



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en
opinión de usuarios de la Unidad de Gestión Educativa
Local 05 - 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Bach. Doris Elizabeth Cuéllar Huaytalla

ASESOR:

Dr. José Muñoz Salazar

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2015

Página de jurado

Dra. Celia Mercado Marrufo
Presidente

Dra. Rosalía Zárate Barrial
Secretaria

Dr. José Muñoz Salazar
Vocal

Dedicatoria

A Roger, mi hermano menor, por su inquebrantable lucha por la vida, a mi madre por todo su apoyo, a una persona muy especial, y a mí misma, por darme ánimos para seguir siempre adelante en todo los aspectos de mi vida.

Agradecimiento

A mi madre, y hermanos por sus palabras de aliento en momentos difíciles, a mi padre por brindarme todo lo que ha podido en mis estudios y al docente del curso de desarrollo de investigación por el apoyo en la culminación de la tesis.

Declaración jurada

Yo, Doris Elizabeth Cuéllar Huaytalla, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41356411 con la tesis titulada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en opinión de usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 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 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 presentan 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 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.

Lugar y fecha: Lima, diciembre de 2015

Firma:

Nombres y apellidos: Doris Elizabeth Cuéllar Huaytalla

DNI. N° 41356411

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: Gestión del talento humano y desempeño laboral en opinión de usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 – 2015. La investigación tiene la finalidad de establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 en el año 2015.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos:

El capítulo I, presenta los antecedentes internacionales y nacionales, la fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema de investigación, hipótesis y los objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, la metodología, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos y los métodos de análisis de datos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII los anexos.

Se espera señores miembros del jurado que Ustedes otorguen la aprobación de la investigación realizada con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico de maestría en Gestión Pública.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3. Justificación	52
1.4. Problema	53
1.5. Hipótesis	58
1.6. Objetivos	59
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	61
2.2. Operacionalización de variables	62
2.3. Metodología	64
2.4. Tipos de estudio	64
2.5. Diseño	65
2.6. Población, muestra y muestreo	66
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.8. Métodos de análisis de datos	73
2.9. Aspectos éticos	75
III. RESULTADOS	76
IV. DISCUSIÓN	104
V. CONCLUSIONES	107

VI.	RECOMENDACIONES	110
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
VIII.	ANEXOS	

Anexo 01:	Artículo Científico
Anexo 02:	Matriz de consistencia
Anexo 03:	Instrumentos de medición
Anexo 04:	Base de datos
Anexo 05:	Validaciones

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	62
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral	63
Tabla 3	Población de usuarios – UGEL N° 5	66
Tabla 4	Muestra según los usuarios de la UGEL N° 5	69
Tabla 5	Técnica e instrumentos de medición	71
Tabla 6	Baremos del cuestionario gestión del talento humano	72
Tabla 7	Baremos del cuestionario desempeño laboral	73
Tabla 8	Validez de los instrumentos de medición	74
Tabla 9	Fiabilidad de los instrumentos de medición	74
Tabla 10	Interpretación de la correlación de Spearman	75
Tabla 11	Gestión del talento humano en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 – 2015	78
Tabla 12	Incorporación de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 – 2015	79
Tabla 13	Desarrollo de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	81
Tabla 14	Colocación de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	82
Tabla 15	Retención de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 – 2015	83

Tabla 16	Desempeño laboral en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	84
Tabla 17	Conocimiento del cargo en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	85
Tabla 18	Capacidad de realización en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	86
Tabla 19	Actitud de servicio en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	87
Tabla 20	Relaciones humanas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	88
Tabla 21	Gestión del talento humano y el desempeño laboral en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	89
Tabla 22	Incorporación a las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	91
Tabla 23	Desarrollo de las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	92
Tabla 24	Colocación de las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	93
Tabla 25	Retención a las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	95
Tabla 26	Prueba de normalidad de los datos	96

Tabla 27	Correlación de Spearman entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	98
Tabla 28	Correlación de Spearman entre la incorporación a las personas y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	99
Tabla 29	Correlación de Spearman entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	101
Tabla 30	Correlación de Spearman entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	101
Tabla 31	Correlación de Spearman entre la retención a las personas y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	103

Índice de Figuras

Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	66
Figura 2	Gestión del talento humano en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	79
Figura 3	Incorporación de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	80
Figura 4	Desarrollo de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	81
Figura 5	Colocación de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	82
Figura 6	Retención de las personas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	83
Figura 7	Desempeño laboral en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	84
Figura 8	Conocimiento del cargo en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	85
Figura 9	Capacidad de realización en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	86
Figura 10	Actitud de servicio en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	87

Figura 11	Relaciones humanas en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	88
Figura 12.	Gestión del talento humano y el desempeño laboral en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	90
Figura 13.	Incorporación a las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	91
Figura 14.	Desarrollo de las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015	92
Figura 15	Colocación de las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	94
Figura 16	Retención a las personas y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015.	95

Resumen

El propósito de la investigación es establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 en el año 2015. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 310 usuarios entre docentes, personal directivo, personal administrativo, padres de familia de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

Según los resultados estadísticos se concluye que el p -valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en opinión de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,869** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de gestión del talento humano, existirán mayores niveles de desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión, gestión del talento humano y desempeño laboral.

Abstract

The purpose of the investigation is to establish the relationship between talent management and job performance in the opinion of members of the Local Education Management Unit No. 05 in 2015. The research was descriptive Basic - correlational, not experimental design was cross-sectional correlational. The sample consisted of 310 users among teachers, managers, administrative staff, parents of Local Education Management Unit No. 05. He applied the technique of the survey with Likert scale questionnaire to both variables.

According to statistical results it is concluded that the $p\text{-value} = 0.001$, below the level of significance ($\alpha = 0.05$) therefore H_0 is rejected and H_1 accepted in which we can conclude that there is significant relationship between management human talent and job performance in the opinion of the users of the Local Educational Management Unit 05 - 2015. also the value of Spearman Rho is equal to 0.869 ** this indicates that the two variables are related significantly and in turn have a direct, high-level relationship, this means that higher values of human talent management, there will be higher levels of job performance.

Keywords: management, talent management and job performance.