



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ZASAL,
BAMBAMARCA 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración.

Autor:

Ronald Edwin Rondón Chávez

Asesor:

Mg. Ing. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz

Cajamarca - Perú

2020

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la población	29
Tabla 2. Escala Valorativa de la variable gestión del talento humano	30
Tabla 3. Escala general valorativa de la variable desempeño laboral	31
Tabla 4. Frecuencia del nivel de gestión de talento humano.....	34
Tabla 5. Frecuencia del nivel de provisión personal	35
Tabla 6. Frecuencia del nivel de organización del talento humano	36
Tabla 7. Frecuencia del nivel de mantenimiento del talento humano	37
Tabla 8. Frecuencia del nivel de desarrollo del talento humano	38
Tabla 9. Frecuencia del nivel de auditoría del talento humano	39
Tabla 10. Frecuencia del nivel de desempeño laboral.....	40
Tabla 11. Relación entre el nivel de gestión del talento humano y el desempeño laboral	41
Tabla 12. Relaciones entre dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral .	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de la Investigación Correlacional.....	28
Figura 2. Nivel de gestión del talento humano.....	34
Figura 3. Nivel de provisión del talento humano.....	35
Figura 4. Nivel de organización del talento humano.....	36
Figura 5. Nivel de mantenimiento del talento humano.....	37
Figura 6. Nivel de desarrollo del talento humano.....	38
Figura 7. Nivel de auditoría del talento humano.....	39
Figura 8. Nivel de desempeño laboral.....	40

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019. Para el desarrollo se utilizó una metodología de tipo no experimental – transaccional, el cual tuvo un alcance correlacional, además, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento al cuestionario, los cuales fueron dos conformados por 20 ítems cada uno, cuyas opciones de respuesta es en escala Likert que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. La muestra determinada fue 30 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados fueron que el 73% considera que el nivel de gestión de talento humano es muy alto y desempeño laboral 97% muy alto, el estudio determinó como factores al nivel de provisión de personal, nivel de organización, nivel de mantenimiento, nivel de desarrollo y nivel de auditoría del talento humano, así mismo, se determinó en la relación de variables un $Sig=0.010$ y un $Rho=423$ evidenciando su relación. Se concluyó que existen tres factores que presentan niveles de significancia 0.298 , 0.57 y $0.093 > 0,05$ que corresponden nivel de provisión, organización y mantenimiento del talento humano, lo cual demuestra que no hay relación significativa, a diferencia del nivel de desarrollo y nivel de auditoría del talento humano que tienen un $Sig= 0.001$ y 0.00 respectivamente, demostrando su relación significativa con el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, desempeño laboral, provisión de personal, incentivos.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between human talent management and job performance in the company Zasal, Bambamarca, 2019. For the development, a non-experimental - transactional methodology was used, which had a correlational scope, in addition, the survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, which were two made up of 20 items, each of the response options is on a Likert scale that ranges from totally disagree to totally agree. The sample determined was 30 workers through non-pyro-ballistic convenience sampling. The results were that 73% consider that the level of human talent management is very high and 97% work performance very high, the study determined as factors the level of staff forecast, level of organization, level of maintenance, level of development and audit level of human talent, likewise, a Sig = 0.010 and a Rho = 423 were determined in the relationship of variables, evidencing their relationship. It was concluded that there are three factors that present levels of significance 0.298, 0.57 and 0.093 > 0.05 that corresponds to the level of provision, organization and maintenance of human talent, which shows that there is no significant relationship, unlike the level of development and audit level of human talent that have Sig = 0.001 and 0.00 respectively, demonstrating its significant relationship with job performance.

Palabras clave: Human Talent Management, job performance, staff provision, incentives.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica Recursos humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos, su proceso organizacional*. México: Universitaria UANL.
- Armas, Y., Del Pilar, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. *Universidad Ecotec*, pp. 1-143. Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), pp. 1-5. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Will: México.
- Condor, R., & Aranda, F. (2018). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca*. Lima, Perú.: (Tesis Maestría) Universidad Privada César Vallejo.
- Cotrina, A., & Núñez, D. (2019). *Percepción de la gestión del Talento Humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca, 2019*. Cajamarca, Perú: (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. Huacho, Perú: (tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Del Castillo, A. (2017). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo-2016*. Lima, Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: DF: Pearson Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Holguín, A., & Mancilla, D. (2015). *Prácticas de gestión humana para reterner el talento humano durante el periodo 2015-2020 en Sonoco de Colombia LTDA*. Cali, Colombia: (Tesis de Licenciatura) Universidad del Valle.
- Lara, L. (2018). *Proyecto de investigación previo a la obtención del título de ingeniera en empresas y administración de negocios*. Ambato, Ecuador: (Tesis Licenciatura) Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- León, D. (2017). La industria, motor de crecimiento: análisis y recomendaciones. *Confederación Española de Organizaciones empresariales*, pp. 1-90. Recuperado de: https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-442-la-industria-motor-de-crecimiento-analisis-y-propuestas.pdf.

- Lora, E. (2017). Las empresas latinoamericanas no saben manejar el talento. *VOX LACEA*, pp. 8-9. Recuperado de: https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas_manejar_talento.
- Ministerio de la Producción. (10 de Mayo de 2019). *Produce: sector manufactura creció 3.7% en marzo del 2019*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-produce-sector-manufactura-crecio-37-marzo-del-2019-751084.aspx#:~:text=Manufactura.&text=Cabe%20destacar%20que%20la%20industria,de%201.5%20millones%20de%20trabajadores>.
- Moza, D., & Rojas, R. (2019). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. Lima, Perú: (Tesis Licenciatura) Universidad Peruana de la Américas.
- Paz, A. (2014). La innovación en los procesos de provisión de personal: una perspectiva para la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Portal de la Ciencia*, pp. 65-75. Recuperado de: <https://www.lamjol.info/index.php/PC/article/view/2133>.
- Quezada, K. (2017). *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Distemca S.A*. Guayaquil, Ecuador.: (Tesis Ingeniería) Universidad de Guayaquil.
- Ramírez, R., Chacón, c., & Valencia, K. (2019). Gestión del Talento Humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Revista Centro de Investigación de Ciencias Administrativas*, pp. 20-42. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929/3703>.
- Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2017). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Revista Ingeniería Solidaria*, 14(24), pp. 3-17. Recuperado de: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/in/article/view/2164/2513>.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús Lima, Enero 2018*. Lima, Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Norbert Wiener.
- Ruíz, A., Roque, Y., & Rodríguez, M. (2017). Acciones de superación profesional para potenciar la competencia en comunicación de resultados científicos. *Revista electrónica Educare*, 12(2), pp. 1-23. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n2/1409-4258-ree-21-02-00028.pdf>.
- Sánchez, J., & Alvear, S. (2018). Planeamiento del Sistema de Evaluación del desempeño de recursos humanos: El caso de empresas Chilenas. *Revista Pesquisa*, 7(2), pp. 161-181. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6636016.pdf>.
- Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista Opinión Jurídica*, 15(30), pp. 227-247. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/945/94550080011.pdf>.
- Terán, C. (2019). *Gestión del Capital Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Hermes Transportes blindados S.A. Sucursal Cajamarca 2015*. Cajamarca, Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Trigoso, M. (27 de 08 de 2019). *Para el 69% de empresas la gestión de talento se aborda poco en directorios*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/empresas/para-el-69-de-empresas-la-gestion-de-talento-se-aborda-poco-en-directorios-noticia/?ref=gesr>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Liuma, Perú: (tesis Licenciatura) Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador : Aval ESPOCH.

Werther, E. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*.
México: Mc Graw Hill.