño | 62 |
| Figura 4: Niveles entre la Gestión del Talento humano con el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015. | 78 |
| Figura 5: Niveles entre la Gestión del Talento humano con la responsabilidad ante la sociedad de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015. | 79 |
| Figura 6: Niveles entre la Gestión del Talento humano con la responsabilidad en el ejercicio de la profesión de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015. | 81 |
| Figura 7: Niveles entre la Gestión del Talento humano con la superación personal permanente de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015. | 82 |

Resumen

En la investigación titulada: “Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 2015”, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur 2015.

El tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores de la Corte Superior de Lima Sur. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach que salió muy alta en ambas variables: 0,927 para la variable Gestión del Talento humano y 0,857 para la variable Desarrollo profesional.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur 2015 se concluye que existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento humano y el desarrollo profesional en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Sur 2015. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Palabras Clave: Gestión del talento humano y desarrollo profesional.

Abstract

In the research entitled "Human Resource Management and Professional Development of Workers in the Judicial District of Lima South, 2015", the overall objective of the research was to determine the relationship between human talent management and professional development of workers in the Judicial district of Lima Sur 2015.

The research is substantive, the level of research is descriptive and the research design is descriptive correlational and approach is quantitative. The sample consisted of 150 workers of the Superior Court of Lima Sur. The technique used is the survey and data collection instruments were two questionnaires applied to workers. Expert judgment was used for the validity of instruments and each instrument reliability Cronbach alpha came out very high in both variables was used: 0.927 for variable management of human talent and 0.857 for the variable professional development.

Referring to the general objective: To determine the relationship between human talent management and professional development of workers in the Judicial District of Lima Sur 2015 concluded that there is a direct and significant relationship between human talent management and professional development in workers Judicial District of South Lima 2015. What is shown by the statistic Spearman (bilateral sig = .000 <0.01; . Rho = .600 **).

Keywords: human talent management and professional development.