



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL CONSORCIO CAJABAMBA
S.A.C. BOTICAS DIANA, CAJAMARCA, 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Silverio Cerquín Cortez
Jamer Tito Roncal Rojas

Asesor:

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Cajamarca – Perú
2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	iv
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	13
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	30
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	40
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	47
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n° 1. Operacionalización de la variable gestión del talento humano.	30
Tabla n° 2. Operacionalización de la variable productividad laboral.	31
Tabla n° 3. Distribución de población según ubicación y género.	32
Tabla n° 4. Evidencias de validez de instrumento basado en el contenido de la escala de evaluación la gestión del talento humano, con 7 jueces.	34
Tabla n° 5. Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach (α) de la escala de evaluación la gestión del talento humano.	38
Tabla n° 6. Resumen del procesamiento de casos de la escala de evaluación la gestión del talento humano.	38
Tabla n° 7. Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach de la escala de evaluación la gestión del talento humano.	38
Tabla n° 8. Comparación de los puntajes obtenidos de la gestión del talento humano y la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017.	40
Tabla n° 9. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de los puntajes sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017.	42
Tabla n° 10. Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017.	43
Tabla n° 11. Tabla de contingencia de la gestión del talento humano en la gestión institucional en cuanto a la eficacia de los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017.	44
Tabla n° 12. Tabla de contingencia de la gestión del talento humano en la gestión institucional en cuanto a la eficiencia de los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017.	45
Tabla n° 13. Tabla de contingencia de la gestión del talento humano en la gestión institucional en cuanto a la efectividad de los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017.	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n° 1. Comparación de los puntajes obtenidos de la gestión del talento humano y la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017.....	41
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017. Es así que este trabajo propone nuevos paradigmas en cuanto a la gestión del talento humano como factor clave del éxito empresarial haciendo una reflexión epistemológica de los recursos humanos y de las estrategias para su desarrollo en pro de optimizar su productividad.

Para este estudio se utilizó un diseño de investigación no experimental de tipo transeccional correlacional, y se tomó como muestra la misma cantidad de la población es decir los 32 trabajadores que el Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana tiene a nivel de Cajamarca provincia, convirtiéndose en un estudio censal no muestral.

Se empleó como instrumento de recolección de datos la escala de evaluación de la gestión del talento humano, cuya validez se determinó a través de la prueba V de Aiken que arrojó un coeficiente de $V=1$, y la cual mide 3 dimensiones de esta variable: atracción, desarrollo y retención del talento humano; asimismo se utilizó la ficha de registro de datos de productividad de los trabajadores que contiene información histórica sobre los niveles de venta proyectados y alcanzados por cada trabajador, así como los días laborales y efectivamente laborados, y que comprende la medición de 3 dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad.

Para el procesamiento de los datos se hizo uso de diversas técnicas y métodos que proporcionan la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Se empleó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk determinándose el uso de pruebas no paramétricas, empleándose el Coeficiente de Correlación Tau b de Kendall para la contrastación de la hipótesis.

De los resultados se concluye que la gestión del talento humano influye muy significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C., Cajamarca, 2017, al haber obtenido un coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall de $\tau=0.73$, con nivel de significancia estándar menor al 1% ($P<0.01$).

Palabras Clave: *Gestión del talento humano, productividad laboral.*

ABSTRACT

This research had as objective to know the relation of the management of the human talent with the labor productivity in the workers of Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017. Thus, this paper proposes new paradigms in the management of human talent as a key factor of business success making an epistemological reflection of human resources and strategies for their development in favor of optimizing their productivity.

For this study, a non-experimental research design of a correlational transversal type was used, and the same amount of the population was taken as the sample, ie the 32 workers that Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana has a level of the province of Cajamarca, becoming a non-sample census study.

The evaluation scale of the human talent management was used as data collection instrument, whose validity was determined through the V test of Aiken that yielded a coefficient of $V = 1$, which measures 3 dimensions of this variable: attraction, development and retention of human talent; the data sheet of worker productivity was also used, which contains historical information on the sales levels projected and achieved by each worker, as well as the working days and actually worked, and which comprises measuring 3 dimensions: efficiency, efficiency and effectiveness.

