



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Guzmán Berrio, Jouly Olizabeth

ASESOR:

Dr. Sierra Valdivia, Hugo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas Públicas

PERÚ – 2018

Dedicatoria

Mi tesis lo dedico con todo mi amor a nuestro creador a nuestro Dios todo Poderoso quien me dio la vida la voluntad y la oportunidad de estudiar que supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante cada día y no desmayar jamás.

A mis amados y queridos hijos, Aarón y Jorge, que son la razón, mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mi querida Madre que es mi ejemplo a seguir día a día por el amor incondicional que me brindas en cualesquier circunstancias de la vida.

Jouly.

Agradecimiento

El agradecimiento infinito es para ti Señor Dios nuestro creador Padre todo Poderoso, gracias por la vida que me das, gracias por la salud, gracias por guiarme por tu camino cada día, gracias por lograr mis objetivos que sin ti no soy nada.

De igual manera agradezco a mis queridos hijos por formar parte de mi vida y por la comprensión que me brindaron por su apoyo moral por su amor incondicional que me demuestran en cada instante, gracias a ustedes mis amores que todo el esfuerzo es para un mañana mejor.

Agradezco al ing. **CESAR ACUÑA PERALTA** quien es **el fundador de la Universidad** y a todo el grupo académico administrativo como también a los docentes de la universidad, por darnos la oportunidad de incrementar nuestro conocimiento en el área de Gestión Pública y así ser más competitivos en la administración pública de nuestra ciudad.

Jouly.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jouly Olizabeth Guzmán Berrio, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42353092 con la tesis titulada:

“Gestión del Talento Humano y la Productividad laboral de los trabajadores del Área de Administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD-2018.”

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.

Trujillo, 11 de agosto del 2018



Br. Jouly O. Guzmán Berrio
DNI: 42353092

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada en “Gestión del Talento Humano y la Productividad laboral de los trabajadores del Área de Administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD-2018.”

con la finalidad de determinar de establecer la relación que existe entre las variables: Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

EL autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen	xii
Abstract	xii
I. Introducción.....	01
1.1. Realidad problemática	01
1.2. Trabajo previo	04
1.3. Teorías relacionadas al tema	06
1.4. Formulación del problema	08
1.5. Justificación del estudio.....	09
1.6. Hipótesis.....	10
1.7. Objetivos.....	10
II. Método.....	11
2.1. Tipo de estudio.....	11
2.2. Diseño de investigación.....	11
2.3. Identificación de Variables.....	13
2.4. Variables, operacionalización	14
2.5. Población y muestra	17
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos,.....	17
2.7. Procedimiento de Recoleccion	17
III. RESULTADOS.....	19
3.1. Resultados descriptivos analisis de variable G.T.H	19
3.2. Resultados descriptivos analisis de variable Productividad Laboral	21
3.3. Analisis de datos descriptivos – variable Gestion del Talento Humano	22
3.4. Resultados descriptivos de frecuencias	23
3.5. Resultados descriptivos de la variable Productividad Laboral.....	25
3.6. Resultados descriptivos de frecuencias variable Productividad Lab.	26
3.7. Resultados de correlacion entre las dos variables	28
3.8. Resultados descriptivos de correlacion para productividad laboral	32
3.9. Resultados descriptivos de correlacion variable productividad lab.....	36

3.10. Resultados descriptivos de correlacion variable productividad lab.....	42
3.11. Resultados de correlacion entre la dimension y la variable	47
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS.....	57
ANEXO.....	58

