



**“Liderazgo Ejecutivo y Gestión del Talento Humano en  
la Gerencia de Administración de la Municipalidad de  
Surco 2016”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Magister en Gestion Publica**

**AUTOR:**

Bach. Rosa Giannina Gavelan Polo

**ASESOR:**

Mag. John Morillo Flores

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración y Gerencia del Talento Humano

PERÚ –2016

.....

**Dr.Carlos Alberto Bernaola Martinez**  
**Presidente**

.....

**Mgtr.Daniel Armando Cardenas Canales**  
**Secretario**

.....

**Dr.John Janel Morillo Flores**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a  
Dios, a mis padres, y a  
mis hermanos, quienes  
siempre estuvieron  
presentes en mi  
corazón

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme su protección y fuerzas necesarias, a mi padre Jorge que siempre fue ejemplo de superación, a mi madre Leonila una mujer abnegada y luchadora que siempre me alentó a estudiar y a superarme. a mis hermanos por su tolerancia y empuje que a diario me han Dado. a mis compañeros y amigos quienes compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que me apoyaron y ayudaron a que esta tesis se haga realidad

### **Declaracion Jurada**

Yo, Rosa Giannina Gavelan Polo estudiante del Programa Maestría en Gestion Publica de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con 06122132 respectivamente, con la tesis titulada "Liderazgo Ejecutivo y Gestion del Talento Humano en La Municipalidad de Surco Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté 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 auto plagiado; 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 autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de Enero del 2017

-----

Rosa Giannina Gavelan Polo

DNI 08104129

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presentamos la Tesis titulada: “Liderazgo Ejecutivo y Gestion del Talento Humano en la Municipalidad de Surco 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestion Publica.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1 Antecedentes	15
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	22
Variable 1: Liderazgo Ejecutivo	23
Variable 2: Gestion del Talento Humano	31
1.3 Justificación	38
1.4. Problema	42
1.5 Hipótesis	45
1.6 Objetivos	46

<b>II</b>	<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>49</b>
2.1	Variables	50
2.2	Operacionalización de variables	51
2.3	Metodología	54
2.4	Tipo de estudio	54
2.5	Diseño	56
2.6	Población, muestra y muestreo	59
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	61
2.8	Métodos de análisis de datos	66
2.9	Aspectos éticos	72
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>73</b>
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>102</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>107</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>111</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>113</b>
<b>VIII.</b>	<b>ANEXOS</b>	
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	
	Anexo 2. Instrumentos	
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	
	Anexo 4. Base de datos	



## Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Liderazgo Ejecutivo	52
Tabla 2	Operacionalización de la variable Gestión del Talento humano	53
Tabla 3	Población	59
Tabla 4	Validez de los instrumentos	67
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario Liderazgo Ejecutivo	69
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario Gestión dl talento humano	70
Tabla 7	Descripción de la variable Liderazgo Ejecutivo	74
Tabla 8	Descripción de la dimensión Estilo visionario Autorizado	75
Tabla 9	Descripción de la dimensión Estilo Entrenador	76
Tabla 10	Descripción de la dimensión Estilo Asociativo	77
Tabla 11	Descripción de la dimensión Estilo Democrático	78
Tabla 12	Descripción de la dimensión Estilo que marca la pauta	79
Tabla 13	Descripción de la dimensión Estilo Coercitivo	80
Tabla 14	Descripción de la variable Gestión del talento humano	81
Tabla 15	Descripción de la dimensión Reclutamiento de Personal	82
Tabla 16	Descripción de la dimensión Administración de Sueldos y salarios	83
Tabla 17	Descripción de la dimensión Capacitación y desarrollo	84
Tabla 18	Descripción de la dimensión Relaciones Laborales	85
Tabla 19	Descripción de la dimensión Higiene y seguridad industrial	86
Tabla 20	Descripción de la dimensión Servicios y Prestaciones	87
Tabla 21	Descripción de la dimensión Planificación y Evaluación	88
Tabla 22	Descripción de las variables Liderazgo Ejecutivo y Gestión del talento humano	89
Tabla 23	Interpretación de los coeficientes de correlación	91
Tabla 24	Correlación de Spearman entre las variables Liderazgo Ejecutivo y Gestión del Talento Humano	92

Tabla 25	Correlación de Spearman entre Liderazgo estilo visionario-autorizado y Gestión del Talento Humano	93
Tabla 26	Correlación de Spearman entre Liderazgo estilo entrenador y Gestión del Talento Humano	95
Tabla 27	Correlación de Spearman entre Liderazgo estilo asociativo y Gestión del Talento Humano	96
Tabla 28	Correlación de Spearman entre Liderazgo estilo democrático y Gestión del Talento Humano	98
Tabla 29	Correlación de Spearman entre Liderazgo estilo que marca la pauta y Gestión del Talento Humano	99
Tabla 30	Correlación de Spearman entre Liderazgo estilo coercitivo y Gestión del Talento Humano	101

### Índice de figura

Figura 1: Descripción de la variable Liderazgo Ejecutivo	74
Figura 2: Descripción de la dimensión Estilo visionario Autorizado	75
Figura 3: Descripción de la dimensión Estilo Entrenador	76
Figura 4: Descripción de la dimensión Estilo Asociativo	77
Figura 5: Descripción de la dimensión Estilo Democrático	78
Figura 6: Descripción de la dimensión Estilo que marca la pauta	79
Figura 7: Descripción de la dimensión Estilo Coercitivo	80
Figura 8: Descripción de la variable Gestión del talento humano	81
Figura 9: Descripción de la dimensión Reclutamiento de Personal	82
Figura 10: Descripción de la dimensión Administración de Sueldos y salarios	83
Figura 11: Descripción de la dimensión Capacitación y desarrollo	84
Figura 12: Descripción de la dimensión Relaciones Laborales	85
Figura 13: Descripción de la dimensión Higiene y seguridad industrial	86
Figura 14: Descripción de la dimensión Servicios y Prestaciones	87
Figura 15: Descripción de la dimensión Planificación y Evaluación	88
Figura 16: Descripción del nivel medio de las variables Liderazgo Ejecutivo y Gestión del talento humano.	89

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre el liderazgo ejecutivo y Gestión del Talento Humano en la Municipalidad de Surco 2016 , la población es de 125 empleados y la muestra considerada es de 95 en los cuales se ha utilizado las variables: liderazgo ejecutivo y Gestión del Talento Humano..

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel comparativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Liderazgo ejecutivo y Gestión del Talento Humano en la escala **politémica ordinal** (nunca) (casi nunca),(a veces) (casi siempre) (siempre), que brindó información acerca del liderazgo ejecutivo y Gestión del Talento Humano en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La liderazgo ejecutivo se relacionan significativamente con la Gestión del Talento humano en la Municipalidad de Surco 2016.

**Palabras clave:** Liderazgo ejecutivo y Gestión del Talento Humano.

## Abstract

The present research had as general objective to determine in what way there is a relation between the executive leadership and Gestion of the Human Talent in the Municipality of Groove 2016, the population is of 125 employees and the sample considered is of 95 in which the Variables: executive leadership and Human Talent Management.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: executive Leadership questionnaire and Talent Management (Usually) (often) (always) (always), who provided information about the executive leadership and Gstion of Human Talent in its different dimensions, whose results are presented graphically and verbatim .

The research concludes that there is significant evidence to state that: Executive leadership is significantly related to the Human Talent Management in the Municipality of Groove 2016.

Keywords: Executive Leadership and Human Talent Management