



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES,
LIMA, 2014”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES

Br. GABY JESSICA NIETO FERNANDEZ

Br. ELVA MORAIMA SOLÓRZANO ROMERO

ASESOR:

Mgtr. RICARDO MONTALVÁN, HUERTA

**SECCIÓN
GESTIÓN PÚBLICA**

**PERÚ
2014**

Lidia Neyra Huamaní
Presidente

Jorge Flores Morales
Secretario

Ricardo Montalván Huerta
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, concederme salud, trabajo y sabiduría para emprender nuevos retos en mi vida.

A mi padre que siempre me inculco deseos de superación y perseverancia, se que desde el Cielo me sigue protegiendo y alegrándose de mis triunfos, a mi Madre por su esfuerzo y sacrificio por sacarme adelante y porque fruto de su trabajo me hice profesional. A mi esposo por su apoyo, comprensión, motivación y paciencia.

Gaby J. Nieto Fernández

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, sabiduría, humildad, salud, empeño y paciencia al enfrentar estos retos.

A mis padres por el amor, formación, disciplina y buen ejemplo. A mi esposo por su apoyo y paciencia. A mis hijos por su apoyo, comprensión y actualizaciones. A ellos que son el incentivo de mi vida y motivo de mi superación.

Elva M. Solórzano Romero

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Unidad de Postgrado de esta prestigiosa Universidad César Vallejo que nos transmitieron sus conocimientos y retaron para culminar y lograr esta meta. A los tutores por su apoyo constante. A los directivos, que hicieron posible el desarrollo de esta Maestría, para mejorar nuestro nivel y grado educativo.

ANEXO 2

DECLARACIÓN JURADA

Nosotras, Gaby Jessica Nieto Fernandez y Elva Moraima Solórzano Romero, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificadas con DNI 08146730 y 09068563, con la tesis titulada “Relación entre la Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014”

Declaramos bajo juramento que:

- 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 nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha

Firmas.....

Nombres y apellidos: Gaby Jessica Nieto Fernandez Elva Moraima Solórzano Romero

DNI: 08146730 09068563

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las normas y disposiciones de la universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister con Mención en Gestión Pública, presentamos la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones - Lima - 2014”.

Dicha investigación se realizó con el propósito de establecer la relación que existe entre las dos variables, ya que una adecuada gestión del talento humano proveerá de los recursos necesarios a la institución para adaptarse favorablemente a los cambios constantes que vienen del exterior combinada con las fuerzas internas contribuyen al éxito del desarrollo organizacional.

El trabajo de investigación consta de cuatro capítulos fundamentales, que se detallan en la introducción del presente trabajo de investigación, que servirá de contribución para que los diversos servidores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones dispongan de información actualizada para promover debates de este tema y poder mejorar los servicios que brinda el sector.

Con el deseo que esta investigación motive futuras investigaciones para mejorar la gestión del talento humano relacionado con el desarrollo organizacional en sus organizaciones similares.

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

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	<i>iii</i>
Agradecimiento	v
Presentacion	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introduccion	xvi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION	18
1.1. Planteamiento del problema	19
1.2. Formulación del problema	22
1.3. Justificación	22
1.4. Limitaciones	24
1.5. Antecedentes	25
1.6. Objetivos	32
1.6.1. Objetivo General	32
1.6.2. Objetivos Específicos	32
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	34
2.1. Base teórica de Gestión del talento humano	35
2.1.1. Dimensión 1 Atracción de recursos humanos	36
2.1.2. Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos	38
2.1.3. Dimensión 3: Retención de los recursos humanos	40
2.1.4. Importancia de la gestión del talento humano	41

