



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y compromiso  
organizacional de los trabajadores de Pronabec, Lima,  
2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Johanna Katia Heredia Huaman

**ASESOR:**

Mgtr. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN**

Ciencias Administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ-2016**

Página del Jurado

---

Dr. Carlos Fabián Falcón

Presidente

---

Mgtr. Juan Manzaneda Gutierrez

Secretario

---

Mgtr. Noel Alcas Zapata

Vocal

### **Dedicatoria**

A mis Padres por darme la vida y a mi familia, que día a día me acompaña para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por acompañarnos en mi formación como maestría; y en especial a mi asesor, Mgtr. Noel Alcas Zapata, por compartir su sabiduría y orientarme en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Johanna Katia Heredia Huamán, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 42636283, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de Pronabec, Lima, 2015”, 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 presencia 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 ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad .

Lima, Febrero del 2016

Johanna Katia Heredia Huamán

DNI 42636283

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis titulada: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de Pronabec, Lima, 2015”, que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión pública.

El presente trabajo ha sido estructurado en tres capítulos: en el primero se plantea y describen antecedentes y fundamentación teórica en relación de las variables percepción del talento humano y desempeño docente, así como la formulación del problema, objetivos e hipótesis; en el segundo capítulo, se describe la metodología empleada, tipo básica y diseño correlacional y los resultados obtenidos, en el tercer capítulo, los resultados a los que arriba la investigación; luego la discusión de los resultados obtenidos; seguidamente se plantean las conclusiones y recomendaciones para finalmente concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

Por lo expuesto, señores integrantes del jurado evaluador, se les presenta a ustedes la tesis, para su revisión y evaluación; para luego se fije la fecha de sustentación de la tesis.

La autora.

**Contenido**

<b>Páginas preliminares</b>	<b>Página</b>
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I Introducción</b>	
Antecedentes	15
Fundamentación científica, técnica o humanística	21
Justificación	34
Problema	38
Hipótesis	39
Objetivos	40
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	47
2.4. Tipos de estudio	48
2.5. Diseño	48

2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8. Método de Análisis	58
2.9. Aspectos éticos	58
<b>III: Resultados</b>	
3.1. Descripción de resultados	60
3.2. Contrastación de hipótesis	70
<b>IV: Discusión</b>	74
<b>V: Conclusiones</b>	77
<b>VI: Recomendaciones</b>	79
<b>VII: Referencias</b>	81
<b>Anexos</b>	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	85
Anexo 2: Instrumento de medición de la variable aprendizaje organizacional	87
Anexo 3: Instrumento de medición de la variable desarrollo profesional	90
Anexo 4: Análisis de confiabilidad	93
Anexo 5: Base de datos de la muestra	96
Anexo 6: Certificados de validez de contenido	102
:	

### Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano.	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	45
Tabla 3	Población	49
Tabla 5	Validez de los cuestionarios	54
Tabla 6	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	55
Tabla 7	Resultado del análisis de confiabilidad de la variable	55
Tabla 8	Distribución de los niveles de la dimensión previsión	60
Tabla 9	Distribución de los niveles de la dimensión entrenamiento	61
Tabla 10	Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo	62
Tabla 11	Distribución de los niveles de la dimensión motivación	63
Tabla 12	Distribución de los niveles de la dimensión mantenimiento	64
Tabla 13	Distribución de los niveles de la variable gestión del talento	65
Tabla 14	Distribución de los niveles de la dimensión compromiso afectivo	66
Tabla 15	Distribución de los niveles de la dimensión compromiso de continuidad	67
Tabla 16	Distribución de los niveles de la dimensión compromiso normativo	68
Tabla 17	Distribución de los niveles de compromiso organizacional	69
Tabla 18	Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	70
Tabla 19	Relación entre la gestión del talento y el compromiso afectivo	71
Tabla 20	Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso continuidad	72
Tabla 21	Relación entre la gestión del talento y el compromiso normativo	73

## Lista de figuras

	Página
Figura 1 Niveles de dimensión previsión	60
Figura 2 Niveles de la dimensión entrenamiento	61
Figura 3 Niveles de la dimensión desarrollo	62
Figura 4 Niveles de la dimensión motivación	63
Figura 5 Niveles de la dimensión mantenimiento	64
Figura 6 Niveles de la variable gestión del talento humano	65
Figura 7 Niveles de la dimensión compromiso afectivo	66
Figura 8 Niveles de la dimensión compromiso de continuidad	67
Figura 9 Niveles de la dimensión compromiso normativo	68
Figura 10 Niveles de la variable compromiso organizacional	69

## Resumen

En la investigación titulada: Gestión del talento humano y compromiso organizacional, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores de Pronabec, Lima, 2015.

El tipo de investigación es sustantivo, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 180 trabajadores del Pronabec. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,930 para la variable Gestión del talento humano y 0,843 para la variable compromiso organizacional.

Con referencia al objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Pronabec, Lima, 2015, se concluye que existe relación directa y significativa entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Pronabec. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600\*\*).

*Palabras Clave:* Gestión del talento humano y compromiso organizacional

## Abstract

Call in the research Management of human talent and organizational commitment, the mission for the investigation was to determine the relationship between the management of the human talent and the organizational commitment in the workers of Pronabec, Lima 2015.

What kind of investigation is nouns, the level is research and descriptive design is the research and corelational descriptive approach is the quantitative. The sample was made up of 180 workers of Pronabec. The technique that was used is the survey and the instruments of data collection were two quizzes applied to the workers. For the validity of the instrument experts trial and was used for the trustworthiness of every instrument of alpha used Crombach left in a loud: both variables: 0,930 for the variable Management of human talent and 0,843 for the variable organizational commitment.

In reference to the general mission: to determine the relationship between the management of the human talent and the organizational commitment in the workers of Pronabec, Lima 2015, concludes that straight and meaningful relationship between relationship between the management of the human talent and the organizational commitment in the workers of Pronabec exists. What is shown with statistics of sig Spearman. &lt; bilateral = ,000; 0.01 \*\* Rho = 0,600

*Key words.* Management of human talent and the organizational commitment.