



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Competencias Gerenciales y Administración del Talento Humano en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales, Municipalidad de Lima 2015 – 2016”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Elena Maximina Veliz Rojas

ASESOR:

Dr. Carlos W. Sotelo Estacio DBA.

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ- 2017

Página del jurado

.....

Dr. Noel Alcas Zapata

Presidente

.....

Dr. Jorge Díaz Dumont

Secretario

.....

Dr. Sotelo Estacio, Carlos

Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mí
Madre: **Lucia Rojas Centeno**
Vda. De Veliz; por su abnegación
entrega y amor a sus hijos, sus
valores que son parte de mí.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo de manera especial, por sus enseñanzas y orientaciones.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Elena Maximina, Veliz Rojas estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07000917 con la tesis titulada “Competencias gerenciales y Administración del Talento Humano en la Subgerencia de organizaciones vecinales, en la Municipalidad de Lima 2015 – 2016.”

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 optar 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 presencia de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de agosto del 2016

Firma

Elena Veliz Rojas

DNI: 07000917

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Competencias gerenciales y Administración del Talento Humano en la Subgerencia de organizaciones vecinales, en la Municipalidad de Lima 2015 – 2016.” la misma que someto a vuestra consideración.

Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte comprende el prólogo sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

| | Páginas |
|--|-----------|
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice | viii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN. | |
| 1.1. Antecedentes | 14 |
| 1.2. Fundamentación teórica y organizacional | 17 |
| 1.3. Justificación | 34 |
| 1.4. Problema | 35 |
| 1.5. Hipótesis | 39 |
| 1.6. Objetivos de la investigación | 39 |
| II. MARCO METODOLÓGICO. | |
| 2.1. Variables | 42 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 43 |
| 2.3. Metodología | 44 |
| 2.4. Tipo de estudio | 44 |
| 2.5. Diseño de investigación | 44 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 45 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 47 |
| 2.8. Métodos de Análisis de datos | 49 |
| 2.9. Aspectos éticos | 49 |
| III. RESULTADOS. | 50 |

| | |
|--|-----------|
| IV. DISCUSIÓN | 61 |
| V. CONCLUSIONES | 64 |
| VI. RECOMENDACIONES | 66 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 68 |
| VIII APENDICE | 74 |

Lista de Tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable Competencias Gerenciales | 43 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable Administración del Talento Humano | 43 |
| Tabla 3. Distribución de la población | 46 |
| Tabla 4. Especialista validador del instrumento de toma de datos | 47 |
| Tabla 5. Confiabilidad de la variable Competencias Gerenciales | 48 |
| Tabla 6. Confiabilidad de variable Administración del Talento Humano | 48 |
| Tabla 7. Criterio de confiabilidad valores | 49 |
| Tabla 8. Frecuencia de la Administración del Talento Humano en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 51 |
| Tabla 9. Frecuencia del Autodesarrollo en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 52 |
| Tabla 10. Frecuencia del Entrenamiento Experto en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 53 |
| Tabla 11. Frecuencia del Codesarrollo Gerencial en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 54 |
| Tabla 12. Frecuencias de los servidores de la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima sobre Competencias Gerenciales y Administración del Talento Humano | 56 |
| Tabla 13. Correlación de Rho de Spearman entre Autodesarrollo Gerencial y la administración del talento humano | 57 |
| Tabla 14. Correlación de Rho de Spearman entre Entrenamiento Experto gerencial y la Administración del Talento Humano. | 58 |
| Tabla 15. Correlación de Rho de Spearman entre Codesarrollo Gerencial y la Administración del Talento Humano | 59 |
| Tabla 16. Correlación de Rho de Spearman entre Competencias Gerenciales y la Administración del Talento Humano. | 60 |

Lista de Figuras

| | | Pág. |
|-------------------|--|------|
| <i>Figura 1.</i> | Competencias básicas para la efectividad individual y Gerencial | 18 |
| <i>Figura 2.</i> | El autodesarrollo; prácticas de gerencia participativa | 20 |
| <i>Figura 3.</i> | Entrenamiento Experto | 21 |
| <i>Figura 4.</i> | Tendencias actuales del mundo moderno | 24 |
| <i>Figura 5.</i> | Nuevos papeles de la función de RH | 25 |
| <i>Figura 6.</i> | Las características de la ARH: antes y ahora | 25 |
| <i>Figura 7.</i> | Las tres principales barreras que enfrentan actualmente los funcionarios públicos en su labor | 36 |
| <i>Figura 8.</i> | Esquema correlacional | 45 |
| <i>Figura 9.</i> | Frecuencia de las Competencias Gerenciales en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 52 |
| <i>Figura 10.</i> | Frecuencia del Autodesarrollo Gerencial en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 53 |
| <i>Figura 11.</i> | Frecuencia del Entrenamiento Experto Gerencial en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 54 |
| <i>Figura 12.</i> | Frecuencia del Codesarrollo Gerencial en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima | 55 |
| <i>Figura 13.</i> | Frecuencia de los servidores de la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad de Lima sobre las Competencias Gerenciales y la Administración del Talento Humano. | 56 |

RESUMEN

El objetivo planteado en esta investigación es conocer la relación que existe entre las variables competencias gerenciales y administración del talento humano en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de la Municipalidad de Lima 2015 – 2016 esto se debe a una problemática permanente y en aumento observada en el seno de la subgerencia investigada.

La investigación fue básica, descriptiva, el diseño fue no experimental, transversal. La muestra fue de 45 trabajadores a quienes se le aplicó la encuesta mediante un instrumento de 37 preguntas de alta confiabilidad ($\alpha = 0.952$).

En el objetivo general se ha encontrado que existe una correlación directa entre Competencias Gerenciales y Administración del Talento Humano en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales en la Municipalidad de Lima, 2015 – 2016, ya que la mayoría de los 45 encuestados se ubicaron en la categoría 'Malo' con 68.89%, seguido por la categoría 'Regular' con 31.11% respecto a las Competencias Gerenciales en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales en la Municipalidad de Lima, 2015 - 2016.

Palabras clave: Competencias Gerenciales, Administración del Talento Humano.

ABSTRACT

The objective in this research is to know the relation that exists between the variable management skills and management of human talent in the Department of neighborhood organizations of the municipality of Lima 2015-2016 this is due to a permanent problem and increase observed in the bosom of the Department investigated.

The research was basic, descriptive, the design was not experimental, cross. The sample was 45 workers who applied it survey by an instrument of 37 questions of high reliability ($\alpha = 0.952$).

The overall objective has been found that there is a direct correlation between management skills and human talent management in the Department of neighborhood organizations in the municipality of Lima, 2015-2016, has found that the majority of respondents 45 placed the category 'Bad' with 68.89%, followed by the category 'Regular' with 31.11%, regarding compared to the management skills and the human talent management in the Department of neighborhood organizations in the municipality of Lima, 2015-2016.

Key words: management skills, the human talent management.