



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión del talento humano y su relación con el clima  
laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del  
Ministerio de Economía y Finanzas del Perú–2015

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

**AUTOR:**

**Br. Ana María Gonzáles García**

**ASESOR:**

**Dr. Luis Alberto Nuñez Lira**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales y Médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Administración del Talento Humano**

**PERÚ – 2015**

---

Dra. Isabel Menacho Vargas  
**PRESIDENTE**

---

Dr. Alejandro Menacho Rivera  
**VOCAL**

---

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira  
**SECRETARIO**

### **Dedicatoria**

A Dios, por darme la fortaleza día a día, a mi madre y a mis hijos por su apoyo incondicional para la culminación de este propósito.

## **Agradecimiento**

Al personal docente de la Universidad César Vallejo y a mi asesor Dr. Luis Nuñez Lira, por ser excelentes guías y brindarme la orientación para elaborar el presente trabajo.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Ana María Gonzáles García estudiante del Programa de Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 07174326, con la tesis titulada “La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú -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 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, Abril 2015

.....  
DNI N° 07174326

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: “La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú - 2015”.

En este trabajo se busca conocer si existe relación entre la percepción que tienen los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas sobre la gestión que hacen los superiores al personal, desde la perspectiva de que todo trabajador posee talentos, habilidades que hay que detectar y explotar y el clima laboral, en una entidad pública que tiene una de las tareas más importantes en la gestión del país, que es el administrar con eficiencia los recursos públicos del estado.

El estudio está compuesto por seis secciones, la primera denominada planteamiento del problema, describe el problema de investigación, justificación, y objetivos, la segunda referida a antecedentes del estudio y a los fundamentos teóricos del mismo. La tercera sección, contiene las hipótesis de investigación y la definición de las variables de estudio, la cuarta sección, llamada marco metodológico, brinda las especificaciones de la metodología a usar para validar las hipótesis planteadas en el estudio (diseño, población e instrumentos), la quinta sección muestra los resultados obtenidos durante el trabajo y finalmente la última sección, la sexta, pone a la luz de la teoría y de otros estudios los resultados obtenidos, generando las conclusiones y sugerencias.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación al ser evaluada por sus amplios conocimientos y experiencia temática y en investigación, merezca su aprobación.

La autora

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
<b>I. Planteamiento del problema</b>	<b>16</b>
1.1. Realidad Problemática	17
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1 Problema General	21
1.2.2 Problema Específico	21
1.3. Justificación	21
1.3.1. Justificación teórica	21
1.3.2. Justificación práctica	22
1.3.3. Justificación metodológica	22
1.4. Objetivos	22
1.4.1. Objetivo General	22
1.4.2. Objetivos Específicos	22
<b>II. Marco referencial</b>	<b>24</b>
2.1. Antecedentes	25
2.1.1. Antecedentes Nacionales	25
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2. Marco teórico	28
2.2.1 Gestión del talento humano	28
2.2.1.1 Estilos de Administración	29
2.2.1.2 Teorías sobre gestión del talento humano	31

2.2.2	Clima Organizacional	35
2.2.2.1	Perspectiva sociológica del Clima Organizacional	36
2.2.2.2	Perspectiva psicológica del Clima Organizacional	40
2.2.3	Definiciones y estructura del Clima Organizacional-modelos actuales	41
2.2.3.1	Clima Organizacional para Idalberto Chiavenato	41
2.2.3.2	Clima Organizacional para Luc Brunet	43
2.2.3.3	Clima Organizacional para Rensis Likert	43
2.3	Perspectiva Teórica	45
2.3.1	Sobre la variable Gestión del Talento Humano	45
2.3.2	Sobre la variable Clima Organizacional	48
<b>III.</b>	<b>Hipótesis y variables</b>	<b>57</b>
3.1	Hipótesis	58
3.1.1.	Hipótesis General	58
3.1.2.	Hipótesis Específicas	58
3.2.	Identificación de variables	58
3.3.	Descripción de variables	59
3.3.1.	Definición conceptual	59
3.3.2.	Definición operacional	59
3.4	Operacionalización de variables	60
<b>IV.</b>	<b>Marco metodológico</b>	<b>61</b>
4.1.	Tipo de investigación	62
4.2.	Población, muestra y muestreo	63
4.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
4.4.	Validación y confiabilidad del instrumento	66
4.5.	Procedimientos de recolección de datos	68
4.6.	Métodos de análisis e interpretación de datos	68
4.7.	Consideraciones éticas (si corresponde)	68
<b>V.</b>	<b>Resultados</b>	<b>69</b>
5.1.	Presentación de resultados descriptivos	69



5.2. Prueba de hipótesis	75
<b>VI. Discusión</b>	<b>80</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>84</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>85</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>86</b>
<b>Anexos</b>	<b>89</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia	90
Anexo 2. Instrumentos de medición	94
Anexo 3. Certificado de validez de los instrumentos	98
Anexo 4. Base de datos	112

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables	60
Tabla 2. Gestión del Talento Humano y Clima Laboral	70
Tabla 3. Gestión del Talento Humano y Liderazgo	71
Tabla 4. Gestión del Talento Humano y Motivación	72
Tabla 5. Gestión del Talento Humano y Compromiso o Reciprocidad	73
Tabla 6. Gestión del Talento Humano y Participación	74
Tabla 7. Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral	75
Tabla 8. Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Liderazgo del Clima Laboral	76
Tabla 9. Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación del Clima Laboral	77
Tabla 10. Relación de la Gestión del Talento Humano y la Reciprocidad del Clima Laboral	78
Tabla 11. Relación de la Gestión del Talento Humano y la Participación del Clima Laboral	79

