



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Br. Gina Briacsis Flores Amasifuen**

**ASESOR:**

**Dr. Jesús Núñez Untiveros**

**SECCIÓN**

**Gestión Estratégica del Talento Humano**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Administración del Talento Humano**

**PERÚ - 2017**

Presidente  
Mgtr. Samuel Rivera Castillo

Secretario  
Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez

Dr. Vocal  
Mgtr. Jesús Nuñez Untiveros

**Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a mi madre y hermano, que me apoyaron en la culminación de esta etapa muy importante.

**Agradecimiento**

A la UCV, docentes y a la MPSM que contribuyeron, para poder cumplir uno de mis principales objetivos.

### **Declaración de Autoría**

Yo, **Gina Briacsis Flores Amasifuen**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN, 2016**”, presentada, en **138** folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 06 de noviembre del 2016

---

**Gina Briacsis Flores Amasifuen**

DNI: 41048721

## **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 el compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016; 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 apéndices correspondientes.

El Autor

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Página del jurado                               | i    |
| Dedicatoria                                     | iii  |
| Agradecimiento                                  | iv   |
| Presentación                                    | vi   |
| Índice de contenidos                            | vii  |
| Resumen   | xii  |
| Abstract  | xiii |
| I. Introducción                                 | 14   |
| 1.1. Antecedentes                               | 17   |
| 1.1.1. Antecedentes nacionales                  | 17   |
| 1.1.2. Antecedentes internacionales             | 22   |
| 1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica | 26   |
| 1.2.1. Gestión del Talento Humano.              | 26   |
| 1.2.2. Compromiso Organizacional.               | 39   |
| 1.2.3. Marco conceptual.                        | 47   |
| 1.3. Justificación                              | 48   |
| 1.4. Problema                                   | 49   |
| 1.5. Hipótesis                                  | 50   |
| 1.6. Objetivos                                  | 51   |
| II. Marco metodológico                          | 53   |
| 2.1. Variables de investigación                 | 54   |
| 2.2. Metodología                                | 56   |
| 2.3. Tipo de investigación                      | 57   |
| 2.4. Diseño de investigación                    | 57   |

|  |     |
|--|-----|
| 2.5. Población, muestra y muestreo   | 59  |
| 2.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos                            | 61  |
| 2.7. Métodos de análisis de datos.   | 66  |
| 2.8. Consideraciones éticas  | 66  |
| III. Resultados  | 67  |
| IV. Discusión  | 88  |
| V. Conclusiones  | 93  |
| VI. Recomendaciones  | 96  |
| VII. Referencias Bibliográficas  | 99  |
| Apéndices  | 108 |
| Apéndice B: Matriz de Operacionalización                                       | 111 |
| Apéndice C: Instrumentos   | 112 |
| Apéndice D: Validez del instrumento por Juicio de Expertos                     | 117 |
| Apéndice E: Base de datos  | 122 |
| Apéndice F: Tabla de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman | 125 |
| Apéndice G: Análisis de Confiabilidad del Instrumento                          | 126 |
| Apéndice H: Autorización   | 127 |
| Apéndice I: Artículo científico  | 128 |
| Apéndice J: Acta del Turnitin  | 136 |

## Lista de Tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Gestión del Talento Humano   | 55 |
| Tabla 2: Organizacional   | 56 |
| Tabla 3: Población  | 59 |
| Tabla 4: Instrumento aplicado para la variable 1: Gestión del Talento Human                                 | 62 |
| Tabla 5: Instrumento aplicado para la variable 2: Compromiso Organizacional                                 | 63 |
| Tabla 6: Relación de Validadores  | 64 |
| Tabla 7: Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable Gestión del Talento Humano       | 65 |
| Tabla 8: <i>Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable Compromiso Organizacional</i> | 65 |
| Tabla 9: <i>Niveles del Gestión del Talento Humano</i>  | 68 |
| Tabla 10 <i>Niveles del Compromiso organizacional</i>   | 69 |
| Tabla 11: Niveles entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional                           | 70 |
| Tabla 12: Compromiso Organizacional y Procesos para Integrar Personas                                       | 71 |
| Tabla 13: Compromiso Organizacional y Procesos para Organizar a las Personas                                | 73 |
| Tabla 14: <i>Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas</i>                       | 74 |
| Tabla 15: Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas                              | 75 |
| Tabla 16: Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas                                  | 77 |
| Tabla 17: Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas                                  | 78 |
| Tabla 18: Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional                    | 80 |
| Tabla 19: Correlación de los Procesos para integrar personas y el Compromiso organizacional                 | 81 |
| Tabla 20: <i>Correlación de Procesos para organizar a las personas y el Compromiso organizacional</i>       | 82 |
| Tabla 21: <i>Correlación de Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso organizacional</i>     | 83 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 22: <i>Correlación Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso organizacional</i>   | 84  |
| Tabla 23: <i>Correlación entre Procesos para retener a las personas y el Compromiso organizacional</i> | 85  |
| Tabla 24: <i>Correlación entre Procesos para auditar a las personas y el Compromiso organizacional</i> | 86  |
| Tabla 25: <i>Niveles entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional</i>               | 130 |
| Tabla 26: Compromiso organizacional y procesos para integrar personas                                  | 131 |
| Tabla 27: Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas                           | 131 |
| Tabla 28: Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas                         | 132 |
| Tabla 29: Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas                         | 132 |
| Tabla 30: Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas                             | 133 |
| Tabla 31: Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas                             | 133 |

## Lista de Figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Esquema de diseño de investigación  | 58 |
| Figura 2. Niveles de Gestión del talento humano   | 68 |
| Figura 3: Niveles del Compromiso organizacional   | 69 |
| Figura 4. Diagrama de Columnas 3D del Gestión del talento humano y el compromiso organizacional.                | 70 |
| Figura 5. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso Organizacional y los Procesos para Integrar a las Personas     | 72 |
| Figura 6. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas.       | 73 |
| Figura 7. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas      | 74 |
| Figura 8. Diagrama de Columnas3Dde los Procesos para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional. | 76 |
| Figura 9. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas          | 77 |
| Figura 10. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas         | 78 |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016; Constituido por una población de 166 trabajadores y una muestra de 117 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y compromiso organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca) y el cuestionario de compromiso organizacional en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

## **Abstract**

This investigation had as general objective to determine the relation between Human Talent Management and the Organizational Compromise of the workers of the Provincial Municipality of San Martin 2016; the population was constituted by 166 workers and the sample was 166 workers of the Provincial Municipality of San Martin, in which was used the variables: Human Talent Management and Organizational Compromise.

The method used in this investigation was of hypothetical deduction, for the purpose of this investigation the no experimental design was used at a correlational level, which gathered the information in a specific period of time, that was developed to apply the instrument: Human Talent Management Quiz with Likert scale (Agree, somewhat agree, in between, somewhat disagree, disagree) and the Organizational Compromise Quiz with Likert scale (Agree, somewhat agree, in between, somewhat disagree, disagree), that offered information on the Human Talent Management and Organizational Compromise in each of their dimensions, which results are presented both graphically and textually.

**Keywords:** Human Talent Management and Organizational Compromise.