



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral del
personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina –
2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Juvencio Jhon Huamán Matos

ASESOR:

Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

Página del Jurado

Juan Méndez Vergaray

Dr. presidente

Dr. Lidia Neyra Huamaní

Secretario

Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

Vocal

Dedicatoria

Dedico de manera muy especial a mis padres pues ellos fueron el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, por sus consejos, comprensión, amor, ellos fueron que me ayudaron en los momentos más difíciles y por apoyarme en todo. Me han dado todo lo que soy como persona, los valores y principios que siempre me han inculcado, la perseverancia y el coraje a seguir con mis objetivos.

Gracias a mis compañeros de la maestría que con el tiempo se volvieron mis amigos, que con su apoyo desinteresado me ayudaron en todo lo que podían.

Agradecimientos

Quiero agradecer a todos mis maestros de esta casa de estudio, en especial al Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera, ya que nos ha apoyado en todo lo que estaba a su disposición, por su enseñanza, y bastante conocimiento.

Agradecer a mis compañeros de trabajo, que también me brindaron su ayuda y a mi jefe el señor Edson Arlindo Zapata Vargas, quien me brindo todas las facilidades para realizar el trabajo de campo, ya que sin su ayuda y su permiso no habría sido posible lograr el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Declaración de autoría

Yo, Juvencio Jhon Huamán Matos, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento Humano y Desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017”, presentada, en 154 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 mayo de 2017

Br. Juvencio Jhon Huamán Matos

DNI 40669836

Presentación

Tengo el grato honor de presentarme ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, y presentar mi Tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina - 2017”, con la finalidad del optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La importancia de desarrollar trabajos de investigación, al identificar una o varias problemáticas, hace que sea una motivación para poder atacar el problema y plantear soluciones, de mejora y de esa manera contribuir a otros investigadores a continuar con la investigación.

El presente trabajo de investigación fue asesorado por el Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera, que con su amplia experiencia y su gran aporte de motivación hizo posible desarrollar este tema de “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina”, el cual fue desarrollada en la Universidad Nacional Agraria la Molina, a los docentes de las diferentes facultades, el cual se necesitó conocer sus opiniones acerca de cómo se desempeñan en lo referente a su trabajo y como la institución los premia y los evalúa para mejorar los servicios.

El trabajo de investigación cuenta con una introducción, un marco metodológico, resultados de la investigación, conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

El trabajo de investigación ha sido desarrollado en cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

El autor

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre las variables, gestión del talento humano y el desempeño laboral, dicho estudio estuvo dirigido a los docentes de las diferentes Facultades de la Universidad Nacional Agraria la Molina, el cual se realizó en el año 2017.

La elaboración de la presente tesis está en relación al enfoque cuantitativo. El cual, es una investigación básica que se ubica en un nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental, transversal, correlacional. El total de la población estuvo conformada por 366 trabajadores docentes, para el cálculo de la muestra, se utilizó el muestreo probabilístico. El cual, estuvo conformado por 184 profesores - docentes de la misma casa de estudio, la toma de muestra fue en el año 2017, el cual el instrumento utilizado fue el cuestionario de treinta preguntas, quince preguntas para la variable gestión del talento humano y 15 preguntas para la variable desempeño laboral, dicha encuesta sigue una escala de Likert (también denominada método de evaluaciones sumarias) que va entre los rangos del 1 al 5 donde 1 significa “totalmente en desacuerdo” y 5 significa “totalmente de acuerdo”

Los resultados obtenidos y los más importantes de la prueba Rho de Spearman, se observa que existe correlación significativa entre las dos variables gestión del talento Humano y desempeño laboral, encontrándose con una correlación de 0.457 y un p-value de 0.000 menor a 0.05. El cual indica que la correlación es moderada. Por lo cual podemos afirmar que existe relación significativa entre las variables que se estudió, según la apreciación de los docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina del año 2017.

Palabras claves: Gestión, talento, humano, desempeño laboral, selección de personas, capacitación de personas, desarrollo de personas, desempeño laboral, compensación de beneficios, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between variables, human talent management and work performance, this study was addressed to teachers of the different Faculties of the National Agrarian University la Molina, which was held in 2017.

The development of this thesis is related to the quantitative approach. Which is a basic research that is located at a descriptive and correlational level. The research design is non-experimental, transverse, correlational. The total of the population was made up of 366 teachers, for the calculation of the sample, probabilistic sampling was used. The sample was made in 2017, which used the questionnaire of thirty questions, fifteen questions for the variable management of human talent and 15 questions. Questions for the variable labor performance, this survey follows a Likert scale (also called the summary appraisal method) that ranges from 1 to 5 where 1 means "strongly disagree" and 5 means "strongly agree".

