



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo
organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Ivan Aguilar Cuevas (ORCID: 0000-0002-9050-6886)

ASESOR:

Dr. Martin Manuel Grados Vasquez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

A mis amados hijos Luis e Ivana por ser fuente de mi motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así forjar un futuro mejor; a mi amada Esposa Giannina por su desinteresada ayuda por apoyarme siempre que la necesite en todo momento.

A mis Padres Luis y Amelia por su Amor, Trabajo, y sacrificio en todos estos años gracias a ustedes he logrado llegar aquí y convertirme en lo que soy, ha sido un orgullo y privilegio de ser su hijo; son los mejores Padres.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía y horizonte para poder cumplir con mis objetivos trazados.

Agradezco a mis hermanos Margot, Lucho y Fanny quienes han creído en mí siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; por que han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida, lo que ha contribuido a la consecución de este logro; Y de muchos otros a lo largo de mi vida.

Agradezco también a mi asesor Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y haber concluido con éxito el presente trabajo de investigación.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
2.1 Tipo y diseño de investigación	21
2.1.1 Tipo de investigación	21
2.1.2 Diseño de investigación	22
2.2 Operacionalización de variables	22
2.3 Población y muestra	26
2.3.1 Población	26
2.3.2 Muestra	26
2.3.3 Muestreo	26
2.3.4 Criterios de selección	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4.1 Técnica	27
2.4.2 Instrumentos	27
2.4.3 Validez	28
2.4.4 Fiabilidad	30
2.5 Procedimiento	31
2.6 Métodos de análisis de datos	32
2.6.1 Estadística descriptiva	32
2.6.2 Estadística inferencial	32
2.7 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33

IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	74
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de puntuación de las variables	77
Anexo 2: Ficha de validación de contenido de los instrumentos	81
Anexo 3: Ficha resumen de los expertos validadores	85
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	95
Anexo 5: Constructo de Instrumentos	100
Anexo 6: Instrumentos	105
Anexo 7: Fichas técnicas de los instrumentos	112
Anexo 8: Constancia de realización del trabajo de investigación emitida por la institución	119
Anexo 9: Matriz de consistencia interna del informe de tesis	120

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018. Investigación de enfoque cuantitativo, diseño correlacional causal, transversal, la población fueron los 53 servidores públicos de la UGEL Concepción, Junín, 2018, la muestra fue universal por ser pequeña; el método utilizado fue el hipotético deductivo, la técnica fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios tipo escala Likert, los mismos que fueron validados con el coeficiente de V de Aiken, y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, en donde, para gestión del talento humano fue $\alpha = 0.881$ (bueno), y desarrollo organizacional fue $\alpha = 0,893$ (bueno).

Los resultados fueron analizados con del software estadístico SPSS V. 24, en donde, se determinó que la influencia de la gestión del talento humano es muy significativa en el desarrollo organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018. Con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.756 (positiva alta) y valor de Tau-b de Kendall es 0.751, con significancia de correlación 0.000 ($P < 0,01$), por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo se identificó que el nivel de avance de la gestión del talento humano en la UGEL Concepción, Junín, 2018, fue de nivel regular con 92.4%. Al igual que el avance del desarrollo organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018, fue de nivel regular con 86.8%.

Palabras clave: Gestión, talento humano, organización institucional.

ABSTRACT

The present investigation was developed with the objective of determining the influence of the management of human talent in the organizational development in the UGEL Concepción, Junín, 2018. Investigation of quantitative approach, design causal correlational, transversal, the population were the 53 public servants of the UGEL Concepción, Junín, 2018, the sample was universal because it was small; the method used was the hypothetical deductive, the technique was the survey and for the data collection we used two Likert scale questionnaires, the same ones that were validated with the Aiken V coefficient, and the reliability with Alpha of Cronbach, in where, for human talent management was $\alpha = 0,881$ (good), and organizational development was $\alpha = 0,893$ (good).

The results were analyzed with the statistical software SPSS V. 24, where, it was determined that the influence of human talent management is very significant in the organizational development in the UGEL Concepción, Junín, 2018. With the value of the Rho coefficient of Spearman 0.756 (positive high) and value Tau-b of Kendall was 0.751, with correlation significance 0.000 ($P < 0.01$), therefore the research hypothesis was accepted and the null hypothesis is rejected. Likewise, it was identified that the level of progress of the management of human talent in the UGEL Concepción, Junín, 2018, was a regular level with 92.4%. The advance of the organizational development in the UGEL Concepción, Junín, 2018, it was of regular level with 86.8%.

Keywords: Management, human talent, institutional organization.