



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Nivel de gestión del Talento Humano en las
Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay,
provincia de Huancayo en el año 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR:
Mg. Maldonado Indigoyen Víctor Hugo**

**ASESOR:
Dr. Reyes Alva William Armando**

**SECCIÓN:
Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas y del Territorio**

TRUJILLO - PERÚ

2019

Página Del Jurado

DEDICATORIA

Por ser el sostén y equilibrio de vida,
con mucha gratitud el presente estudio
a mi hermana Ada Luz Rosario y a mis
hijos por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo, su desprendimiento y profesionalismo en permitir que los profesionales del país logren alcanzar sus aspiraciones profesionales.

A la Universidad César Vallejo, por acogernos en el Programa de Posgrado y lograr de esta manera lograr las metas personales y profesionales.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por la experiencia compartida la misma que afianzado el compromiso con el desarrollo de nuestro país.

Al Dr. CPC Reyes Alva, William Armando, asesor del trabajo de investigación, por todo el apoyo recibido en la realización del trabajo de investigación.

.

El autor

Declaratoria de Autenticidad

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Esperando que el trabajo sea evaluado y que cumpla con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

CARÁTULA	i
PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	18
1.2.1. A nivel internacional	18
1.2.2. A nivel nacional	19
1.2.3. A Nivel local	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1. Teoría relacionadas con el tema.....	24
1.3.1.1. Teoría de la administración	24
1.3.1.2. Teoría de la psicología	25
1.3.1.3. Teoría del refuerzo	26
1.3.1.4. Teoría de la motivación	26
1.3.1.5. Teoría de evaluación del desempeño.....	27
1.3.1.6. Teoría de las competencias.....	28
1.3.1.7. Teoría de las relaciones humanas.....	29
1.3.1.8. Teoría del coaching	29

1.3.2. Marco Conceptual	30
1.3.3. Marco Filosófico	34
1.4. Formulación del problema	35
1.4.1. Problema general.....	35
1.4.2. Problemas específicos	35
1.5. Justificación del estudio.....	35
1.5.1. Conveniencia	35
1.5.2. Relevancia social	36
1.5.3. Implicaciones prácticas	36
1.5.4. Valor teórico.....	36
1.5.5. Utilidad metodológica.....	37
1.6. Hipótesis.....	37
1.6.1. Hipótesis general	37
1.6.2. Hipótesis nula.....	37
1.6.3. Hipótesis específicas	37
1.7. Objetivos	38
1.7.1. Objetivo general.....	38
1.7.2. Objetivos específicos	38
II. METODOLOGÍA.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.1.1. Según su finalidad.....	39
2.1.2. Según su profundidad o carácter	39
2.1.3. Según su naturaleza	39
2.1.4. Según el alcance temporal.....	39
2.2. Variable, operacionalización.....	40
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41

2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	42
2.6.1. Confidencialidad.....	42
2.6.2. Consentimiento informado	43
2.6.3. Libre participación	43
2.6.4. Anonimidad	43
2.7. Marco Paradigmas	43
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. PROPUESTA.....	62
7.1. Municipalidad Distrital de Quichuay, provincia de Huancayo 2020.	62
7.1.1. Realidad problemática.....	62
7.1.2. Objetivos	64
7.1.2.1. Objetivo general	64
7.1.2.2. Objetivos específicos.....	64
7.1.3. Justificación.....	65
7.1.4. Resultados Esperados	65
7.1.5. Plan de actividades	66
7.1.6. Recursos	67
7.1.7. Financiamiento	68
7.2. Municipalidad Distrital de Quilcas, provincia de Huancayo 2020.	68
7.2.1. Realidad problemática.....	68
7.2.2. Objetivos	71
7.2.2.1. Objetivo general	71
7.2.2.2. Objetivos específicos.....	71

7.2.3. Justificación.....	71
7.2.4. Resultados esperados.....	72
7.2.5. Plan de actividades	72
7.2.6. Recursos	73
7.2.7. Financiamiento	74
VIII. REFERENCIAS	75
ANEXOS	77
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	78
ANEXO 2. INSTRUMENTO CUANTITATIVO	81
ANEXO 3. VALIDEZ DE INSTRUMENTO.....	83
ANEXO 4. INFORME DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUANTITATIVO	96
ANEXO 5. SÁBADO DE DATOS.....	101
ANEXO 6. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE INVESTIGACIÓN	103
ANEXO 7. GALERÍA FOTOGRÁFICA	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de normalidad de los datos	45
Tabla 2. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión desarrollo de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019.....	46
Tabla 3. Estadístico “t” para muestras independientes	47
Tabla 4. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto al nivel de la dimensión retención de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019	49
Tabla 5. Estadístico “t” para muestras independientes	50
Tabla 6. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión recompensas a las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019.....	52
Tabla 7. Estadístico “t” para muestras independientes	53
Tabla 8. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019	55
Tabla 9. Estadístico “t” para muestras independientes	56

RESUMEN

La tesis titulada “Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019” tuvo el objetivo de determinar la diferencia entre el nivel de gestión del Talento Humano en las municipalidades distritales. El diseño de la investigación es de tipo básico, descriptivo, con enfoque cuantitativo y transversal. La población está compuesta por trabajadores de ambas municipalidades y muestra dada por 32 de ellos. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario y para hacer la estadística inferencial, se trabajó con la prueba de U de Mann-Whitney. La principal conclusión fue que no existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019.

Palabras clave: gestión, talento humano, municipalidad.

ABSTRACT

The thesis entitled “Level of Human Talent Management in the District Municipalities of Quilcas and Quichuay, province of Huancayo in the year 2019” was aimed at determining the difference between the level of Human Talent management in the district municipalities. The research design is basic, descriptive, with a quantitative and transversal approach. The population is composed of workers from both municipalities and sample given by 32 of them. As a technique the survey was used and as a tool the questionnaire and to make the inferential statistics, we worked with the Mann-Whitney U test. The main conclusion was that there is no significant difference between the level of Human Talent management in the District Municipalities of Quilcas and Quichuay, province of Huancayo in 2019.

Keywords: management, human talent, municipality.