



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Roberto Gilbert Farfán Carazas

ASESORA:

Dra. Isabel Menacho Vargas

SECCIÓN

Ciencias Administrativas y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ – 2015

Página de jurado

Dr. Manuel García Torres

Presidente

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Secretario

Dra. Isabel Menacho Vargas

Vocal

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de desarrollar competencias y capacidades en Gestión Pública.

Declaración Jurada

Yo Roberto Gilbert Farfán Carazas, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07123444, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015”.

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.

Lima, 15 de agosto de 2015

Firma.....

Roberto Gilbert Farfán Carazas

DNI: 07123444

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes nacionales	14
1.1.2 Antecedentes internacionales	18
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	23
1.2.1 Variable 1: Gestión del talento humano	23
1.2.2 Variable 2: Compromiso organizacional	44
1.3 Justificación	58
1.4. Problema	62
1.4.1 Problema general	62
1.4.2 Problemas específicos	62
1.5 Hipótesis	63
1.5.1 Hipótesis general	63
1.5.2 Hipótesis específicos	63
1.6 Objetivos	64
1.6.1 Objetivo general	64
1.6.2 Objetivos específicos	64

II	MARCO METODOLÓGICO	65
2.1	Variables de investigación	66
2.1.1	Concepción de gestión del talento humano	66
2.1.2	Concepción de compromiso organizacional	66
2.2	Operacionalización de variables	67
2.3	Metodología	68
2.4	Tipo de estudio	68
2.5	Diseño	69
2.6	Población, muestra y muestreo	70
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	71
2.8	Métodos de análisis de datos	76
2.9	Aspectos éticos	77
III.	RESULTADOS	78
3.1.	Descripción de resultados	79
3.2.	Contrastación de las hipótesis	83
IV.	DISCUSIÓN	87
V.	CONCLUSIONES	92
VI.	RECOMENDACIONES	94
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
	ANEXOS	103
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	104
	Anexo 2. Instrumentos	106
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	109
	Anexo 4. Base de datos	121
	Anexo 5. Tabla de coeficiente de correlación de Rho Spearman	125

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de gestión del talento humano	67
Tabla 2. Operacionalización del Compromiso organizacional	68
Tabla 3. Validez del instrumento de gestión del talento humano	74
Tabla 4. Validez del instrumento del compromiso organizacional	75
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario de la gestión del talento humano	75
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional	76
Tabla.7. La gestión del talento humano y compromiso organizacional	79
Tabla 8. La gestión del talento humano y el compromiso afectivo	80
Tabla 9. La gestión del talento humano y el compromiso de continuidad	81
Tabla 10. La gestión del talento humano y el compromiso normativo	82
Tabla 11. Correlación gestión del talento humano y compromiso organizacional	83
Tabla 12. Correlación gestión del talento humano y el compromiso afectivo	84
Tabla 13. Correlación gestión del talento humano y compromiso de continuidad	85
Tabla 14. Correlación la gestión del talento humano y compromiso normativo	86

Lista de Figuras

	Página
Figura.1 Esquema del diseño de investigación	69
Figura.7. La gestión del talento humano y compromiso organizacional	79
Figura 8. La gestión del talento humano y el compromiso afectivo	80
Figura 9. La gestión del talento humano y el compromiso de continuidad	81
Figura 10. La gestión del talento humano y el compromiso normativo	82

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015. La población es de 98 administrativos, la muestra fue no probabilística de 98 administrativos en los cuales se han empleado la variable: Gestión del talento humano y compromiso organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión del talento humano, el cual estuvo constituido por 33 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca) y el cuestionario en bases teóricas del compromiso organizacional, el cual estuvo constituido por 18 sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices: (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca del gestión del talento humano y la compromiso organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan en gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.761, represento una alta correlación entre las variables.

Palabras Clave: Gestión del talento humano y Compromiso organizacional

Abstract

The present investigation had as a general objective, to determine the relationship between talent management and organizational commitment by the administrative staff UGELs 04, Comas-2015, the population is 98 administrative, non-probabilistic sample of 98 was administrative in which They have used the variable: Management of human talent and organizational commitment.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its intended purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information over a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire talent management, which consisted of 33 questions on the scale Likert (always, often, sometimes, rarely, never) and questionnaire on theoretical bases of organizational commitment, which consisted of 18 answers are Likert: Questionnaire-indices: (always, almost always, some Sometimes, rarely, never), who provided information about the management of human talent and organizational commitment, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that the management of human talent is significantly related to organizational commitment as administrative staff UGELs 04, Comas-2015, with the correlation coefficient of 0.761 Spearman Rho, represent a high correlation between variables.

Keywords: Human Resource Management and Organizational commitment