



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y clima laboral en el área de  
sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-  
Lima 2015**

**PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:  
Br. Ana Elizabeth, Tataje Rosales**

**ASESOR:  
Mgtr. Daniel Reynoso Tantaleán**

**SECCIÓN  
Gestión Pública**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Administración del Talento Humano**

**LIMA - PERÚ**

**2015**

---

Mgr. Walter Menchola Vásquez  
Presidente

---

Mgr. Arturo Melgar Begazo  
Secretario

---

Mgr. Daniel Reynoso Tantaleán  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mi amigo que ilumina mi vida con todas sus acciones. A mi madre por darme los momentos más felices de mi vida. A mi padre por ser un buen consejero. A mis hermanos por ser los mejores amigos. A mis maestros por ser la luz que guiaron mi camino con sus enseñanzas y sabidurías. A mis amigos y amigas que me brindaron sus consejos y comprensión. A mis hijos que son la fortaleza de mi superación. A todas las personas e instituciones que me ayudaron a realizar este pequeño proyecto.

## **Agradecimiento**

Agradezco al padre Celestial por enseñarme hacer lo imposible en posible. Por enseñarme que este proyecto de investigación es gracias al apoyo moral e incondicional de mis padres, hermanos, amigos, profesores y familiares que lograron motivar la culminación del presente proyecto.

Agradezco al Mgtr. Daniel Reynoso Tantaleán por su dedicación, enseñanza y valioso apoyo incondicional en la realización del presente trabajo.

Al apoyo de mi amigo José por su apoyo constante durante la ejecución del presente trabajo. A los trabajadores, por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

A mis amiga Cecilia y Marianela por su apoyo e incondicional amistad. Gracias a todos por la colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

## Declaración de autenticidad

Yo, Ana Elizabeth Tataje Rosales, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI.09734560, con la tesis titulada *“Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-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 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, 20 de junio de 2015

Firma.....

Ana Elizabeth Tataje Rosales, estudiante  
de la Maestría en Gestión Pública

DNI: 06853925

## 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 y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015.

La presente tesis tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión del talento humano y clima laboral, según la percepción de los empleados del área de sistemas del ministerio Público de Lima. El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma:

- I. Introducción
  - II. Marco metodológico
  - III. Resultados
  - IV. Discusión
  - V. Conclusiones
  - VI. Recomendaciones
  - VII. Referencias bibliográficas
- Anexos

La autora.

## Índice

<b>Carátula</b>	I
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3. Justificación	48
1.4. Problema	51
1.5. Hipótesis	51
1.6. Objetivos	52
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Variables	54
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	57
2.4. Tipos de estudio	57
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8. Métodos de análisis de datos	63
2.9. Aspectos éticos (si corresponde)	63
<b>III. RESULTADOS</b>	66
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	80

<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>84</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>86</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>88</b>

## **ANEXOS**

- Anexo 01: Matriz de consistencia
- Anexo 02: Instrumento para medir la variable 1
- Anexo 03: Instrumento para medir la variable 2
- Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos
- Anexo 05: Base de datos
- Anexo 06: Certificados de validez de contenido



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	55
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima laboral	56
Tabla 3	Validadores del instrumento	59
Tabla 4	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	62
Tabla 5	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la gestión del talento humano	62
Tabla 6	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable clima laboral	63
Tabla 7	Distribución de frecuencia y porcentaje de la V1: Gestión del talento humano	66
Tabla 8	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D1: Selección de personas	67
Tabla 9	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D2: Capacitación de personas	68
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D3: Desarrollo de personas	69
Tabla 11	Distribución de frecuencia y porcentaje de la V2: Clima laboral	70
Tabla 12	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D1: Realización personal	71
Tabla 13	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D2: Comunicación	72
Tabla 14	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D3: Involucramiento personal	73
Tabla 15	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D4: Condiciones laborales	74
Tabla 16	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general	75
Tabla 17	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1	76
Tabla 18	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 2	77
Tabla 19	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3	78

## Índice de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	61
Figura 2	Distribución de frecuencia y porcentaje de la V1: Gestión del talento humano	66
Figura 3	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D1: Selección de personas	67
Figura 4	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D2: Capacitación de personas	68
Figura 5	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D3: Desarrollo de personas	69
Figura 6	Distribución de frecuencia y porcentaje de la V2: Clima laboral.	70
Figura 7	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D1: Realización personal	71
Figura 8	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D2: Comunicación.	72
Figura 9	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D3: Involucramiento personal.	73
Figura 10	Distribución de frecuencia y porcentaje de la D4: Condiciones laborales	74

## Resumen

La presente investigación titulada: “*Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015*”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima, 2015.

La metodología empleada correspondió a una investigación con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, con un alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. El tipo de muestreo es el no probabilístico, con una muestra censal. La población estuvo conformada por 64 trabajadores del área de sistemas del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación – Lima. .A nivel de campo se utilizó una encuesta de tipo descriptivo consistente en una interrogación escrita (cuestionario tipo escala de Likert) de 40 preguntas (20 para la variable gestión del talento humano y 20 para la variable clima laboral).

En la investigación se encontró que existe una relación positiva y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el clima laboral de los trabajadores en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación - Lima, 2015, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.486 y  $p=0.000 < 0.05$ .

**Palabras clave:** Gestión, Gestión del talento humano y clima laboral.

## **Abstract**

This research entitled "Management of human talent and working environment in the area of systems of the Public Prosecutor Office of the Attorney-Lima 2015" overall objective was to determine the relationship between talent management and labor climate in the area Systems of Public Prosecutions Office of the Attorney-Lima, 2015.

The methodology used corresponded to research with a quantitative approach, type of basic research with a descriptive correlational scope, non-experimental and cross-sectional design. The type of non-probability sampling, with census shows. The population consisted of 64 workers of the systems area of the Public Prosecutor Office of the Attorney - Lima. .A Survey field level consistent descriptive was used in a written question (questionnaire Likert scale) of 40 questions (20 for variable management of human talent and 20 for the work environment variable).

The investigation found that there is a positive relationship and a moderate correlation between talent management and the working environment of workers in the systems area of the Public Prosecution Office of the Attorney - Lima, 2015, with a significance level .05, Spearman rho = 0.486 and  $p = 0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** Management, Human Resource Management and labor climate.