For the processing of the data was made use of various techniques and methods that offer descriptive statistics and inferential statistics. The use of the Shapiro-Wilk normality test was determined using non-parametric tests, using the Kendall Tau b Correlation Coefficient for testing the hypothesis.

From the results, it can be concluded that talent management has a significant influence on the labor productivity of workers in the Cajabamba SAC consortium, Cajamarca, 2017, having obtained a contingency coefficient from the Kendall Tau-b test statistic of $\tau = 0.73$, with a level of standard significance lower than 1% ($P < 0.01$).

Keywords: *Human talent management, labor productivity.*

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Alvarado, G. (2014). *Gestión del talento humano*. España: Cargraphis.
- Arias, F. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Armas, S. y Asencio, K. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope- 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, La Libertad, Perú.
- Bain, R. (2003). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: Editorial Mc. Graw Hill
- Benitez, L. (2014). *Gestión del talento humano*. España: Santillana.
- Bretone, P. (2015). *Las claves del talento: La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano*. España: Editorial Urano.
- Cachuan, M. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima metropolitana, año 2014* (Tesis de pregrado). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Lima, Perú
- Castillo, D. (2015). *Gestión del talento humano basado en competencias*. España: La Salle.
- Castillo, G. (2009). *Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal*. España: Editorial Andalucía
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. México. D.F: McGraw-Hill*.
- De Cenzo, D. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa Wiley.
- De Colman, D. (2015). *La gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo*. Paraguay: Editorial de la Universidad Nacional de Asunción.
- De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- De León, E. (2014). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* (Tesis Magistral). Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu, Guatemala.
- Delgado, S. (2015). *Recursos Humanos*. España: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. España: Pearson.
- Díaz, H. (2016). *La gestión de equipos eficaces*. Argentina: Macchi.
- Duarte, F. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Eslava, J. (2014). *Enfoque estratégico de la Dirección*. España: Editorial ESIC.
- Fernández, M. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Siglo XXI.
- Ferraro, E. (2014). *Administración de los Recursos Humanos 2001*. Buenos Aires: Valletta Ediciones S.R.L.

- Galvis, A. (2015). *La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria Metalmeccánica de la ciudad de Tulcán – Ecuador* (Tesis de Pregrado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Carchi, Ecuador.
- Garate, I. (2015). *Dirigir Personas en la Empresa* (2da ed.). Madrid, España: Pirámide.
- Gonzales, T. (2010). *Métodos de compensación basados en competencias*. Colombia: Ediciones Uninorte.
- Guth, A. (2011). *Reclutamiento, selección e integración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Gutiérrez, B. (2011). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Perú: Editorial de la Universidad del Pacífico
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hirschfeld, C. (2016). *Administración*. México: Limusa S.A
- Huang, J. (2013). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Editorial Díaz de Santos S.A.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial* (12ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana
- La Torre, H. (2015). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral* (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Michaels, P. (2014). *Gestión de Talento Humano*. Argentina: Inde.
- Mitchell, E. (2016). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 9(1): 109-122.
- Mora, M (2015). *Gestión de talento. Un enfoque sistémico y de mejora continua*. Lima: Editorial Crisol.
- Oliver, E. (2014). *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide
- Oscoco, A. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Apurímac, Perú.
- Otero, P. (2014). *Cómo aplicar los recursos humanos*. Argentina: Valletta Ediciones. Argentina.
- Prieto, A. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Boston: Cengage Learning.
- Prokopenko (2001). *La Gestión de la Productividad*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Quispitupac, N. (2014). *Gestión humana: Roles, prácticas, retos y limitaciones*. Bogotá: Editorial ACRIP.
- Ramírez, M. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Ready, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Editorial Pearson.

- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: LImusa.
- Villegas, C. (2015). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social*. Colombia: Editorial Universidad del Valle.
- Wayne, M., y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Prentice Hall.
- Wigodski, K. (2014). *Introducción a la metodología de la Investigación Científica*. España: Editorial Brujas.