Índice de tablas

Tabla N° 1 Operacionalización de la variable Gestion del Talento Humano	13
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable Productividad Laboral	15
Tabla N° 3 Baremo de la variable Gestion del Talento Huamno	19
Tabla N° 4 Baremo de la variable Productividad Laboral	21
Tabla N° 5 analisis de datos para la variable: Gestion del Talento Humano	22
Tabla N° 6 Distribucion de frecuencias de variable Gestion del Talento Humano	23
Tabla N° 7 Descriptivo de la variable Productividad Laboral	25
Tabla N° 8 Descriptivo de frecuencias para la variable Productividad Laboral	26
Tabla N° 9 Prueba de normalidad de Gestion del Talento Humano y Produc. Lab.	29
Tabla N° 10 Coeficiente y Correlacion de las dos variables	29
Tabla N° 11 Contigencia entre las variables	31
Tabla N° 12 Prueba de normatividad de la segunda variable	33
Tabla N° 13 Coeficiente de correlacion de la segunda variable	34
Tabla N° 14 de contigencia de la segunda variable	35
Tabla N° 15 Prueba de normatividad	38
Tabla N° 16 Coeficiente de correlacion	39
Tabla N° 17 Contigencia entre la dimension y la variable	41
Tabla N° 18 Prueba de normalidad entre dimension y la segunda variable	43
Tabla N° 19 Contigencia entre la dimencion y las variable	45
Tabla N° 20 Prueba de normatividad de la segunda variable	48
Tabla N° 21 Contigencia entre la dimension y la segunda variable	50

Índice de figuras

Figura N° 1 distribución de la frecuencia para la variable Gestion del Talento Humano--	23
Figura N° 2 distribución de frecuencias para la variable Productividad Laboral -----	26
Figura N° 3 de dispersion para las variables Gestion del Talento Humano y Prod. Lab---	28
Figura N° 4 diagrama de dispersion para la diemcion proceso de contratacion y la según variable Productividad Laboral-----	32
Figura N° 5 de dispersion para la dimension de capacitacion y dearrolo y la variable Productividad Laboral-----	37
Figura N° 6 Diagraman de Dispersion para la dimension compensacion y la variable Productividad Laboral -----	46

Resumen

La problemática institucional se centra específicamente en el cumplimiento de actividades laborales y cuan eficientes son estas, y que si realmente el quehacer administrativo tiene la calidad que se requiere para cumplir con los objetivos trazados, las cuales estos objetivos se pueden determinar a partir del estudio de la variable de Productividad laboral, y la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones se caracteriza por ser una institución diversificada, está compuesta por áreas las cuales hacen que la gestión administrativa genere cuellos de botella que entrapen el normal funcionamiento institucional. Y la investigación se orientó a cumplir con el objetivo de relacionar las variables Gestión del talento humano y la productividad laboral.

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión del talento humano, el promedio de toda la muestra es de 45.41 puntos, lo cual la ubica en el nivel de tendencia a inoperante.

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable productividad laboral, el promedio de toda la muestra es de 35.50 puntos, lo cual la ubica en el nivel de tendencia a ineficaz.

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.768, lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta.

La dimensión capacitación y desarrollo es la que tiene mayor relación con la variable productividad laboral con un 0.702 positiva moderada.

Palabras clave: reclutamiento, capacitación, evaluación, desempeño y compensación.

Abstract

The institutional problem focuses specifically on the fulfillment of work activities and how efficient they are, and that if the administrative work really has the quality that is required to meet the objectives set, which these objectives can be determined from the study of the variable of Labor Productivity, and the Regional Directorate of Transport and Communications is characterized as a diversified institution, is composed of areas which cause administrative management to generate bottlenecks that interfere with the normal functioning of the institution. And the research was oriented to fulfill the objective of relating the variables Human talent management and labor productivity.

According to the data obtained regarding the human talent management variable, the average of the whole sample is 45.41 points, which places it at the inoperative trend level.

According to the data obtained regarding the variable labor productivity, the average of the whole sample is 35.50 points, which places it at the level of ineffectiveness.

The Pearson correlation coefficient between the variables human talent management and labor productivity, according to the perception of the workers is 0.768, which indicates the existence of a high positive correlation.

The training and development dimension is the one that has the highest relation with the labor productivity variable with a moderate positive 0.702.

Keywords: recruitment, training, evaluation, performance and compensation.