



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA  
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA  
COMISARÍA DEL CALLAO-CERCADO**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magister en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Víctor Donato Castro Flores

**ASESOR:**

Mg. Mario Rodolfo Sánchez Camargo

**SECCIÓN**

Ciencias de la Empresa

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2016**

**Página del Jurado**

Dr. Oscar Rafael Guillen Valle, PhD.

Presidente

Mg. Estrella Esquiagola Aranda

Secretario

Mg. Mario Rodolfo Sánchez Camargo

Vocal

### **Dedicatoria**

A mi madre María por inculcarme los valores éticos y morales y enseñarme a ser imperecedero en la vida

A mi esposa Giovanna, por su infinito cariño, dedicación y comprensión, a mis hijos por su inmenso cariño.

A mi nieto, Matteo Alonso, para que vea en mí un ejemplo a seguir.

El Autor

### **Agradecimiento**

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Víctor Donato Castro Flores, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 43307963, con la tesis titulada:

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la comisaría del Callao-Cercado.

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 auto plagiado; 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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, Junio del 2016

Víctor Donato Castro Flores

DNI: 43307963

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la comisaría del Callao-Cercado, con el objetivo de Evaluar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la comisaría del Callao-Cercado, año 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que se divide en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Introducción

Capítulo II: Marco metodológico

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusiones

Capítulo V: Conclusiones

Capitulo VI: Recomendaciones

Capitulo VII. Referencias

Capítulo VIII: Apendices

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

## Tabla de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas y figuras	x
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I: Introducción	14
1.0 Introducción	15
1.1 Antecedentes	16
Antecedentes Internacionales	16
1.2 Fundamentación científica	20
1.3 Justificación	24
1.4 Problema	26
1.4.1 Problema General	26
1.4.2 Problemas Específicos	26
1.5 Hipótesis	26
1.5.1 Hipótesis general	26
1.5.2 Hipótesis Específicas	27
1.6 Objetivos	27
1.6.1 Objetivo general	27
1.6.2 Objetivos Específicos	27

II: Marco metodológico	29
2.0. Marco metodológico.	30
2.1 Identificación de variables	30
2.2. Operacionalización de variables	30
2.2.1 Operacionalización de la variable independiente: Gestión del talento humano	30
2.2.1.1 Definición conceptual de la variable independiente	30
2.2.1.2 Definición operacional de la variable independiente	30
2.2.2 Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral	31
2.2.2.1 Definición conceptual de la variable dependiente	31
2.2.2.2 Definición operacional de la variable dependiente	31
2.3 Metodología	32
2.4 Tipo de estudio	32
2.5 Diseño	33
2.6 Población, muestra y muestreo	34
2.6.1 Población	34
2.6.2 Muestra	34
2.6.3 Muestreo	35
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.7.1 Descripción de las técnicas	36
2.7.2 Descripción de los instrumentos	37
2.7.3 Validez y confiabilidad	38
2.7.3.1 Validez	38
2.7.3.2 Confiabilidad	41
2.8 Métodos de análisis de datos	44
2.9 Consideraciones éticas	47
III: Resultados	48
3.1 Análisis Descriptivo	49
3.1.1 Prueba de Coeficiente de Pearson	49

3.1.2 Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov	49
3.1.3 Análisis descriptivo de las variables	51
3.1.3.1 Frecuencias	51
IV: Discusiones	67
V: Conclusiones	70
VI: Recomendaciones	72
VII: Referencias	74
Apéndices	79
Apéndice A: Artículo Científico	80
Apéndice B: Matriz de Consistencia.	90
Apéndice C: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	91
Apéndice D- Matriz de datos	92
Apéndice E – Instrumento	93
Apéndice F – Carta de presentación	96
Apéndice G . Confiabilidad de Instrumentos	110
Apéndice H - Prueba piloto confiabilidad aplicada en la comisaría de Callao-Cercado	111

