



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano en universidades estatales.
Efecto en la satisfacción laboral de trabajadores
administrativos**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Mgtr. José Manuel Zapata Samata

ASESOR:

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

**SECCIÓN
Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Administración del Talento Humano**

PERÚ - 2016

Dra. . Karen Alfaro Mendives
Presidente

Dr. Sebastián Sánchez Díaz
Secretario

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Vocal

Dedicatoria

A Dios por darme la oportunidad de ser instrumento de bien y poder culminar con este proyecto a pesar de las adversidades.

A mi papá por haberme dejado ser lo que quise y apoyado con sus palabras de aliento en los momentos que más lo necesité, ahora desde el cielo recibo sus bendiciones que me permite seguir adelante como siempre lo quiso.

A mi familia por su paciencia en esperar este gran momento en mi vida académica y profesional, debido a que sacrificamos muchos momentos por apoyarme en mis clases y trabajos del doctorado.

Agradecimiento

Agradezco a los catedráticos de la UCV y asesores que nos apoyaron con sus conocimientos y experiencia en conseguir el éxito de culminar la tesis.

A los trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería, Universidad San Marcos y Universidad del Callao por haber participado en las entrevistas y encuestas de investigación de este trabajo.

Declaración de autenticidad

Yo, JOSÉ MANUEL ZAPATA SAMATA, estudiante del Programa de ADMINISTRACIÓN de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08001883, con la tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNIVERSIDADES ESTATALES. EFECTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, 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 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 presentan 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 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, septiembre de 2016

Firma.....

Nombres y apellidos JOSÉ MANUEL ZAPATA SAMATA

Código: 6000150904

DNI: 08001883

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Gestión del talento humano en universidades estatales. Efecto en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos.

La tesis tiene como finalidad determinar el efecto que se obtiene en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las universidades públicas debido a algunos aspectos desarrollados en la gestión del talento humano. Se consideró una población de 134 trabajadores y una muestra de 100 trabajadores, con instrumentos de medición de la percepción de los trabajadores sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en las universidades estatales.

El estudio tiene siete capítulos: el primero denominado introducción, desarrolla los antecedentes, la fundamentación científica, el marco conceptual, justificación, planteamiento del problema de investigación, hipótesis y objetivos de la investigación, el segundo presenta los aspectos del marco metodológico para el estudio, en el tercer sección se presenta los resultados y evaluación de las mismas, en el cuarto se presenta la discusión del tema investigado, en el quinto se expone las conclusiones, en el sexto las recomendaciones y en el séptimo las referencias bibliográficas.

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

El autor

ÍNDICE GENERAL

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Investigaciones nacionales	14
1.1.2 Investigaciones internacionales	15
1.2 Fundamentación científica	18
1.2.1 Gestión del talento humano	18
1.2.2 Satisfacción laboral	28
1.2.3 Marco conceptual	34
1.3 Justificación	35
1.3.1 Justificación teórica	35
1.3.2 Justificación práctica	35
1.4 Problema	36
1.4.1 Problema general	38
1.4.2 Problemas específicos	38
1.5 Hipótesis	39
1.5.1 Hipótesis general	39
1.5.2 Hipótesis específicas	39
1.6 Objetivos	40
1.6.1 Objetivo general	40
1.6.2 Objetivos específicos	40

II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	42
2.1.1. Identificación de variables	42
2.2. Operacionalización de variables	42
2.2.1. Operacionalización de la variable gestión del talento humano	42
2.2.2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	43
2.3. Metodología	44
2.4. Tipos de estudio	44
2.5. Diseño de investigación	44
2.6. Población, muestra y muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.7.1. Técnicas de recolección de datos	50
2.7.2. Instrumentos de recolección de datos	50
2.7.3. Validación y confiabilidad del instrumento	52
2.7.4. Procedimiento de recolección de datos	53
2.8. Métodos de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	54
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	57
3.2. Prueba de hipótesis	64
3.2.1. Prueba de hipótesis general	64
3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	65
3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	67
3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	69
IV. DISCUSIÓN	71
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	85
Anexo 2: Instrumentos	86
Anexo 3: Validación de instrumentos	88
Anexo 4: Base de datos y resultados	100
Anexo 5: Artículo científico	107

