



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores, 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

Br. Lizbeth Isabel Azucena Niño de Guzmán Sánchez

Br. Iván Milton Campuzano Cabello

ASESOR:

Mg. Jesús Núñez Untiveros

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración Del Talento Humano

PERÚ – 2015

PRESIDENTE

Dr. Luis Nuñez Lira

VOCAL

Mg. Jesús Núñez Untiveros

SECRETARIO

Dr. Ricardo Guevara Fernández

Dedicatoria

A Dios, por su iluminación en la realización del presente proyecto de investigación.

A mi familia que me permitió alcanzar el logro de mi superación profesional.

Iván Campuzano

A Dios, por su resplandor especial y la fortaleza para terminar este proyecto de investigación; así conseguir un triunfo profesional.

A mi querida familia quienes han estado brindándome su comprensión, cariño y amor; más aún sin esperar nada a cambio.

Lizbeth Niño de Guzmán

Agradecimiento

A todos los participantes del presente investigación, les agradecemos por su soporte y cooperación desinteresadas.

Del mismo modo, a todos catedráticos y amigos por su apoyo constante e incentivo en seguir en esta senda de la profesionalización.

A la Universidad César Vallejo por la apertura del programa de maestría que nos permitió seguir con nuestra profesionalización.

Declaratoria de autenticidad

Mediante el presente documento declaramos dicha autenticidad, la señorita Lizbeth Isabel Azucena Niño de Guzmán Sánchez, identificado con D.N.I. N°.45354883 y el señor Iván Milton Campuzano Cabello, identificado D.N.I. N°.09581970; ambos estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; la misma que sustentan la tesis titulada "Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014"

Por lo que declaramos bajo juramento:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nosotros se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 21 de Agosto de 2015

.....
Lizbeth Isabel Azucena Niño de Guzmán Sánchez
D.N.I. 45354883

.....
Iván Milton Campuzano Cabello
D.N.I. 09581970

Presentación

Señores miembros del jurado:

A la mesa de honor que forman parte y representan a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos; presentamos a vuestra consideración la presente tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014"; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener 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

	Páginas
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xi
Introducción	xii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanista	16
1.2. Justificación	73
1.3. Problema	77
1.4. Hipótesis	80
1.5. Objetivo	81
II. Marco metodológico	82
2.1. Variables	83
2.2. Operalización de variables	83
2.3. Metodología	85
2.4. Tipos de estudio	85

2.5. Diseño	86
2.6. Población, muestra y muestreo	87
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	89
2.8. Métodos de análisis de datos	97
2.9. Aspectos éticos.	98
III. Resultados	99
IV. Discusión	109
V. Conclusiones	113
VI. Recomendaciones	115
VII. Referencias bibliográficas	117
Anexos	126
Anexo 1 Matriz de consistencia	127
Anexo 2 Instrumento	131
Anexo 3 Validez del instrumento por juicio de expertos	135
Anexo 4 Base de datos	158
Anexo 5 Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	166

Índice de tablas

Tabla 1	Operalización de la variable Gestión del Talento Humano	83
Tabla 2	Operalización de la variable Desarrollo Organizacional	84
Tabla 3	Niveles de interpretación de la escala de valoración de la Gestión del Talento Humana.	91
Tabla 4	Niveles de interpretación de la escala de Desarrollo Organizacional	93
Tabla 5	Validez del instrumento Gestión del Talento Humano	95
Tabla 6	Validez del instrumento Desarrollo Organizacional	95
Tabla 7	Coeficiente de Fiabilidad de las escalas de medición Gestión de Talento Humano	96
Tabla 8	Coeficiente de Fiabilidad de las escalas de medición Desarrollo Organizacional	97
Tabla 9	La gestión del talento humano y el desarrollo organizacional según los trabajadores de la Municipalidad distrital de SJM-, 2014	100
Tabla 10	La gestión del talento humano y el Proceso de Cambios Planeados según los trabajadores de la Municipalidad distrital de SJM-, 2014	101
Tabla 11	La gestión del talento humano y los Sistemas Socio-Técnicos abiertos según los trabajadores de la Municipalidad distrital de SJM-, 2014	102
Tabla 12	La Gestión del talento humano y la eficacia, eficiencia y la Salud de la Organización según los trabajadores de la Municipalidad de SJM2014	103
Tabla 13	Prueba de Kolmogorov –Smirnov para una muestra	104
Tabla 14	Correlación de la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Organizacional	105
Tabla 15	Correlación de la Gestión de Talento Humano y los Procesos de Cambios Planeados en la Municipalidad de SJM-, 2014.	106
Tabla 16	Correlación de la Gestión de Talento Humano y los Sistemas Socio-Técnicos Abiertos según los usuarios de la Municipalidad de San Juan de Miraflores	107
Tabla 17	Correlación de la Gestión de Talento Humano y La eficacia, Eficiencia y la Salud de la Organización según el usuario de la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014	108

Índice de Figuras

Figura 1:	Esquema del diseño de investigación	87
Figura 2.	Diagrama burbujas de la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.	
	100	
Figura 3.	Diagrama burbujas de la Gestión del talento humano y el Proceso de Cambios Planeados.	
	101	
Figura 4.	Diagrama burbujas de la gestión del talento humano y los Sistemas Socio-Técnicos abiertos.	
	102	
Figura 5.	Diagrama burbujas de la gestión del talento humano y la eficacia y la Salud de la Organización.	
	103	

Resumen

Nuestro trabajo de investigación ha tenido como objetivo general, determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014; la población es de 300 personas, el muestro es no probabilístico, el tamaño de la muestra fue 147; se procedió a encuestar a una muestra de 140 trabajadores nombrados y contratados que laboran en la municipalidad. En las encuestas aplicadas se empleó la variable: Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizaconal.

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, del que se recogió la información en un período específico, luego se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Gestión del Talento Humano, el cual estuvo constituido por 24 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre) y el Cuestionario de Desarrollo Organizacional, el cual estuvo constituido por 24 preguntas, en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre), que brindaron información acerca de la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que las Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional según el personal de trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores periodo 2014, del distrito de la municipalidad en mención, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.865, represento una alta asociación entre la variables.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional

Abstract

The present study was overall goal, determine the relationship between the Human Resource Management and Organizational Development in the Municipality of San Juan de Miraflores 2014; the population is 300 people, sampling is not probabilistic, the sample size was 140 workers appointed and hired workers at the municipality, which have used the variable: Human Resource Management and Organizational Development.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross-section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire of Human Resource Management, which consisted of 24 questions on the scale Likert (never, almost never, sometimes, often, always) and the Questionnaire of Organizational Development, which consisted of 24 questions, the Likert scale (never, almost never, sometimes, often, always) , which provided information about the Human Resource Management and Organizational Development, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that Human Resource Management is significantly related to Organizational Development as workers of the Municipality of San Juan de Miraflores period 2014, the district of the municipality in question, with the correlation coefficient of 0.865 Spearman Rho, represent a high association between the variables.

Keywords: Human Resource Management and organizational development