



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano por competencias y
desempeño laboral en administrativos del Ministerio de
Agricultura y Riego, 2015**

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

AUTORA:

Br.. María Angélica Calagua Osorio

ASESOR:

Mg. José Manuel Muñoz Salazar

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ –2015

Página de Jurado

Dr. Santiago Rufo Valderrama Mendoza
Presidente

Dr. José Muñoz Salazar
Vocal

Mg. Freddy Edgar Aramburú Garcia
Secretario

Dedicatoria

A mi mamita Tarcila, por su inmenso amor, a mi papito Gerardo y a Diego que desde el cielo me acompañan siempre. A mi hermano, hermanas y sobrinas por su comprensión, apoyo incondicional y motivar mi superación.

A mi hijo Ángel Gerardo por su inquebrantable fe en mí, su apoyo incondicional y por estar a mi lado siempre que lo necesito.

Agradecimientos

A mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo que me brindaron la oportunidad de realizarme académicamente.

A mi Asesor, por su indiscutible apoyo, al recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentales para la concreción de este trabajo.

Mi deuda personal e intelectual, quienes por sus valiosas sugerencias, acertados aportes y colaboración durante el desarrollo de este trabajo, en especial a mi estimado Abner eternamente agradecida.

Declaración Jurada

Yo, **MARIA ANGELICA CALAGUA OSORIO**, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 08796527, con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral en Administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, 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.

Lima, 28 de agosto de 2015

María Angélica Calagua Osorio

DNI: 08796527

Presentación

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima Norte, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral en administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, 2015.”

La investigación presentó como propósito, establecer la relación que se dan entre las dos variables en función, ya que existen aún grandes desafío en el marco de la mejora de los servicios públicos, en específico en cuanto a la eficiencia y gestión del Ministerio de Agricultura y Riego. Así en la organización estudiada, el ejercicio de gestión por competencias crea una dinámica positiva y de mejora continua para el beneficio de la institución y promueve el desarrollo profesional de los responsables con el fin que los trabajadores puedan identificarse con los objetivos de la organización de ofrecer buenos servicios, con una práctica cotidiana e institucionalizada.

La presente investigación está en conjunción con los dispositivos legales sobre la materia y las distintas políticas institucionales de mejora continua a partir de las competencias, que tiene como uno de sus principales objetivos es lograr una gestión que sea eficiente y donde las competencias son fundamentales para el logro de objetivos de mediano y largo plazo, con énfasis en el logro de un ambiente laboral que otorgue satisfacción a sus trabajadores.

El documento consta de seis capítulos, los mismos que se presenta en detalle en la introducción del presente trabajo de investigación que pretende contribuir con posibilitar un diagnóstico del Gestión por Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, 2015.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación, beneficiaran no solo a la población laboral por los servicios que ofrecen el Ministerio de Agricultura y Riego, sino también a las instituciones que actualmente buscan establecer procedimientos en conjunción con los esfuerzos de los planes de modernización de la gestión pública en el país. La investigación tiene la motivación de evaluar la situación actual del Ministerio de Agricultura y Riego hacia una gestión más eficiente y fomentar el desarrollo de una cultura organizacional que comporta esos valores.

Índice

| | |
|-------------------|------|
| Página | |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Presentación | vi |
| Índice | viii |
| Índice de tablas | x |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| Introducción | xiv |

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|-------------------------------|----|
| 1.1. Realidad problemática | 18 |
| 1.2. Formulación del Problema | 23 |
| 1.2.1. Problema general | 23 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 23 |
| 1.3. Justificación | 23 |
| 1.4. Hipótesis | 25 |
| 1.4.1. Hipótesis general | 26 |
| 1.4.2. Hipótesis específicas | 26 |
| 1.5. Objetivos | 27 |
| 1.5.1. Objetivo General | 27 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos. | 27 |

II: MARCO REFERENCIAL

| | |
|---|----|
| 2.1. Antecedentes | 29 |
| 2.1.1 Antecedentes Nacionales | 29 |
| 2.1.2 Antecedentes Internacionales | 33 |
| 2.2 Marco Teórico | 37 |
| 2.2.1. Bases teóricas de la variable Gestión por Competencias | 37 |
| 2.2.2 Bases teóricas de la Variable Desempeño Laboral | 49 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 2.2.3 Definición de términos básicos | 63 |
|--------------------------------------|----|

III: MARCO METODOLÓGICO

| | |
|--|----|
| 3.1. Identificación de variables | 66 |
| 3.1.1. Definición conceptual | 66 |
| 3.1.2. Definición operacional | 68 |
| 3.2. Tipo de investigación | 68 |
| 3.3. Diseño de Investigación | 69 |
| 3.4. Población y muestra | 70 |
| 3.4.1. Población | 70 |
| 3.4.2. Muestra | 70 |
| 3.4.3. Muestreo | 70 |
| 3.5. Método de investigación | 71 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos | 71 |
| 3.7. Validez y confiabilidad | 73 |
| 3.7.1. Gestión del Talento Humano por Competencias | 73 |
| 3.7.2. Desempeño Laboral | 74 |
| 3.8. Procedimiento de recolección de datos | 75 |
| 3.9. Método de análisis e interpretación de datos | 76 |

