



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la
Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Pérez Rojas, Even Deyser

ASESOR:

Mgr. Alcas Zapata, Noel

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES Y MÉDICAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Página del Jurado

Dr. Luis Nuñez Lira

Primer Jurado

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont

Segundo jurado

Mgtr. Noel Alcas Zapata

Tercer Jurado

Dedicatoria

A mi abuela Catalina por ser una mujer humilde y con muchos valores, que supo aconsejarme, comprenderme y cuidarme desde siempre.

A mis padres: Exequiel y Carmela por apoyarme en todo momento, enseñarme valores de vida para concretar mis objetivos, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

A mis hermanos por ser parte muy importante de mi vida y representar la unidad familiar. A Luz Marita, José Deyner, Jhony Dilmar por apoyarme incondicionalmente para a cumplir con mis metas trazadas y a mi hermana Lorena que desde el cielo cuida de mí.

A mis sobrinas: Sasha Ayme y Shanella Daney por llenar mi vida de alegría.

A mi cuñado Gerardo por su apoyo constante.

A mis amigos para que esto les sirva de impulso al logro de sus objetivos y tengan presente que con dedicación y perseverancia se puede alcanzar lo deseado.

A todas aquellas personas que me apoyaron y que de una u otra manera forman parte de este triunfo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por acompañarme siempre a lo largo de mi vida, por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mi novia Elsa Huamanchumo por su apoyo constante e incondicional.

A docentes de la Escuela de Postgrado de la casa de estudios de la Universidad César Vallejo, por compartir sus conocimientos, valores y experiencias y que gracias a su valiosa guía y asesoramiento me ayudaron a formarme como investigador, lo cual me permite presentar con mucha satisfacción, la presente investigación.

Al asesor de tesis Mgtr. Noel Alcas, por compartir sus conocimientos y experiencia científica y metodológica y que gracias a ello pude concretar este trabajo, del cual espero sirva de aporte en la administración pública y empresarial.

A los docentes y amigos del área de investigación de la Escuela de Postgrado Dr. Luis Núñez, Mgtr. Roger Soto y Mgtr. Mercedes Nagamine por el apoyo y asesoramiento en el trabajo de investigación.

A toda mi familia y amigos en general que siempre me apoyaron en los momentos más difíciles, muchas gracias, desde lo más profundo de mi corazón.

Declaratoria de autenticidad

Yo: Even Deyser Pérez Rojas, estudiante del programa de maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 43776841, con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 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, 11 de marzo de 2015

Firma.....

Even Deyser Pérez Rojas

DNI: 43776841

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas y disposiciones para la elaboración y sustentación de la Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de magister en gestión pública, con la tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”.

La presente tesis de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014.

El documento consta de cuatro capítulos: I Problema de Investigación, II Marco Teórico, III resultados y IV discusión, V conclusiones, VI recomendaciones, VII referencias bibliográficas y VIII anexos.

Considero que los investigadores y empresas mostrarán interés por este trabajo investigación, por ser un tema crucial para el desarrollo institucional, considerando al trabajador como un capital intelectual para el cumplimiento de los objetivos de la institución, de manera que cada vez sea mayor el número de profesionales que se interesen por el tema y, en consecuencia, se adopte el estilo y la forma de dirección gerencial de gran utilidad y aporte para la dependencia de recursos humanos y, por ende, para las organizaciones públicas y sus integrantes.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y alcance su aprobación.

Índice

Caratula	I
Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Anexos	XII
Resumen	XIII
Abstract	XIV
Introducción	XV
I. INTRODUCCIÓN	17
1.1. Antecedentes	18
1.1.1. Antecedentes nacionales	18
1.1.2. Antecedentes internacionales	20
1.2. Marco Teórico	22
1.2.1. Bases teóricas de la variable Gestión del Talento Humano	22
1.2.2. Características de la variable Gestión del Talento Humano	24
1.2.3. Bases teóricas de la variable Desarrollo Organizacional	30
1.2.4. Características de la Variable Desarrollo Organizacional	32
1.3. Justificación	37
1.3.1. Justificación teórica	37
1.3.2. Justificación práctica	37
1.3.3. Justificación metodológica	38

