



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Habilidades directivas, capacitación y gestión del talento humano. Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. Lima. 2016

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

AUTOR:

Mgtr. Mario Isacc Gutiérrez Villacorta

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis seres queridos, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

Agradecimiento

A mis padres y familiares con los cuales me ayudaron a afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis profesores quienes me guiaron por la senda académica y a cumplir uno de mis principales objetivos.

Declaración Jurada

Yo, Mario Isacc Gutiérrez Villacorta, estudiante del Programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 32807775, con la tesis titulada “Habilidades directivas, capacitación y gestión del talento humano. Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. Lima. 2016”

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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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, 8 de septiembre de 2016

Firma.....

Mario Isacc Gutiérrez Villacorta

DNI: 32807775

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: Habilidades directivas, capacitación y gestión del talento humano. Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. Lima. 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

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	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	30
1.2.1 Variable 1: Habilidades Directivas	30
1.2.2 Variable 2: Capacitación	41
1.2.3 Variable 3: Gestión del talento Humano	52
1.2.4 Marco conceptual	63
1.3 Justificación	64
1.4. Problema	67
1.5 Hipótesis	75
1.6 Objetivos	77

II	MARCO METODOLÓGICO	
2.1	Variables	80
2.2	Operacionalización de variables	81
2.3	Metodología	82
2.4	Tipo de estudio	83
2.5	Diseño	84
2.6	Población, muestra, muestreo	85
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	86
2.8	Métodos de análisis de datos	90
2.9	Consideraciones éticas	97
III	RESULTADOS	99
IV	DISCUSIÓN	112
V	CONCLUSIONES	119
VI	RECOMENDACIONES	122
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	124
	ANEXOS	131
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	132
	Anexo 2. Instrumentos	135
	Anexo 3. Validez del instrumento	146
	Anexo 4. Base de datos	158
	Anexo 5. Autorización	166
	Anexo 6. Artículo Científico	167

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Habilidades Directivas	81
Tabla 2	Operacionalización de la variable Capacitación	82
Tabla 3	Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	82
Tabla 4	Relación de Validadores	93
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario Habilidades Directivas	94
Tabla 6	Confiabilidad Cuestionario de Capacitación	95
Tabla 7	Confiabilidad cuestionario de Gestión del Talento Humano	96
Tabla 8	Trabajadores administrativos según capacitación	99
Tabla 9	Trabajadores administrativos según gestión del talento humano	100
Tabla 10	Trabajadores administrativos según habilidades directivas	101
Tabla 11	Trabajadores administrativos según dimensión de información	102
Tabla 12	Trabajadores administrativos según dimensión conocimiento	103
Tabla 13	Trabajadores administrativos según dimensión organización	104
Tabla 14	Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo	105
Tabla 15	Resumen del modelo	105
Tabla 16	Variables en la ecuación	106
Tabla 17	Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo	107
Tabla 18	Resumen del modelo	107
Tabla 19	Variables en la ecuación	107
Tabla 20	Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo	108
Tabla 21	Resumen del modelo	109
Tabla 22	Variables en la ecuación	109

Tabla 23	Resumen del modelo	110
Tabla 24	Resumen del modelo	110
Tabla 25	Variables en la ecuación	111

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Trabajadores administrativos según capacitación	99
Figura 2	Trabajadores administrativos según gestión del talento humano	100
Figura 3	Trabajadores administrativos según habilidades directivas	101
Figura 4	Trabajadores administrativos según dimensión de información	102
Figura 5	Trabajadores administrativos según dimensión conocimiento	103
Figura 6	Trabajadores administrativos según dimensión organización	104

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el estimar un modelo de regresión logístico que describa la relación entre las Habilidades Directivas frente a la Capacitación y la Administración del talento Humano en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. 2016; la población constituida por 122 trabajadores administrativos, la muestra no probabilística consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Habilidades Directivas, Capacitación y Administración el Talento Humano.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel causal, de tipo básico que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: Habilidades Directivas de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), Capacitación en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y Gestión del Talento Humano en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) que brindaron información acerca de las Habilidades Directivas, Capacitación y Administración el talento Humano en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el modelo de regresión logístico estimado entre las Habilidades Directivas frente a la Capacitación y la Administración el Talento Humano es significativo en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. 2016.

Palabras clave: Habilidades Directivas, Capacitación y Administración el talento Humano.

Abstract

This research was general objective estimate a logistic regression model that describes the relationship between Directives skills against Training and Management of Human talent in the Ministry of Housing, Construction and Sanitation. 2016; the population consists of 122 administrative workers, the nonrandom sample considered the entire population, in which has been used variables: Skills, Training and Human Resource Directors.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for purpose non-experimental design causal level, basic type who collected information in a specific period, which was developed by applying the questionnaires instruments: Skills Directives Likert (always, often, sometimes, rarely, never), Training Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never) and Human Resource Management in the Likert scale (always, almost always, sometimes, rarely, never) that provided information about Management Skills, Training and Human talent management in its dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that the logistic regression model estimated between Management Skills Training and against the Human Resource Management is significant in the Ministry of Housing, Construction and Sanitation. 2016.

Keywords: Management Skills, Training and Management Human talent.

Sommario

Questa ricerca è stata stima obiettivo generale di un modello di regressione logistica che descrive la relazione tra le competenze direttive contro la formazione e gestione del talento umano nel Ministero delle abitazioni, Edilizia e servizi igienico-sanitari. 2016; la popolazione è composta da 122 addetti amministrativi, il campione non casuale considerato l'intera popolazione, in cui è stato utilizzato variabili: Skills, direttori di formazione e delle risorse umane.

Il metodo utilizzato nella ricerca è stato l'ipotetico deduttiva, questa ricerca usato per il livello di scopo non sperimentale disegno causale, tipo di base che ha raccolto informazioni in un determinato periodo, che è stato sviluppato applicando gli strumenti questionari: Skills direttive Likert (sempre, spesso, a volte, raramente, mai), scala Likert Formazione (sempre, spesso, a volte, raramente, mai) e gestione delle risorse umane nella scala Likert (sempre, quasi sempre, a volte, raramente, mai) che hanno fornito informazioni sulla capacità di gestione, formazione e gestione del talento umano nelle sue dimensioni, i risultati sono presentati graficamente e testualmente.

La ricerca conclude che non vi è prova significativa per dire che il modello di regressione logistica stimata tra la gestione delle competenze di formazione e contro la gestione delle risorse umane è significativa il Ministero degli alloggi, Edilizia e servizi igienico-sanitari. 2016.

Parole chiave: capacità di gestione, formazione e gestione dei talenti umani.