



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y comunicación interna en la
Municipalidad de Cayma. Arequipa, 2013.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Eduardo Elías Calle Cama

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Dra. Isabel Menacho Vargas
Presidente

Dra. Galia Lescano López
Secretario

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de tesis está dedicado a mis familiares, quienes son las personas que me impulsan a seguir avanzando en mi carrera profesional y laboral y a todas las personas que de alguna manera les sea de utilidad la información que aquí contiene.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante mis estudios de Maestría, al Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont, por su asesoría; y los trabajadores de la Municipalidad de Cayma. Arequipa; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración Jurada

Yo Eduardo Elías Calle Cama, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07255529, con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y comunicación interna en la Municipalidad de Cayma. Arequipa, 2013.”.

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, 13 de febrero de 2015

Firma.....

Br. Eduardo Elías Calle Cama

DNI: 07255529

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: “Gestión del Talento Humano y comunicación interna en la Municipalidad de Cayma. Arequipa, 2013”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar 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

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	20
1.2.1 Variable 1: Gestión del talento humano	20
1.2.2 Variable 2: Comunicación interna	34
1.3 Justificación	49
1.4. Problema	53
1.5 Hipótesis	59
1.6 Objetivos	60
II MARCO METODOLÓGICO	61
2.1 Variables	62
2.2 Operacionalización de variables	62
2.3 Metodología	63
2.4 Tipo de estudio	64
2.5 Diseño	65
2.6 Población, muestra y muestreo	66
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	69

2.8	Métodos de análisis de datos	72
2.9	Aspectos éticos	75
III.	RESULTADOS	76
IV.	DISCUSIÓN	85
V.	CONCLUSIONES	89
VI.	RECOMENDACIONES	91
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS		100
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	101
	Anexo 2. Instrumentos	104
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	112
	Anexo 4. Base de datos	130
	Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	140

Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de las variables gestión talento humano	62
Tabla 2	Operacionalización de las variables comunicación interna	63
Tabla 3	Relación de validadores	73
Tabla 4	Confiabilidad Cuestionario de Gestión del Talento Humano	74
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario de Comunicación Interna	75
Tabla 6	Gestión del Talento Humano y la comunicación interna	77
Tabla 7	Gestión del Talento Humano y patrones de comunicación	78
Tabla 8	Gestión del Talento Humano y barrera de comunicación	79
Tabla 9	Gestión del Talento Humano y retroalimentación	80
Tabla 10	Correlación Talento Humano y la comunicación interna	81
Tabla 11	Correlación Talento Humano y patrones de comunicación	82
Tabla 12	Correlación Talento Humano y barrera de comunicación	83
Tabla 13	Correlación Talento Humano y retroalimentación	84

Lista de Figuras

		Página
Figura 1	Gestión del Talento Humano y la comunicación interna	77
Figura 2	Gestión del Talento Humano y patrones de comunicación	78
Figura 3	Gestión del Talento Humano y barrera de comunicación	79
Figura 4	Gestión del Talento Humano y retroalimentación	80

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la comunicación interna en la Municipalidad de Cayma. Arequipa, 2013.

La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por 430 trabajadores de la Municipalidad de Cayma. Arequipa, la muestra probabilística considero 203 trabajadores, en los cuales se han empleado las variables: Gestión del Talento Humano y Comunicación Interna. 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 (muy poco, poco, medio, bastante, mucho), y el cuestionario de comunicación interna de 34 preguntas en la escala de Likert (totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo, totalmente en desacuerdo), que brindaron información acerca de la relación que existente entre la gestión del Talento Humano y Comunicación Interna; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en la Municipalidad de Cayma. Arequipa, 2013; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado de 0.736, represento una alta asociación entre las variables.

Palabras clave: *Gestión del Talento Humano y Comunicación Interna.*

Abstract

The present study was overall goal of determining what is the relationship between talent management and internal communication in the Municipality of Cayma. Arequipa, 2013

The population or universe of interest in this research consists of 430 employees of the Municipality of Cayma. Arequipa, consider the probability sample 203 workers, which have been used variables: Human Resource Management and Internal Communication. 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 (very little, little, middle, pretty much), and internal communication questionnaire of 34 questions on the Likert scale (strongly agree, somewhat agree, neither agree nor disagree, somewhat disagree, strongly disagree), who provided information about that relationship between Human Resource Management and Internal Communication; The results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that: The Human Resource Management is significantly related to internal communication in the Municipality of Cayma. Arequipa, 2013; being that the correlation coefficient Spearman Rho found in 0.736, represent a high association between variables.

Keywords: Human Resource Management and Internal Communication.