1.3.4. Justificación legal	39
1.4. Problema	40
1.4.1. Realidad Problemática	40
1.4.2. Formulación del Problema	43
1.5. Hipótesis	43
1.5.1. Hipótesis general	43
1.5.2. Hipótesis específicas	43
1.6. Objetivos	44
1.6.1. Objetivo general	44
1.6.2. Objetivos específicos	44
1.7. Limitaciones	45
II. MARCO METODOLÓGICO	46
2.1. Variables	47
2.1.1. Definición conceptual	47
2.1.2. Definición operacional	47
2.2. Operacionalización de las variables	48
2.1. Metodología	50
2.2.1. Tipo de estudio	50
2.2.2. Diseño de investigación	50
2.2. Método de Investigación	51
2.3. Población, muestra y muestreo	52
2.3.1. Población	52
2.3.2. Muestra	53
2.3.3. Muestreo	54

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.4.1. Técnicas	55
2.4.2. Instrumentos	56
2.4.3. Validez y confiabilidad	58
2.4.4. Confiabilidad	59
2.5. Métodos de análisis de datos	61
III. RESULTADOS	62
3.1 Resultados	63
3.1.1 Resultados descriptivos de la variable Gestión del Talento Humano	63
3.1.2 Resultados descriptivos de la variable Desarrollo Organizacional	67
3.2 Contrastación de hipótesis	71
3.2.1 Hipótesis general	71
3.2.2 Hipótesis específicas	72
IV. DISCUSIÓN	76
4.1. Discusión	77
V. CONCLUSIONES	80
5.1. Conclusiones	81
VI. RECOMENDACIONES	82
6.1. Recomendaciones	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
7.1. Referencias Bibliográficas	86
VIII. ANEXOS	91

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	48
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desarrollo Organizacional	49
Tabla 3 Juicio de expertos	58
Tabla 4 Nivel de confiabilidad	59
Tabla 5 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Gestión del Talento Humano	60
Tabla 6 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Desarrollo Organizacional	60
Tabla 7 Niveles de Gestión del Talento Humano	63
Tabla 8 Niveles de la dimensión Atracción de Recursos Humanos	64
Tabla 9 Niveles de la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos	65
Tabla 10 Niveles de la dimensión Retención de los Recursos Humanos	66
Tabla 11 Niveles de Desarrollo Organizacional	67
Tabla 12 Niveles de la dimensión Proceso de Cambios Planeados	68
Tabla 13 Niveles de la dimensión Sistemas Socio-Técnicos Abiertos	69
Tabla 14 Niveles de la dimensión Eficacia y la Salud de la Organización	70
Tabla 15 Prueba de hipótesis general	72
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 1	73
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 2	74
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 3	75

Lista de figuras

Figura 1 Niveles de la variable Gestión del Talento Humano	63
Figura 2 Niveles de la dimensión Atracción de Recursos Humanos	64
Figura 3 Niveles de la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos	65
Figura 4 Niveles de la dimensión Retención de los Recursos Humanos	66
Figura 5 Niveles de la variable Desarrollo Organizacional	67
Figura 6 Niveles de la dimensión Proceso de Cambios Planeados	68
Figura 7 Niveles de la dimensión Sistemas Socio-Técnicos Abiertos	69
Figura 8 Niveles de la dimensión Eficacia y la Salud de la Organización	70

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia	92
Anexo 2 Cuestionario	94
Anexo 3 Prueba Piloto dimensión 1: Atracción de los Recursos Humanos	100
Anexo 4 Prueba Piloto de la dimensión 2: Desarrollo de los Recursos Humanos	101
Anexo 5 Prueba Piloto de la dimensión 3: Retención de los Recursos Humanos	102
Anexo 6 Prueba Piloto de la dimensión 1: Proceso de cambios planeados	103
Anexo 7 Prueba Piloto de la dimensión 2: Sistemas socio-técnicos abiertos	104
Anexo 8 Prueba Piloto de la dimensión 3: La eficacia y la salud de la organización	105
Anexo 9 Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano	106
Anexo 11 Base de datos de la variable Desarrollo Organizacional	109
Anexo 12 Sumatorias de las dimensiones de las Variables de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional	111

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”. tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014, y objetivos específicos: determinar la relación entre la Atracción de los Recursos Humanos el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014., determinar la relación entre el Desarrollo de los Recursos Humanos y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014 y determinar la relación entre la Retención de los Recursos Humanos y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014.

