



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.

Introducción

La investigación titulada “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral en servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, 2015”, se realizó bajo el fundamento del Plan Estratégico Institucional, el cual requiere desarrollarse en distintos escenarios: el institucional, el local o regional, el nacional y el internacional.

El Perú es un país cuya economía está creciendo de una manera extraordinaria desde principios de los años noventa, lo cual representa una gran oportunidad para las empresas. Dentro de este contexto, es evidente que mientras sea mayor la calidad profesional de los administradores, las empresas estarán en mejores condiciones para aprovechar el crecimiento, enfrentando las adversidades del entorno. Sea lo que depare el futuro, se requerirá administradores altamente calificados, capaces de brindar un valioso aporte dentro de las organizaciones en las que laboren y a la economía en general.

Precisamente, la preocupación por la adecuada formación de los administradores peruanos ha sido la motivación para realizar este trabajo. En este marco, la gestión de competencias se encarga de obtener y coordinar las habilidades, el rendimiento y el potencial de las personas de una organización, de forma tal que se consigan las metas establecidas. Del mismo modo, la satisfacción laboral se entiende como la motivación del empleado en cuanto a las labores que desempeña. Es por esto que la gestión por competencias es fundamental tanto en términos de estrategia como de rendimiento laboral ya que permitirá permite lograr un trabajo en equipo, enfocando las competencias de cada individuo hacia la tarea para la que está mejor capacitado, orientando los resultados individuales hacia el logro de un resultado común y optimizando el desempeño del grupo humano.

El marco gnoseológico del presente trabajo de investigación fundamenta las coordenadas generales del trabajo: antecedentes del problema; aportes de las teorías de la investigación, y la sinergia de las variables involucradas, de ahí que la investigación está estructurada en seis capítulos, tal como se presenta a continuación:

En el Capítulo I. El Problema, contiene el planteamiento del problema, donde se expone su formulación de la investigación, su justificación y delimitación y los objetivos del estudio.

El Capítulo II. Marco Teórico, presenta los antecedentes relacionados con la investigación y las bases teóricas de cada variable de estudio

En el Capítulo III, Hipótesis y variables, se formulan las hipótesis y se describen las variables de estudio, así también, se desarrolla la operacionalización de las variables, con sus dimensiones, escala, valores y también niveles y rangos.

En el capítulo IV, Marco metodológico, se reseña el tipo y diseño de la investigación, el estudio de población, muestra y muestreo, en esta sección se presenta la confiabilidad y validez del instrumento utilizado para la recolección de datos.

El V Capítulo, presenta los procedimientos de análisis de los datos en forma estadística descriptiva e inferencial presentando las tablas y figuras correspondientes.

En el capítulo VI, se presenta la discusión de los resultados, sección que presenta los argumentos que sostienen la investigación.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones para el contexto educativo y a futuras investigaciones.