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	43
Tabla 3	Cálculo de la población de trabajadores	46
Tabla 4	Cantidad de trabajadores CAS Universidad Nacional de Ingeniería /Facultad de Ingeniería Civil	46
Tabla 5	Cantidad de trabajadores nombrados Universidad Nacional de Ingeniería / Facultad de Ingeniería Civil	47
Tabla 6	Cantidad de trabajadores administrativos Universidad San Marcos /Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica	47
Tabla 7	Cantidad de trabajadores Universidad Nacional del Callao /Facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales	47
Tabla 8	Cálculo de la muestra por Universidades	49
Tabla 9	Niveles y rangos de la variable gestión del talento humano	51
Tabla 10	Niveles y rangos de la variable satisfacción laboral	52
Tabla 11	Relación de validadores	53
Tabla 12	Distribución de la gestión del talento humano según nivel asignado	57
Tabla 13	Distribución de la dimensión estilos administrativos según nivel asignado	58
Tabla 14	Distribución de la dimensión las relaciones con los empleados según nivel asignado	59
Tabla 15	Distribución de la dimensión los programas de higiene y seguridad en el trabajo según nivel asignado	60
Tabla 16	Distribución de la satisfacción laboral según nivel asignado	61
Tabla 17	Distribución de la dimensión factores de higiene según nivel asignado	62
Tabla 18	Distribución de la dimensión factores motivadores según nivel asignado	63
Tabla 19	Bondad del modelo de regresión logística multinomial aplicado a las variables: Gestión del talento humano y Satisfacción laboral	64
Tabla 20	Estimaciones de los parámetros	64
Tabla 21	Valores de coeficientes Pseudo R-cuadrado	65
Tabla 22	Bondad del modelo de regresión logística multinomial aplicado a los estilos administrativos y la variable Satisfacción laboral	65
Tabla 23	Estimaciones de los parámetros	66
Tabla 24	Valores de coeficientes Pseudo R-cuadrado	66
Tabla 25	Bondad del modelo de regresión logística multinomial aplicado a la dimensión las relaciones con los empleados y la variable Satisfacción laboral	67
Tabla 26	Estimaciones de los parámetros	68
Tabla 27	Valores de coeficientes Pseudo R-cuadrado	68
Tabla 28	Bondad del modelo de regresión logística multinomial aplicado a la dimensión programas de higiene y seguridad en el trabajo y la variable Satisfacción laboral	69
Tabla 29	Estimaciones de los parámetros	69
Tabla 30	Valores de coeficientes Pseudo R-cuadrado	70

Lista de figuras

Figura 1	Diagrama de procesos para retener al personal	19
Figura 2	Pirámide de factores motivadores y de mantenimiento o higiene	31
Figura 3	Distribución de la gestión del talento humano según nivel asignado	57
Figura 4	Distribución de la dimensión estilos administrativos según nivel asignado	58
Figura 5	Distribución de la dimensión las relaciones con los empleados según nivel asignado	59
Figura 6	Distribución de la dimensión programas de higiene y seguridad en el trabajo según nivel asignado	60
Figura 7	Distribución de la satisfacción laboral según nivel asignado	61
Figura 8	Distribución de la dimensión factores de higiene según nivel asignado	62
Figura 9	Distribución de la dimensión factores motivadores según nivel asignado	63

Resumen

El trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en universidades estatales. Efecto en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos”, se desarrolló con la finalidad de conocer que aspectos del desarrollo de la gestión del talento humano (causas), influyen (efectos) en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las universidades estatales.

El estudio pertenece al tipo de investigación básica, nivel descriptivo, debido a que los resultados van a enriquecer el conocimiento científico y se describe el comportamiento de las variables. El diseño es no experimental y de corte transversal debido a que se busca explicar las causas que influyen sobre la satisfacción laboral teniendo como variable independiente a la gestión del talento humano en las universidades estatales. La muestra es probabilística aleatoria y se aplicó dos cuestionarios elaborados por el mismo investigador a 100 trabajadores de tres universidades estatales.

Como resultado final de la investigación se encontró que el ajuste del modelo de regresión logística multinomial aplicado a las variables de estudio independiente: Gestión del talento humano y la dependiente: Satisfacción laboral, se puede apreciar que el ratio de probabilidad chi-cuadrado de 9,405 con un p valor = 0,009, nos dice que nuestro modelo en su conjunto se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores). Asimismo, se puede observar que el valor mínimo corresponde al coeficiente de Cox-Snell con un valor de 9,0% y que el coeficiente de Nagelkerke tiene un valor máximo de 10,9% y se puede aseverar que en este rango la variable independiente Gestión del talento humano influye sobre la variable dependiente Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las universidades estatales.

Palabras Clave: Gestión del talento humano y Satisfacción laboral

Abstract

The research paper entitled "Management of human resources in state universities. Effect on job satisfaction administrative workers ", was developed in order to know which aspects of the development of human talent management (causes) influence (effects) on job satisfaction of administrative workers in state universities.

The study belongs to the type of basic research, descriptive level, because the results will enrich scientific knowledge and behavior of the variables described. The design is not experimental and cross-sectional because it seeks to explain the causes that influence job satisfaction as an independent variable having the management of human resources in state universities. The sample is random probability and two questionnaires prepared by the same researcher to 100 workers from three state universities applied.

As a final result of the investigation it was found that adjusting the logistic regression model multinomial applied to the variables independent study: Human Resource Management and Subsidiary: Job satisfaction, you can see that the likelihood ratio chi-square 9,405 with a p-value = 0.009, tells us that our whole model fits significantly better than an empty model (ie a model without predictors). Also, it can be seen that the minimum value corresponds to Cox-Snell coefficient with a value of 9.0% and the coefficient of Nagelkerke has a maximum value of 10.9% and can be stated that in this range the independent variable human talent management influences the dependent variable job satisfaction of administrative workers in state universities.

Keywords: Human Resource Management and Job Satisfaction