



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de
los trabajadores del IESTP Florencia de Mora - 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Morín Rodríguez María Angélica

ASESORA:

Dra. Villavicencio Palacios Lilette Del Carmen

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

Página del Jurado

DEDICATORIA

*Al Dios por brindarme la vida y guiar
mis pasos por la senda del bien.*

*A mis queridos padres,
especialmente a mi madre Rosa, por
su fortaleza, dedicación y cariño por
inculcarme siempre el trabajo, el
estudio y la práctica de valores.*

*A mi querido esposo Edgard, por su
comprensión y apoyo incondicional.*

*A mis amados hijos Edgard, Renato
Ximena y Lorena por ser el motor y
motivo de mi vida.*

AGRADECIMIENTO

En primer término, expreso mi agradecimiento a todos los profesores de la Universidad César Vallejo, quienes aportaron a mi formación profesional con toda su experiencia durante los estudios de posgrado y especialmente a la Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios, por brindarme su orientación, apoyo, tiempo y dedicación en el asesoramiento para la elaboración de la presente tesis, demostrando siempre su desprendimiento y profesionalismo.

Así mismo, mi agradecimiento a la Dra. Elsa Vásquez Álvarez directora del IESTP Florencia de Mora por brindarme las facilidades para la realización del presente trabajo en esta prestigiosa institución; y, en forma particular a todos los trabajadores por su participación activa y entusiasta en el desarrollo de la misma.

María Angélica Morín Rodríguez

Declaratoria de Autenticidad

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Tengo a bien presentarles la investigación titulada Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora - 2019.

Este trabajo ha sido elaborado dando cumplimiento a lo dispuesto por el Reglamento de Graduación Académica de la Universidad César Vallejo, el mismo que dispone su elaboración para obtener el grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Espero, Señores del Jurado, se sirvan disculpar los posibles errores que puedan encontrarse en el contenido de este trabajo de investigación.

LA AUTORA

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. A nivel internacional	17
1.2.2. A nivel nacional.....	29
1.2.3. A nivel regional y local	44
1.3. Teorías relacionadas al tema	49
1.3.1.Gestión del Talento Humano.....	49
1.3.2.Desempeño laboral.....	67
1.3.3.Correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	86
1.4. Formulación del Problema	89
1.4.1.General	89
1.4.2.Específicos.....	89
1.5. Justificación.....	89
1.6. Hipótesis.....	91
1.6.1.Hipótesis General	91
1.6.2.Hipótesis específicas	91
1.7. Objetivos	92
1.7.1.General	93
1.7.2.Específicos.....	93
II. MÉTODO	94
2.1 Diseño de Investigación	94

2.2 Variables, operacionalización	95
2.2.1 Variables.....	95
2.2.2 Operacionalización de Variables	96
2.3 Población, muestra y muestreo	98
2.3.1 Población.....	98
2.3.2 Muestra (n_i):	98
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	99
2.4.1 Criterio de selección.....	99
2.4.2 Técnicas de recolección de datos	100
2.4.3 Procedimiento de recolección de información: (pasos)	101
2.4.4 Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	102
2.5. Métodos de análisis de datos:	103
III. RESULTADOS	107
IV. DISCUSIÓN.....	116
V. CONCLUSIONES.....	119
VI. RECOMENDACIONES.....	120
VII. PROPUESTA	121
VIII. REFERENCIAS	121
ANEXOS	132

RESUMEN

Este trabajo nos conduce a determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora – 2019, empezando desde el diagnóstico, estilos y forma como se realiza la gestión en esta institución. Para ello se utilizó dos encuestas una sobre el talento humano que contiene 07 dimensiones con 46 Ítem y otra sobre desempeño docente que contiene 03 dimensiones con 45 Ítem, esta se aplicó a 20 trabajadores del IESTP Florencia de Mora, entre directivos, jerárquicos y docentes (nombrados y contratados), Para el proceso de recolección y análisis de la información se utilizaron los estadísticos siguientes: Promedio, Frecuencia, Desviación estándar, prueba t de hipótesis y r de Person

En cuanto a la Gestión del talento humano de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora, se determinó que la mayoría se encuentra en un nivel medio 60%, y el 40% en nivel alto, no existe trabajadores en bajo nivel lo que significa de manera general que existe una buena gestión o administración del talento humano.

Sin embargo se observa niveles bajos del 5% en las dimensiones de Administración de puestos, capacitación de personal, rendimiento, y desarrollo personal, por lo que se debe tomar algunas medidas correctivas o motivacionales.

Los niveles de la variable desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora, nos muestran que el 65% se encuentra en un nivel medio, el 35% en un nivel alto y no existe trabajador en el nivel bajo, lo que significa que la mayoría de trabajadores tienen un mediano rendimiento laboral, esto debido al clima organizacional en mayor medida seguido por el factor de satisfacción laboral, tal como muestran los resultados obtenidos de las dimensiones del desempeño laboral, en la dimensión establecimiento de metas encontramos igual similitud en los niveles medio y alto (50%), en la dimensión clima organizacional el 70% se encuentra en nivel medio y la dimensión satisfacción laboral el 65% se encuentra en nivel medio entre los resultados de las variables en estudio. Podemos apreciar que existe correlación positiva alta entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral ($p < 0.05$), se muestra una relación directa, cuando los puntajes de la gestión de talento humano se incrementan, el desempeño laboral también aumenta. El valor 0.819 nos indica que el grado de correlación es alto. La significación bilateral $0.000 < 0.05$, nos da evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

PALABRAS CLAVE: Gestión Talento Humano relación Desempeño laboral

ABSTRACT

This work leads us to determine the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the workers of the IESTP Florencia de Mora - 2019, starting from the diagnosis, styles and manner of management in this institution. To this end, two surveys were used, one on human talent that contains 07 dimensions with 46 items and another one on teacher performance that contains 03 dimensions with 45 items. This was applied to 20 IESTP workers from Florencia de Mora, among executives, hierarchical and teaching staff, For the process of collection and analysis of the information, the following statistics were used: Average, Frequency, Standard deviation, test hypothesis t and Person r

Regarding the management of human talent of IESTP Florencia de Mora workers, it was determined that the majority is at an average level of 60%, and 40% at a high level, there are no workers at a low level, which means general that there is a good management or administration of human talent.

However, low levels of 5% are observed in the dimensions of Job Management, personnel training, performance, and personal development, so some corrective or motivational measures must be taken.

The levels of the variable labor performance of IESTP workers Florencia de Mora, show us that 65% are in an average level, 35% in a high level and there is no worker in the low level, which means that the Most workers have a medium working performance, this due to the organizational climate to a greater extent followed by the factor of job satisfaction, as shown by the results obtained from the dimensions of work performance, in the goal setting dimension we find similar similarity in the levels medium and high (50%), in the organizational climate dimension 70% is in the middle level and the dimension of job satisfaction 65% is in the middle level between the results of the variables under study. We can see that there is a high and significant correlation between the management of human talent and work performance ($p < 0.05$). , a positive and direct relationship is shown, when the scores of human talent management increase, the work performance also increases. The value 0.819 indicates that the degree of correlation is high. The bilateral significance 0.000 < 0.05 gives us enough evidence to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

KEYWORDS: Human Talent Management Relationship Work performance