



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y motivación laboral en la
autoridad portuaria nacional, Callao 2014.**

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

AUTOR

Br. La Rosa Mora, Víctor José Martín

ASESOR:

Mgtr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Página del jurado

PRESIDENTA

Dra. Isabel Menacho Vargas

SECRETARIO

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

VOCAL

Mgtr. Noel Alcas Zapata

Dedicatoria

A mis padres Carmen y Víctor por su esfuerzo, amor y enseñanzas.

A mi esposa Karen, por su inmenso amor, cariño, comprensión y apoyo.

A mis hijos Mariajosé, Karen Lucía y Víctor José, por ser el motor de mi vida y mi aliciente de superación constante.

Agradecimiento

Al Divino Creador quien nos dio la vida y la llena de bendiciones cada día, a mis padres por todo el esfuerzo que hicieron para darme una profesión y hacer de mí una persona de bien, gracias por sus sacrificios y la paciencia demostrada todos estos años.

A nuestro docente asesor Mgtr. Noel Alcas Zapata por su apoyo, comprensión y oportunas sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Víctor

Declaración de autenticidad

Yo, Víctor José Martín La Rosa Mora, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07899345, con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao - 2014” 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, 18 de marzo del 2015

.....

Firma

Víctor José Martín La Rosa Mora

DNI 07899345

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en la Autoridad Portuaria Nacional – Callao, 2014.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional – Callao, 2014. El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma:

- I. Introducción
- II. Marco metodológico
- III. Resultados
- IV. Discusión
- V. Conclusiones
- VI. Recomendaciones
- VII. Referencias bibliográficas
- VIII. Anexos

El autor

Introducción

La tesis titulada “Gestión del Talento Humano y motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional – Callao, 2014”, consta de siete capítulos elaborados a partir de una amplia investigación y análisis del tema, dando como resultado conclusiones y recomendaciones valiosas para nuestros propósitos.

En el primer capítulo planteo y formulo la introducción, que a su vez contiene los antecedentes nacionales e internacionales, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos de la presente investigación. Así mismo justifico las razones de la elaboración de esta tesis y también manifiesto las limitaciones encontradas durante el desarrollo de la misma y que gracias a la perseverancia se logró superar. En cuanto a los antecedentes he compilado conclusiones de tesis nacionales y extranjeras y se planteó un objetivo general y dos específicos que tienen directa relación con las variables motivo de esta tesis.

En el segundo capítulo referente al Marco metodológico, planteo una hipótesis general y dos específicas siempre considerando las dos variables del tema de investigación, además hago una definición conceptual y operacional de las mencionadas. En cuanto al tipo de estudio es básico y por el diseño de estudio es no experimental, correlacional y transversal. La población se delimita a los trabajadores de la Autoridad Portuaria Nacional Callao 2014, haciendo total de 392 trabajadores; el método de investigación es hipotético deductivo; la técnica utilizada es la encuesta, los instrumentos aplicados son cuestionarios, y el método de análisis de datos se hizo a través de procesamiento y análisis de datos.

En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos, considerando para ello las tablas y figuras respecto al nivel comparativo entra las variables y dimensiones así como la interpretación de los mismos. De igual forma se muestran las tablas y figuras relacionadas a la contrastación de hipótesis.

En el cuarto capítulo se precisa la discusión de los resultados de la presente investigación, haciendo un cruce para el análisis, entre los antecedentes, las definiciones de las variables y dimensiones.

En el quinto capítulo se muestran las conclusiones a las cuales se arribó en el presente estudio.

Con referencia al sexto capítulo, debo indicar que se han elaborado las recomendaciones, como un aporte significativo para mejorar las dificultades del problema que se ha investigado en el presente estudio.

Finalmente en el séptimo capítulo, se indican las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

Índice de contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Introducción	vii
Índice de contenido	ix
Lista de tablas	xi
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Capítulo I: Introducción	
1.1 Introducción	15
1.2 Antecedentes	18
1.3 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.4 Justificación	49
1.5 Problema	50
1.6 Hipótesis	51
1.7 Objetivos	52
Capítulo II: Marco metodológico	
2.1 Variables	54
2.2 Operacionalización de variables	56
2.3 Metodología	57
2.4 Tipo de estudio	58
2.5 Diseño	59
2.6 Población y muestra	60
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.8 Métodos de análisis de datos	70
2.9 Consideraciones éticas	71

Capítulo III: Resultados	
3.1 Descripción	73
3.2 Contrastación de hipótesis	77
Capítulo IV: Discusión	81
Capítulo V: Conclusiones	86
Capítulo VI: Recomendaciones	89
Capítulo VII: Referencias bibliográficas	91
Anexos	
1 Matriz de consistencia	98
2 Cuestionario	103
3 Base de datos	107
4 Validación de cuestionarios: juicio de expertos	119

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable Gestión del Talento Humano	56
Tabla 2: Operacionalización de variable Motivación Laboral	57
Tabla 3: Confiabilidad cuestionario de Gestión del Talento Humano	68
Tabla 4: Confiabilidad cuestionario de Motivación Laboral	69
Tabla 5: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en la Autoridad Portuaria Nacional – Callao, 2014	73
Tabla 6: Gestión del Talento Humano y la dimensión extrínseca de la Autoridad Portuaria Nacional – Callao, 2014	74
Tabla 7: Gestión del Talento Humano y la dimensión intrínseca de la Autoridad Portuaria Nacional – Callao, 2014	76
Tabla 8: Correlación gestión del Talento Humano y la motivación laboral	77
Tabla 9: Correlación Gestión del Talento Humano y la motivación intrínseca	78
Tabla 10: Correlación Gestión del Talento Humano y la motivación extrínseca	79

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama de burbujas de Gestión del Talento Humano y la motivación laboral	73
Figura 2: Diagrama de burbujas de Gestión del Talento Humano y la motivación intrínseca	75
Figura 3: Diagrama de burbujas de Gestión del Talento Humano y la motivación extrínseca	76

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general de determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao 2014.

La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por 392 trabajadores de la Autoridad Portuaria Nacional, Callao 2014, la muestra probabilística consideró 194 trabajadores, en los cuales se han empleado las variables: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral. 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 transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de gestión del talento humano de 30 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), y el cuestionario de motivación laboral de 32 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: hipótesis, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.609 lo que representó una moderada correlación entre las variables.

Palabras clave: *Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral.*

Abstract

The present study was overall aim of determining the relationship between Human Resource Management and work motivation at the National Port Authority, Callao 2014.

The population or universe of interest in this research consists of 392 administrative workers of the Port Authority Nacional, 2014 Callao, consider the probability sample 194 workers, which have been used variables: Human Resource Management and Motivation Labor. The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level of trans court, which collected information on a specific period, which was developed by applying the questionnaire talent management 30 questions on a Likert scale (always, almost always, sometimes, rarely, never), and work motivation questionnaire of 32 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), who provided information about that relationship between Human Resource Management and Motivation Labor, in its different dimensions; The results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: hypothesis, having found a correlation coefficient of 0.609 Spearman Rho representing a moderate correlation between the variables.

Keywords: Human Resource Management and Motivation Labor.