The results obtained and most important of the Spearman Rho test, it is observed that there is a significant correlation between the two variables Human talent management and work performance, finding a correlation of 0.457 and a p-value of 0.000 less than 0.05. Which indicates that the correlation is moderate. Therefore, we can affirm that there is a significant relationship between the variables under study, according to the appreciation of the teachers of the Universidad Nacional Agraria la Molina in 2017.

Keywords: Management, talent, human, work performance, selection of people, training of people, development of people, work performance, compensation of benefits, teamwork.

Índice

	Pág.
Portada	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes Internacionales	15
1.1.2. Antecedentes Nacionales	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano	21
1.2.2. Importancia de la Administración del talento humano	23
1.2.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano	25
1.2.4. Dimensión de la Variable 1 Gestión del Talento Humano	25
1.2.5. Variable 2: Desempeño Laboral	27
1.3 Justificación	35
1.3.1 Justificación Teórica	35
1.3.2. Justificación Práctica	36
1.3.3. Justificación Económica	37
1.3.4. Justificación Social	37
1.3.5. Justificación Epistemológica	37
1.4 Problema	38
1.4.1. Realidad Problemática	38
1.4.2. Formulación del Problema	43
1.5 Hipótesis	44
1.5.1. Hipótesis General	44

	1.5.2. Hipótesis específicos	44
1.6	Objetivos	44
	1.6.1. Objetivo General	44
	1.6.2. Objetivos Específicos	45
II.	Marco metodológico	46
2.1.	Variables	47
	2.1.2. Definición Operacional	47
2.2.	Operacionalización de las variables	49
2.3.	Metodología	51
2.4.	Tipo de estudio	51
2.6.	Diseño de la Investigación	54
2.7.	Población, muestra y muestreo	55
2.8.	Técnicas de instrumentos de recolección de datos	58
2.9.	Métodos de análisis de datos	62
2.10.	Aspectos éticos si corresponde	66
III.	Resultados	67
3.1.	Descripción de los resultados	68
	3.1.1. Prueba piloto de la fiabilidad del Instrumento	68
	3.1.2. Resultado de porcentajes y la distribución de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	69
3.2.	Prueba de Hipótesis	79
	3.2.1. Hipótesis General (H_1)	79
	3.2.2. Hipótesis Específica (H_2)	81
	3.2.3. Hipótesis Específica (H_3)	82
	3.2.4. Hipótesis Específica (H_4)	84
IV.	Discusión	86
V.	Conclusiones	90
VI.	Recomendaciones	93
VII.	Referencias bibliográficas	96
VIII.	Anexos	103

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	50
Tabla 3: Escala de valores	60
Tabla 4: Juicio de expertos	62
Tabla 5: Estadística de Fiabilidad del instrumento para la variable 1 Gestión del talento humano	63
Tabla 6: Estadística de Fiabilidad del instrumento para la variable 2 Desempeño laboral	64
Tabla 7: Coeficiente r Spearman	65
Tabla 8: Resumen del procesamiento de la muestra piloto	68
Tabla 9: Estadística de Fiabilidad del instrumento para la muestra piloto	68
Tabla 10: Correlación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	69
Tabla 11: Porcentaje de percepción entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	70
Tabla 12: Correlación entre las variables selección de personas y desempeño laboral	71
Tabla 13: Porcentaje entre las variables selección de personas y desempeño laboral	72

Tabla 14: Correlación entre las variables capacitación de personas y desempeño laboral	73
Tabla 15: Porcentaje de percepción entre las variables capacitación de personas y desempeño laboral	74
Tabla 16: Correlación entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral	76
Tabla 17: Porcentaje de percepción entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral	79
Tabla 18: Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	79
Tabla 19: Correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	80
Tabla 20: Correlación entre las variables capacitación de personas y desempeño laboral	83
Tabla 21: Correlación entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral	84

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1: Porcentaje de la percepción entre las variables gestión Del talento humano y desempeño laboral	70
Figura2: Porcentaje de la percepción entre las variables selección De personas y desempeño laboral	73
Figura3: Porcentaje de la percepción entre las variables capacitación de personas y desempeño laboral	75
Figura4: Porcentaje de la percepción entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral	78