## Lista de tablas y figuras

### Lista de tablas

TABLA 1	DIMENSIONES, INDICADORES Y PREGUNTAS RELACIONADAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	31
TABLA 2	DIMENSIONES, INDICADORES Y PREGUNTAS RELACIONADAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	31
TABLA 3	VALORES MÍNIMOS DE VALIDEZ, SEGÚN GRUPOS DE EXPERTOS	40
TABLA 4	JUICIO DE EXPERTOS	40
TABLA 5	RANGOS DE CONFIABILIDAD PARA ENFOQUES CUANTITATIVOS	42
TABLA 6	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE INDEPENDIENTE	43
TABLA 7	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE DEPENDIENTE	43
TABLA 8	PRUEBA DE COEFICIENTE DE PEARSON	49
TABLA 9	PRUEBA DE KOLMOGOROV PARA UNA MUESTRA- GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	50
TABLA 10	PRUEBA DE KOLMOGOROV PARA UNA MUESTRA- DESEMPEÑO LABORAL	50
TABLA 11	TABLA DE FRECUENCIAS DE DATOS VÁLIDOS Y PERDIDOS	51
TABLA 12	TABLA DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE 1	51
TABLA 13	TABLA DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN 1 VARIABLE 1	52
TABLA 14	TABLA DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN 2 VARIABLE 1	53
TABLA 15	TABLA DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE 2	54
TABLA 16	INFORMACIÓN DE AJUSTE DE LOS MODELOS	55
TABLA 17	BONDAD DE AJUSTE	56
TABLA 18	ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS	56
TABLA 19	PSEUDO R CUADRADO DE LA HIPÓTESIS GENERAL	57
TABLA 20	ÁREA BAJO LA CURVA DE LA HIPÓTESIS GENERAL	58
TABLA 21	PSEUDO R CUADRADO DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	59
TABLA 22	ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	59
TABLA 23	ÁREA BAJO LA CURVA DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	60
TABLA 24	PSEUDO R CUADRADO DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	61
TABLA 25	ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	62
TABLA 26	ÁREA BAJO A CURVA DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	63
TABLA 28	ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3	64
TABLA 29	ÁREA BAJO A CURVA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	66

## Lista de figuras

FIGURA 1 ESQUEMA DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL	33
FIGURA 2 PRODUCTO QUE DESARROLLA EL SOFTWARE SPSS VERSIÓN 22: DISTRIBUCIÓN BETA PARA MEDIR LAS INFLUENCIAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CON LA VARIABLE DEPENDIENTE.	46
FIGURA 3 INTERVALOS DE CORRELACIONES DE LAS VARIABLE INDEPENDIENTE CON LA VARIABLE DEPENDIENTE, Y SUS DIMENSIONES, SEGÚN NIVELES.	46
FIGURA 4 DISTRIBUCIÓN S, SEGÚN CRITERIO CAUSA-EFECTO	46
FIGURA 5 DIAGRAMA DE BARRAS DE LOS PORCENTAJES DE LA VARIABLE 1	52
FIGURA 6 DIAGRAMA DE BARRAS DE PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN 1 VARIABLE 1	53
FIGURA 7 DIAGRAMA DE BARRAS DE PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN 2 VARIABLE 1	54
FIGURA 8 DIAGRAMA DE BARRAS PORCENTUAL DE LA VARIABLE 2	55
FIGURA 9 DIAGRAMA OCV DE LA HIPÓTESIS GENERAL	57
FIGURA 10 INTERPRETACIÓN DE LA CUARTA VÍA	58
FIGURA 11 DIAGRAMA OCR DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	60
FIGURA 12 CUARTA VÍA - INTERPRETACIÓN HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	61
FIGURA 13 DIAGRAMA OCR DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	62
FIGURA 14 CUARTA VÍA - HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	63
FIGURA 15 CUARTA VÍA - HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	66

## Resumen

El presente trabajo de investigación se concentra principalmente en evaluar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la comisaría del Callao-Cercado, año 2015.

EL método es el hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño No Experimental, con una muestra de 38 efectivos policiales que laboran en la comisaría del Callao-Cercado en el año 2015, lo que permitió la aplicación del modelo estadístico de regresión y correlación, se validó y se realizó la confiabilidad.

Se halló, mediante el Modelo de Regresión y Correlación que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, tienen una correlación conjunta “R”, de 0.923 y un valor  $p = 0.000$ .

Recomendamos para el adecuado manejo de las organizaciones, valorizar y fortalecer el capital intelectual, como el activo más valioso que poseen y como uno de los pilares de la organización, el mismo que es importante en la toma de decisiones y en determinar el valor intangible de la comisaría del Callao-Cercado.

**Palabras Clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, Competencias, Habilidades, Evaluación del desempeño, Administración del desempeño, Gestión del desempeño.

## Abstract

This research is mainly concentrated on evaluating how human talent management affects job performance of staff curator of the Callao-Closed, 2015.

This research use quantitative approach and methods, with no Experimental design, basic type.

The statistical method used was as follows first, it required the use of surveys to 38 police officers who work at the station of Callao-Closed in 2015, which allowed the application of statistical regression model and correlation.

It was found by the regression model and correlation variables organizational intelligence and decision-making, have a combined correlation "R" by 0.923 and  $p = 0.000$  value.

I recommend for the proper management of organizations recommended value and strengthen the intellectual capital as the most valuable asset they own and as one of the pillars of the organization, it is important in decision-making and in determining the intangible value the curator of the Callao-Fencing.

**Keywords are human** talent management, Job performance, Skills, Abilities, Performance Evaluation, Performance Management, and Performance Management.