2.2. Base teórica de Desarrollo Organizacional	42
2.2.1. Dimensión 1: Proceso de cambios planeados	44
2.2.2. Dimensión 2: Sistemas socio-técnicos abiertos	45
2.2.3. Dimensión 3: La eficacia y la salud de la organización	45
2.3. Definición de términos básicos	46
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.	52
3.1. Hipótesis	53
3.1.1. Hipótesis General	53
3.1.2. Hipótesis específica	53
3.2 Variables	53
3.2.1. Definición conceptual	53
3.2.2. Definición operacional	54
3.3. Metodología	57
3.3.1. Tipo de Investigación	57
3.3.2. Diseño de Investigación	58
3.4. Población y muestra	60
3.4.1 Población	60
3.4.2 Muestra	61
3.5. Método de investigación	62
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
3.6.1. Técnica	64
3.6.2. Instrumento	64
3.6.3. Validez del instrumento	66
3.6.4. Prueba de confiabilidad	67
3.7. Método de análisis de datos	69
CAPITULO IV. RESULTADOS	73
4.1. Descripción	74
4.1.1. Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones	74
4.1.2. Prueba de normalidad	82

4.1.3. Prueba de hipótesis	83
4.2. Discusión	90
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	97
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	105
ANEXO 2. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE	107
ANEXO 3. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE	115
ANEXO 4. BASE DE DATOS DE ENCUESTAS	121
ANEXO 5. FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS	125
ANEXO 6. PRUEBA ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD KR-20 PARA LAS VARIABLES	163

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	54
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable: Desarrollo Organizacional	56
Tabla 3 Población de trabajadores del Ministerio de transportes y Comunicaciones	60
Tabla 4 Población de trabajadores de la Procuraduría Pública del MTC	61
Tabla 5 Juicio de Expertos	66
Tabla 6 Prueba de KR-2: Gestión del Talento Humano	68
Tabla 7 Prueba de KR-20: Desarrollo Organizacional	69
Tabla 8 Prueba de normalidad: Gestión del Talento Humano	70
Tabla 9 Prueba de normalidad: variable desarrollo organizacional.	71
Tabla 10 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de gestión de talento humano, en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014	74
Tabla 11 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Atracción de los recursos humanos, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	75
Tabla 12 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Desarrollo de los recursos humanos, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	76
Tabla 13 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Retención de los recursos humanos, del Ministerio de transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	77
Tabla 14 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Desarrollo organizacional, del Ministerio de transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	78
Tabla 15 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de la dimensión Proceso de cambios planeados, del Ministerio de transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	79
Tabla 16 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de la dimensión Sistemas socio-técnicos abiertos, del Ministerio de transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	80

Tabla 17 Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de la dimensión La eficacia y la salud de la organización, del Ministerio de transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	81
Tabla 18 Prueba de normalidad de Gestión del talento humano y Desarrollo organizacional con sus dimensiones según los trabajadores del Ministerio de transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	82
Tabla 19 Correlación Gestión del talento humano y Desarrollo organizacional.	84
Tabla 20 Correlación dimensión atracción de los recursos humanos y desarrollo organizacional.	85
Tabla 21 Correlación dimensión desarrollo de los recursos humanos y desarrollo organizacional.	87
Tabla 22 Correlación dimensión retención de los recursos humanos y desarrollo organizacional.	88
Tabla 23 Tabla de frecuencia de trabajadores según nivel de desarrollo organizacional y nivel de gestión del talento, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2014.	93

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de gestión de talento humano, en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2014	74
<i>Figura 2.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Atracción de los recursos humanos, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	75
<i>Figura 3.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Desarrollo de los recursos humanos, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014	76
<i>Figura 4.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Retención de los recursos humanos, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	77
<i>Figura 5.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de Desarrollo organizacional, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	78
<i>Figura 6.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de la dimensión Proceso de cambios planeados, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014	79
<i>Figura 7.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de la dimensión Sistemas socio-técnicos abiertos, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	80
<i>Figura 8.</i> Distribución de frecuencias de trabajadores según nivel de la dimensión La eficacia y la salud de la organización, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014.	81
<i>Figura 9.</i> Correlación Gestión del talento humano y Desarrollo organizacional	84
<i>Figura 10.</i> Correlación dimensión atracción de los recursos humanos y desarrollo organizacional.	86
<i>Figura 11.</i> Correlación dimensión Desarrollo de los recursos humanos y Desarrollo organizacional	87
<i>Figura 12.</i> Correlación dimensión retención de los recursos humanos y desarrollo organizacional	89
<i>Figura 13.</i> Nivel de Gestión del Talento en sus tres dimensiones	90