IV. RESULTADOS

| | |
|---|----|
| 4.1. Resultados descriptivos | 79 |
| 4.1.1. Estudio descriptivo Gestión del Talento Humano por Competencia | 79 |
| 4.1.2. Gestión del Talento Humano por Dimensiones | 81 |
| 4.1.3. Estudio descriptivo de Desempeño laboral | 84 |
| 4.1.4. Desempeño Laboral por dimensiones | 85 |
| 4.2. Presentación de Resultados Inferenciales | 88 |
| 4.2.1. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral | 89 |
| 4.2.2. Provisión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral | 89 |
| 4.2.3. Desarrollo de Recursos Humanos y Desempeño Laboral | 90 |
| 4.2.4. Organización del Recurso Humano y Desempeño Laboral | 91 |

V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados 94

CONCLUSIONES 100

RECOMENDACIONES 103

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA 105

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1.Operacionalización gestión del talento humano por competencias | 67 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral | 67 |
| Tabla 3. Validez de contenido: Gestión Talento humano por competencias | 73 |
| Tabla 4. Confiabilidad por Alfa de Cronbach | 74 |
| Tabla 5. Validez de contenido: Desempeño laboral | 74 |
| Tabla 6 Confiabilidad por Alfa de Cronbach | 75 |
| Tabla 7. Escala para interpretación de la correlación de Spearman | 77 |
| Tabla 8. Gestión del Talento Humano por competencias | 79 |
| Tabla 9. Distribución de frecuencia del Talento Humano por dimensiones | 81 |
| Tabla 10. Distribución de frecuencia de Desempeño Laboral | 84 |
| Tabla 11. Distribución de frecuencia de Desempeño Laboral por dimensiones | 85 |
| Tabla 12.Prueba de Correlación la variable Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral | 88 |
| Tabla13.Prueba de Correlación de Provisión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral | 89 |
| Tabla14.Prueba de Correlación de Desarrollo de Recursos Humanos y Desempeño Laboral | 90 |
| Tabla 15.Prueba de Correlación de Organización del Recurso Humano y Desempeño Laboral | 91 |

Índice de figura

| | |
|---|----|
| Figura1. Niveles de importancia de la variable Gestión del Talento Humano Por competencias | 80 |
| Figura 2. Niveles de importancia de la variable Gestión del Talento Humano por dimensiones | 82 |
| Figura 3. Niveles de importancia de la variable Desempeño Laboral | 84 |
| Figura 4. Niveles de importancia de la variable Desempeño laboral por dimensiones | 87 |

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar cómo la gestión del talento humano por competencias se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio de Agricultura y Riego en el 2015. La investigación busca identificar si la gestión del talento por competencias, lleva implícita una nueva manera de concebir la gestión que mejore el desempeño del trabajador administrativo. Según Chiavenato, (2011), para que un profesional de cualquier institución pública pueda desempeñar sus tareas asignadas, es necesario que exista una gestión que perfeccione los aspectos funcionales de sus labores, lo cual está relacionado con la provisión, el desarrollo y la organización del recurso humano. Las investigaciones de tipo básica con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 94 trabajadores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, sede Lima, obtenida mediante muestreo probabilístico. Para el estudio de la gestión del Talento Humano, se consideró el enfoque teórico de Chiavenato, (2011) y para el desempeño laboral, el estudio de Castellanos y Castellanos (2011), en base al desarrollo de la gestión del desempeño en las organizaciones. Los resultados del estudio señalan que hay una opinión poco importante e importante de la gestión del talento humano por competencias, también en sus dimensiones y para el desempeño laboral, el resultado considera que nueve de cada diez administrativos opina entre medio y alto el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. En consecuencia, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,880 “correlación positiva alta” ($p: 0.000 < \alpha: 0.01$), entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral, así también entre las dimensiones de gestión de talento con el desempeño laboral. El estudio concluye que hay relación positiva alta entre gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral. Además, recomienda, que se deben establecer programas de desarrollo de competencias laborales y de incentivos para reforzar la predisposición de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego en la sede Lima.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano – Desempeño Laboral-Eficiencia Laboral

Abstract

The aim of the study was to determine how talent management competency relates to the job performance of the administrative staff of the Ministry of Agriculture and Irrigation in 2015. The research aims to identify whether talent management competencies, implies a new way to conceive management to improve the performance of administrative worker. According Chiavenato, 2011, for a professional of any public institution to perform its assigned tasks, there must be management to refine the functional aspects of their work, which is related to the provision, development and organization of human resources. The research was basic type with a non-experimental, descriptive and correlational design, cross-section. The sample consisted of 94 administrative workers of the Ministry of Agriculture of Irrigation, Lima headquarters, obtained using probability sampling. For the study of Human Resource Management, the theoretical approach Chiavenato, (2011) and for job performance, the study of Castellanos and Castellanos (2011), based on the development of performance management in organizations is considered. The study results indicate that there is a view unimportant and important of human talent management competencies and also in its dimension sand job performance, the result found that nine out of ten administrative reviewer medium to high job performance of workers in the Ministry of Agriculture and Irrigation. Consequently, there is a statistically significant correlation of 0.880 "average high positive correlation" ($p: 0.000 < \alpha: 0.01$) between talent management competencies and job performance, and also between dimensions talent management to job performance. The study concludes that there is high positive relationship between average talent management competencies and job performance. It further recommends that programs should be established heds kills development and incentives to reinforce the willingness of workers of the Ministry of Agriculture and Irrigation in Lima headquarters.

Keywords: Human Resource Management-Performance Work-efficiency work.