



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y desarrollo profesional de
los trabajadores en el distrito judicial de Lima sur, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Mosquera Flores Mercedes Victoria

ASESOR:

Mgtr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Página del Jurado

.....

Presidente

.....

Mgtr. Juan Manzaneda

Secretario

.....

Mgtr. Noel Alcas Zapata

Vocal

Dedicatoria

A Dios, quien me ha dado la sabiduría, la fortaleza, la fe y la esperanza para culminar este trabajo.

A mis padres Ángel y María por ser el pilar fundamental en todo lo que soy.

A mi esposo, Israel Gandelman, quien me brindó su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante.

A mis hermanas Rosa y Evelyn, mamá Rosita, a mis amigos Elva y Juan Gracias por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

*Mi agradecimiento a los **Maestros**, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario de post grado.*

*Muy en especial a mi maestro el **Magister Noel Alcas Zapata** por su apoyo incondicional y gran motivación para poder culminar mis estudios y elaborar la presente tesis.*

Declaración Jurada

Yo, Br. Mosquera Flores Mercedes Victoria, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09712310, con la tesis titulada “Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 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.

Los Olivos, diciembre de 2015.

Firma:.....

Br. Mosquera Flores Mercedes Victoria

DNI: 09712310

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 2015”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional, y particularmente en la Corte Superior de Lima Sur.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación

El autor.

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
Antecedentes	16
Fundamentación científica, técnica o humanística	19
Justificación	42
Problema	44
Hipótesis	47
Objetivos	48
II. MARCO METODOLÓGICO	49
2.1 Variables	50
2.2 Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	60
2.4. Tipos de estudio	60
2.5. Diseño	61
2.6. Población, muestra y muestreo	63
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
2.8 Método de Análisis	73
2.9. Aspectos éticos	74
III: RESULTADOS	75
3.1. Descripción de resultados	76

3.1.5	Contrastación de hipótesis	83
	IV: DISCUSIÓN	87
	V: CONCLUSIONES	91
	VI: RECOMENDACIONES	94
	VII: REFERENCIAS	96
	ANEXOS	105
Anexo 1:	Matriz de consistencia	106
Anexo 2:	Instrumento de medición de la variable gestión del talento humano	109
Anexo 3:	Instrumento de medición de la variable desarrollo profesional	113
Anexo 4:	Análisis de confiabilidad	117
Anexo 5:	Base de datos de la prueba piloto	119
Anexo 6:	Base de datos de la muestra	128
Anexo 7:	Certificados de validez de contenido,	151
	Solicitud de autorización para encuesta,	171
	Encuesta de primera variable,	172
	Encuesta de segunda variable	174

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de variables Gestión del talento humano	56
Tabla 2: Operacionalización de variables Desarrollo profesional	58
Tabla 3: Población laboral del distrito judicial de Lima Sur, 2015	63
Tabla 4: Muestra proporcional de trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015.	65
Tabla 5: Jurados expertos	70
Tabla 6: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	71
Tabla 7: Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión del talento humano	71
Tabla 8: Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable desarrollo profesional	72
Tabla 9: Niveles y rangos de la gestión del talento humano	76
Tabla 10: Niveles y rangos del desarrollo profesional	76
Tabla 11: Distribución entre la gestión del talento humano con el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.	77
Tabla 12: Distribución de frecuencias entre gestión del talento humano con la responsabilidad ante la sociedad de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.	79
Tabla 13: Distribución de frecuencias entre gestión del talento humano con la responsabilidad en el ejercicio de la profesión de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.	80
Tabla 14: Distribución de frecuencias entre gestión del talento humano con la superación personal permanente de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.	82
Tabla 15: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano con el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.	83
Tabla 16: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano con la responsabilidad ante la sociedad de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.	84
Tabla 17: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del	85

talento humano con la responsabilidad en el ejercicio de la profesión de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015.

Tabla 18: Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano con la superación personal permanente de los trabajadores en el distrito judicial de lima Sur 2015. 86

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Dimensiones de Gestión del Talento humano	51
Figura 2: Dimensiones de Desarrollo profesional	53
Figura 3: Esquema de Tipo de diseño	62
Figura 4: Niveles entre la Gestión del Talento humano con el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015.	78
Figura 5: Niveles entre la Gestión del Talento humano con la responsabilidad ante la sociedad de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015.	79
Figura 6: Niveles entre la Gestión del Talento humano con la responsabilidad en el ejercicio de la profesión de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015.	81
Figura 7: Niveles entre la Gestión del Talento humano con la superación personal permanente de los trabajadores en el distrito judicial de Lima Sur, 2015.	82

Resumen

En la investigación titulada: “Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 2015”, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur 2015.

El tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores de la Corte Superior de Lima Sur. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach que salió muy alta en ambas variables: 0,927 para la variable Gestión del Talento humano y 0,857 para la variable Desarrollo profesional.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur 2015 se concluye que existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento humano y el desarrollo profesional en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Sur 2015. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Palabras Clave: Gestión del talento humano y desarrollo profesional.

Abstract

In the research entitled "Human Resource Management and Professional Development of Workers in the Judicial District of Lima South, 2015", the overall objective of the research was to determine the relationship between human talent management and professional development of workers in the Judicial district of Lima Sur 2015.

The research is substantive, the level of research is descriptive and the research design is descriptive correlational and approach is quantitative. The sample consisted of 150 workers of the Superior Court of Lima Sur. The technique used is the survey and data collection instruments were two questionnaires applied to workers. Expert judgment was used for the validity of instruments and each instrument reliability Cronbach alpha came out very high in both variables was used: 0.927 for variable management of human talent and 0.857 for the variable professional development.

Referring to the general objective: To determine the relationship between human talent management and professional development of workers in the Judicial District of Lima Sur 2015 concluded that there is a direct and significant relationship between human talent management and professional development in workers Judicial District of South Lima 2015. What is shown by the statistic Spearman (bilateral sig = .000 <0.01; . Rho = .600 **).

Keywords: human talent management and professional development.