



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores de mantenimiento y servicios de parques de lima,
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Scaccabarozzi Núñez, Oscar Moisés (ORCID: 0000-0002-6477-078X)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas publicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

A mis Padres: Moisés y Zulema, quienes con su perseverancia me ayudaron a cumplir este objetivo.

A mis Hermanos: Jackeline, Madeleine y Josué por darme todo su apoyo.

Al amor de mi vida: Diana Luz por ser parte de mi vida.

A mi princesita: Antonella por ser mi motor y motivo.

Agradecimiento:

A Dios todopoderoso, por permitirme estar vivo y cumplir este objetivo.

A la Virgen de Guadalupe por hacer caso a los ruegos de mi familia...

A todos los profesores, compañeros, amigos que me apoyaron incondicionalmente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
	ix
I. INTRODUCCIÓN	2
II. MARCO TEÓRICO	7
III. MÉTODO	15
3.1.	15
3.2. Tipo y Diseño de investigación	15
3.3. Variables y Operacionalización	15
3.4. Población, muestra y muestreo	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimientos	20
3.7. Método de análisis de datos	20
IV. Aspectos éticos	20
V. RESULTADOS	21
VI. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Gestión de Talento Humano	18
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Desempeño laboral	19
Tabla 3: Confiabilidad de Alfa de Cronbach (Variable 1)	21
Tabla 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach (Variable 2)	21
Tabla 5: Tabla de frecuencias de relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral	23
Tabla 6: Tabla de frecuencias de relación entre reclutamiento y desempeño laboral	24
Tabla 7: Tabla de frecuencias de relación entre selección de personal y desempeño laboral	26
Tabla 8: Tabla de frecuencias de relación entre diseño de puestos y desempeño laboral	27
Tabla 9: Tabla de frecuencias de relación entre capacitación y desempeño laboral	29
Tabla 10: Tabla de frecuencias de relación entre remuneración y desempeño laboral	30
Tabla 11: Correlación de hipótesis general	32
Tabla 12: Correlación de hipótesis específico 1	33
Tabla 13: Correlación de hipótesis específico 2	34
Tabla 14: Correlación de hipótesis específico 3	35
Tabla 15: Correlación de hipótesis específico 4	36
Tabla 16: Correlación de hipótesis específico 5	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: Representación gráfica de la correlación de variables	17
Grafico 2: Análisis descriptivo del Objetivo general	23
Grafico 3: Análisis descriptivo del Objetivo específico 1	25
Grafico 4: Análisis descriptivo del Objetivo específico 2	26
Grafico 5: Análisis descriptivo del Objetivo específico 3	28
Grafico 6: Análisis descriptivo del Objetivo específico 4	29
Grafico 7: Análisis descriptivo del Objetivo específico 5	31

RESUMEN

El objetivo principal del trabajo de investigación, que tiene por nombre “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento de parques en servicios de parques de lima, 2020”, es Determinar el grado de relación de la Gestión de talento Humano y el desempeño laboral de los Trabajadores de Mantenimiento de Parques en Servicios de Parques de Lima, 2020. Y dar respuesta al problema: ¿Cómo se relaciona la Gestión de Talento Humano y el Desempeño laboral de los Trabajadores de Mantenimiento de Parques en Servicios de Parques de Lima, 2020?

La metodología usada para la elaboración de nuestra tesis tiene relación directa con el enfoque cuantitativo. Esta es una investigación básica, el diseño de la investigación ha sido no experimental. La muestra estuvo representada por 207 trabajadores de mantenimiento de parques de Servicios de Parques de Lima. Las técnicas de investigación empleadas han sido: la observación directa y el empleo de una encuesta para recoger información sobre las variables.

La correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,715, muestra una correlación positiva alta entre la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Mantenimiento de Parques en Servicios de Parques de Lima, dicha correlación es indicadora al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, hay correspondencia positiva alta con la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Mantenimiento de Parques en Servicios de Parques de Lima.

Palabras clave: capacitación, evaluación, remuneración, competencias.

ABSTRACT

The main objective of the research work, which is called "Human talent management and labor performance of park maintenance workers in Lima park services, 2020", is to determine the degree of relationship between human talent management and labor performance of park maintenance workers in Lima park services, 2020. And to answer the problem: How does Human Talent Management relate to the job performance of Park Maintenance Workers in Lima Park Services, 2020?

The methodology used for the elaboration of our thesis is directly related to the quantitative approach. This is a basic research, the design of the research has been non-experimental. The sample was represented by 207 park maintenance workers from Lima Park Services. The research techniques employed were: direct observation and the use of a survey to collect information on the variables.

The correlation obtained with Spearman's Rho coefficient was 0.715, showing a high positive correlation between Human Talent Management and the Work Performance of Park Maintenance Workers in Lima Park Services, this correlation is indicative at the level 0.01 bilateral. On the other hand, the bilateral significance level obtained was 0.000; less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) indicates that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternate hypothesis (H_1) is accepted; that is, there is a high positive correspondence with Human Talent Management and the Labor Performance of Park Maintenance Workers in Lima Park Services.

Keywords: training, evaluation, remuneration, competencies.