## Índice de figuras

Figura 1. Teorías sociológicas sobre clima laboral	36
Figura 2. Gestión del Talento Humano y Clima Laboral	70
Figura 3. Gestión del Talento Humano y Liderazgo	71
Figura 4. Gestión del Talento Humano y Motivación	72
Figura 5. Gestión del Talento Humano y Compromiso o Reciprocidad	73
Figura 6. Gestión del Talento Humano y Participación	74

## Resumen

El presente trabajo de investigación, titulado “La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú-2015”, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y el clima laboral. Para ello, se hizo uso de un diseño no experimental, transversal y correlacional; aplicando para la medición de cada variable cuestionarios, uno de ellos basado en la teoría de Chiavenato sobre gestión del recurso humano y el otro propuesto por la Organización Panamericana de la Salud para medir el clima laboral en hospitales. Estos instrumentos fueron aplicados a 40 empleados de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú.

Luego del procesamiento de los datos, y la contrastación de la hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se halló que existe una relación muy débil pero no significativa entre la gestión del talento humano y el clima laboral, lo mismo con su componente participación. No obstante existe relación débil y significativa con los componentes liderazgo y motivación, mientras que con la dimensión colaboración o reciprocidad hay una relación moderada.

**Palabras Claves:** Clima laboral, gestión del talento humano, motivación, reciprocidad, liderazgo.

## **Abstract**

The present research work entitled "talent management and its relationship to the working environment of the Directorate General of Public Budget of the Ministry of Economy and Finance of Peru-2015", aimed to determine the relationship between the management of human talent and the work environment. To do this, use was made of a non-experimental, cross-sectional and correlational design; applied to the measurement of each questionnaires variable, one based on the theory of Chiavenato on human resource management and the other proposed by the Pan American Health Organization to measure labor climate in hospitals. These instruments were applied to 40 employees of the Directorate General of Public Budget of the Ministry of Economy and Finance of Peru.

After data processing, and testing of the hypothesis by Spearman Rho statistic was found that there is not significant but weak relationship between talent management and labor climate, same with their participation component. There is however weak and significant relationship with the leadership and motivation components, while the cooperation dimension or reciprocity is a moderate relationship.

**Keywords:** Work environment, talent management, motivation, reciprocity leadership.

## Introducción

La importancia que tienen los recursos humanos y el clima laboral para el éxito de las organizaciones es una cuestión ampliamente reconocida, tanto por las corrientes de estudio relacionadas con la gestión estratégica de recursos humanos como las Wright, Beckert, etc. como por las relacionadas con la visión de empresa basada en el conocimiento, Grant, Spender, Teece, entre otros. (Martín, 2011).

Tal y como señalan Pérez-Cano y Quevedo-Cano (2006), los empleados son depositarios de la mayor parte de los conocimientos que maneja la organización, lo que les convierte en un recurso sumamente valioso que, además, posee dos cualidades claves desde el punto de vista de la teoría de los recursos y las capacidades: son difíciles de imitar y difíciles de sustituir. Esta afirmación, si bien es cierta en todas las áreas de la organización y para todos sus trabajadores, es especialmente valiosa ya que afecta en variables afectivas, como el cómo se siente el colaborador en su centro de trabajo y esto incidir en su desempeño laboral.

Las dos tendencias de teorías que ayudan a analizar el enfoque estratégico de recursos humanos, que hemos mencionado líneas atrás, son relevantes, puesto que permiten explicar la influencia de las prácticas y sistemas de gestión de recursos humanos sobre el resultado organizativo. Ambos enfoques teóricos justifican la importancia competitiva y estratégica de los recursos humanos permitiendo, por ende, destacar el interés que para la empresa puede tener su retención y el papel que las prácticas de recursos humanos pueden jugar para conseguir un buen ambiente laboral, entre otras variables como retención de personal talentoso, etc. De este modo, la empresa mantiene el capital humano vinculado y derivado de estos recursos valiosos. Capital que abarca no sólo sus conocimientos, habilidades y experiencias sino, también, sus relaciones con otros miembros de la organización y sus actitudes, a través de lo que se denomina capital intelectual, social y afectivo.

Es en este panorama que surge el presente estudio titulado “La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú - 2015”, se

planteó como objetivo el determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el clima laboral de los trabajadores.

Para poder probar la hipótesis inicial a partir de observado y descrito en el planteamiento del problema, de que existe relación significativa ente ambas variables, se realizó el presente estudio, acorde a los lineamientos de la Universidad César Vallejo, estructurado en seis capítulos:

El capítulo I trata sobre el problema de investigación, donde se consigna el planteamiento del problema de investigación, la formulación de los problemas general y específicos, la justificación del mismo y los objetivos de investigación.

En capítulo II muestra los antecedentes del estudio, marco teórico y desarrollo de la perspectiva teórica que dirige el estudio.

En el capítulo III, se trabajan las hipótesis de investigación, en el IV acápite explica la ruta metodológica para probar las hipótesis planteadas.

Finalmente en el capítulo V y VI se muestran los resultados con la respectiva discusión de los mismos, colocandolos a la luz de la teoría y otros antecedentes, para posteriormente dar las conclusiones y recomendaciones del caso.

De este modo se pretende contribuir con este estudio, a generar un diagnóstico inicial sobre la gestión del talento humano y el clima laboral, así como las relaciones existentes entre ambas variables con el fin de tomar medidas correctivas tanto a nivel de gestión, como a nivel de las interacciones entre los colaboradores y las interacciones con las jefaturas y dirección.