Se ha desarrollado una investigación bajo el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de tipo básico con un diseño descriptivo correlacional, se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de gestión de talento humano y Desarrollo Organizacional, la población fue de 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, con muestreo tipo probabilístico estratificado, se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento, el cuestionario

Se concluye que no existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014, según la correlación de Spearman de 0,131, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,214$ ($p > 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Palabras Claves:

Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Abstract

This research paper entitled “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”. main objective: To determine the relationship between Human Resource Management and Organizational Development in the District Municipality of Puente Piedra, 2014, and specific objectives: to determine the relationship between the Attraction of Human Resources Organizational Development in the District Municipality of Puente Piedra, 2014, to determine the relationship between the Development of Human Resources and Organizational Development in the District Municipality of Puente Piedra, 2014 to determine the relationship between the retention of Human Resources and Organizational Development in the District Municipality of Puente Stone, 2014.

We have developed a research on the quantitative approach and non-experimental design, basic type a descriptive correlational design was carried out a series of activities using the basic theoretical concepts of human talent management and organizational development, the population was 120 employees of the District Municipality of Puente Piedra, with probabilistic stratified sampling technique and survey instrument was applied, the questionnaire

We conclude that there is no significant relationship between Human Resource Management and Organizational Development in the District Municipality of Stone, 2014 Bridge, according to the Spearman correlation of 0.131, representing the result as under with a statistical significance of $p = 0.214$ ($p > 0.05$). Therefore, the null hypothesis is accepted and rejected investigator.

Key words:

Human Resource Management and Organizational Development

Introducción

La investigación titulada, “Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”.

Actualmente existen muchas entidades que descuidan el factor fundamental, el capital humano, afectando directamente el desarrollo de la entidad, es por ello que ha sido necesario realizar la presente investigación para proponer mejoras en el desarrollo de las entidades del sector público; de tal manera que la administración de los funcionarios debe orientarse a explorar las capacidades y conocimientos de los trabajadores para de esta manera que las entidades alcancen sus metas propuestas, para los trabajadores que ayuden a sus centros de trabajos a promover el mejoramiento de las relaciones humanas, ya que las estrategias previamente diseñadas mejorarían el desarrollo organizacional.

Para esta investigación nos basamos en los conceptos de Griffin, Ricky, quien define a la gestión del talento humano como el conjunto de actividades organizacionales dirigido a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo efectiva. Tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante.

Vivimos en un mundo de cambio rápido acelerado tanto en los aspectos científico, político, tecnológico y de comunicaciones, que influyen o afectan las organizaciones, de la cual todos estamos relacionados, ya sea por trabajar para ella o por depender de ellas de manera indirecta.

Existen fuerzas que originan el cambio tanto dentro como fuera de la organización. Las fuerzas externas tienen un gran efecto sobre el proceso de cambio de las organizaciones, teniendo ella poco o nulo control sobre las fuerzas. Las fuerzas internas resultan de factores tales como la modificación de los objetivos de la organización, la política administrativa, las tecnologías y las aptitudes de los

empleados. Por ello relacionamos en esta investigación el talento humano, su administración o gestión, de cómo se relaciona con el desarrollo organizacional.

Los recursos humanos son cruciales para un funcionamiento organizacional eficaz, por lo que es necesario que la institución deba asegurarse de incorporar personal que realmente sea un potencial humano, que contribuya a cumplir los objetivos de la institución. Chiavenato (2002) describe los diferentes componentes de la Administración del Talento Humano en la época actual y concluye que la planeación estratégica de la gestión del talento humano es una variable determinante en el éxito organizacional.

La gestión del talento humano moderna va más allá de la administración de las personas, sino que está orientada a la gestión o administración con las personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

El desarrollo organizacional se distingue de otras actividades planeadas de cambio (entre ellas la innovación tecnológica o el desarrollo de nuevos productos) porque se preocupa en proporcionar a las empresas la capacidad de evaluar su funcionamiento actual y de alcanzar sus metas.

Más aún, busca ante todo perfeccionar el sistema total: la empresa y sus partes dentro del contexto del ambiente que las rodea.

Muchas compañías han emprendido actividades de desarrollo organizacional de lo más diverso, gracias a las investigaciones que se han realizado, así como ésta que está estructurada en ocho capítulos.