RESUMEN

El objetivo de la Investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, en ella se procedió a encuestar a una muestra de los trabajadores nombrados que laboran en la institución; respecto a su proceso de admisión o contratación, capacitaciones, incentivos, beneficios que perciben, al clima laboral, motivaciones, cultura organizacional, adaptación a los cambios, satisfacción laboral entre otros; para determinar su nivel de gestión del talento y nivel de desarrollo organizacional.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, por su diseño de investigación fue no experimental - transversal de tipo correlacional. Se analizó a la población de 3484 trabajadores nombrados y con contrato administrativo de servicio que laboran en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014. Los datos fueron recabados con una escala (de las respuestas) dicotómica (2 alternativas). Se determinó una muestra de 30 empleados.

Concluyendo que la gestión del talento humano está relacionada directamente con el desarrollo organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014 según la correlación de Spearman de 0.703^{**} y $p < .000$ concluimos que existe una correlación positiva media, muy cercana a una correlación positiva considerable; también se confirmó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano – Desarrollo Organizacional

ABSTRACT

The aim of the research was to determine the relationship between talent management and organizational development at the Ministry of Transport and Communications , Lima, it proceeded to survey a sample of the named workers at the institution; regarding their admissions and hiring process , training , incentives, perceived benefits , the work environment, motivation , organizational culture, adapting to change , job satisfaction among others, to determine their level of talent management and organizational development level .

This study job type descriptive correlational substantive research with a descriptive transversal non-experimental design. We analyzed the population of 3484 employees and appointed service contract working in the Ministry of Transport and Communications, Lima, 2014. The data was collected with a scale (responses) dichotomous (two alternatives). A sample of 30 employees was determined

Concluding that talent management is directly related to organizational development in the Ministry of Transport and Communications, Lima, 2014 according to the Spearman correlation of 0.703 ** $p < .000$ average conclude that there is a positive correlation, very close to a significant positive correlation; the alternative hypothesis was also confirmed and reject the null hypothesis.

Keywords: Human Resource Management - Organizational Development

INTRODUCCION

En estos tiempos del mundo globalizado en que nos vemos incurso, donde se busca una gestión de calidad por parte de las Instituciones Públicas y los Gerentes Públicos, los mismos que son encargados de la calidad de gestión, es que nos vemos en la necesidad de poder investigar la Relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional.

En tal sentido, el presente trabajo a modo de muestra en el Universo de Instituciones del Sector Público, quiere determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2014”.

La presente se realizó con el fin de poder conocer y determinar el grado de satisfacción de los niveles laborales y si estos bajo esos grados de satisfacción se encuentran identificados con la Misión y Visión del Ministerio de Transportes. Lo cual genera que se preste un servicio de calidad al haber captado al personal idóneo y preparado para el cargo que ocupa.

En estos tiempos que la Imagen de la Administración Pública se ve deteriorada y a puertas de la Implementación de una Nueva Ley de aplicación para los servidores públicos es necesario determinar en qué magnitud influye la Gestión del Talento Humano en el Desarrollo Organizacional y de qué manera una buena selección de personal que se incorpore a la entidad, asegurara una atención y gestión de calidad en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Nuestra investigación se ha desarrollado en cuatro capítulos y se enfoca en la relación que tiene la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional.

En el Capítulo I. El Problema de investigación, contiene el planteamiento del problema, la formulación problema principal y específico, la justificación de la investigación, la limitación del mismo, los antecedentes relacionados con las variables de la investigación y los objetivos de nuestra investigación.

El Capítulo II. Marco Teórico, presenta las bases teóricas de cada variable y sus dimensiones, analizada a través de referencias bibliográficas, así como a través de diversas fuentes para su comprensión.

En el Capítulo III, Marco Metodológico; se describen las hipótesis, las variables, el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, método de investigación el instrumento utilizado para la recolección de datos, además de la confiabilidad y validez del mismo. Así como la forma de recolectar datos aspectos que permiten validar los instrumentos y delinear los estadísticos utilizados.

El Capítulo IV, Resultados, descripción de los resultados y discusión.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones.

.

El Capítulo IV, Resultados, descripción de los resultados y discusión.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones.