



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN ENTIDADES FINANCIERAS: UNA REVISIÓN
SISTEMATICA DE LA LITERATURA ENTRE LOS AÑOS
2015-2021”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Reyna Elizabeth Rojas Meléndez

Eddy Rujel García

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

Este presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres, esposa e hijo, quienes han sido y siguen siendo parte importante en este largo camino académico.

Eddy Rujel García.

Con mucho afecto a mis queridos padres: Arcadio Rojas Carrera y Gaudencia Meléndez Araujo, a mi amado esposo Franklin Castro y muy en especial a mis adorados hijos Brianna y Roith que son mi motivación e inspiración, para seguir adelante y darme fuerzas para enfrentar cualquier adversidad y así poder concretar con uno más de mis objetivos trazados.

Reyna Elizabeth Rojas Meléndez.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios y a mi familia, quienes estuvieron siempre a mi lado brindándome su apoyo incondicional.

A mis docentes y en especial al Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera por transmitirme sus conocimientos y dedicación en este proceso académico.

A la Universidad Privada del Norte por brindarme una enseñanza de calidad.

Eddy Rujel García.

Doy infinitas gracias a Dios por concederme la vida y salud, a mis padres por su ejemplo y sabios consejos, a mí esposo por su comprensión y apoyo incondicional; a mis adorados hijos por ser la razón de mis esfuerzos, a mis maestros quienes son los forjadores del saber y muy en especial al Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera por sus enseñanzas, disposición, paciencia y dedicación que contribuyen en mi desarrollo profesional y laboral.

Y a la Universidad Privada del Norte por darme la oportunidad de forjarme una carrera profesional.

Reyna Elizabeth Rojas Meléndez.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	12
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	18
REFERENCIAS.....	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: <i>Teorías seleccionadas según año de publicación</i>	11
Tabla 02: <i>Fuente de recopilación de datos</i>	12
Tabla 03: <i>País de publicación de las teorías de investigación</i>	13
Tabla 04: <i>Palabras clave del autor</i>	14
Tabla 05: <i>Tipo de fuente</i>	15
Tabla 06: <i>Motivos de inclusión de las teorías investigadas</i>	16

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: <i>Teorías seleccionadas según año de publicación</i>	11
Figura 02: <i>Fuente de recopilación de datos</i>	12
Figura 03: <i>País de publicación de las teorías de investigación</i>	13
Figura 04: <i>Palabras clave del autor</i>	14
Figura 05: <i>Tipo de fuente</i>	15
Figura 06: <i>Motivos de inclusión de las teorías investigadas</i>	16

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de título: “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú, agencia Atahualpa - Cajamarca 2019”. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del Banco de crédito del Perú, agencia Atahualpa-Cajamarca 2019. Esta investigación es descriptiva correlacional, de diseño no experimental con un enfoque analítico, para ello hemos tenido que usar fuentes de información relevantes de las revistas Scielo, Ebsco, Redalyc; ya que éstas nos brindan información documentada relacionada a nuestras variables de investigación. Las limitaciones que hemos tenido fueron: Dificultad para comprender el material proporcionado y para buscar los artículos científicos ya que muchos de ellos fueron muy complejos, además de encontrar a muchos de ellos publicados en otros idiomas.

Al finalizar nuestra investigación hemos podido concluir que la gestión del talento humano es determinante en el desempeño laboral de los trabajadores de una organización.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano y desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la globalización en la cual estamos inmersos a puesto de manifiesto nuevas alternativas de administración empresarial en Latinoamérica, enfocadas cada vez más en la gestión del talento humano; potencial que se debe desarrollar para poder competir en este creciente mercado, ya que al encontrarnos en una constante transformación causada por el rápido avance tecnológico; las empresas han entendido la gran importancia de mantener actualizados a sus trabajadores. La gestión del talento humano aborda aspectos relevantes que lleva a la organización a reconsiderar la importancia de una adecuada gestión del recurso humano, lo cual es considerada como una herramienta estratégica permitiendo el desarrollo integral, tanto individual como grupal; es por ello que los trabajadores son considerados como talento humano con el que se cuenta dentro de la organización siendo de vital importancia, quienes dedican su tiempo y esfuerzo en aras de cumplir con los objetivos institucionales. Así mismo, en este nuevo milenio la idea con respecto a la gestión del talento humano ha cambiado; anteriormente se la veía como un gasto que la empresa o la organización debía hacer, ahora los administradores exitosos han comprendido la gran importancia y beneficios que trae el contar con personal preparado dado que trae beneficios económicos, sociales y motivacionales dentro de las mismas.

En el Perú las organizaciones grupales y empresariales, priorizan la elaboración de sistemas, dejan en segundo plano y a veces totalmente de lado al desarrollo humano, al crecimiento de los individuos, y en ello a la gestión del talento humano, muchas veces el personal que labora en una institución es visto como un recurso humano y esta a su vez es vista como un instrumento, sin tomar en consideración que el personal que labora en una institución es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda una entidad, es por ello que el personal que labora en una entidad debe ser denominado como talento humano.

Asimismo, en los últimos años la gestión del talento humano ha ido tomando importancia en las diferentes entidades dentro de ellas en las empresas privadas con el fin de obtener buenos resultados buscan contar con personas adecuadas y la preparación necesaria para ocupar los diferentes cargos y puestos de trabajo, por consiguiente, en la actualidad el hombre es más valorado

por sus conocimientos, aportes intelectuales y de talento en la consecución de metas dentro de una entidad; por ello esto puede mejorar eficientemente el desempeño laboral de las personas dentro de las instituciones. Es por ello por lo que se realizó la investigación titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú en la agencia Atahualpa-Cajamarca 2019, florece a partir de la problemática en la eficiencia y competencias en el desarrollo de sus funciones del personal que ejerce labor comercial y financiera en esta empresa, debido a que no se estaría dando una delicada gestión del talento humano.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio que se utilizó para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación se denomina “revisión sistemática de la literatura científica”. Este estudio nos ha permitido identificar, evaluar y sintetizar las investigaciones existentes de los artículos científicos respecto a nuestras variables de investigación, gestión del talento humano y desempeño laboral, que a su vez nos ayuda a reflexionar sobre la necesidad de comunicar los resultados de una investigación, partiendo de las revisiones sistemáticas de los temas de interés.

La pregunta de investigación es ¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, agencia Atahualpa – Cajamarca 2019?

En la presente investigación teórica hemos seleccionado un total de 25 artículos científicos, para ello hemos empleado los criterios de inclusión y exclusión. Los criterios que hemos tomado en cuenta para la inclusión de documentos han sido por el contenido (relacionado a nuestras variables de investigación), tipo de publicación (artículos, libros), año publicación (último 5 años), idioma (español) y lugar de publicación (España y América Latina). Los criterios que hemos tomado en cuenta para la exclusión de documentos han sido por

indexación (artículos de revistas no indexadas en la Web de la ciencia), tipo de fuente (referidos a trabajos de grado, tesis de maestrías, doctorados), idioma (distinto al español), Publicaciones que no demuestren requisitos mínimos de científicidad y fuentes relacionadas con educación inclusiva que no mencionen la teoría de inteligencias múltiples. Las razones para emplear estos criterios de selección y exclusión de documentos han sido exclusivamente por temas de contenido, seguridad y fiabilidad de los documentos. Las fuentes de información que hemos utilizado son las bases de datos de Scielo, Ebsco, Redalyc. La estrategia de búsqueda de la información científica requerida ha sido relacionadas con las

palabras claves de nuestro tema de investigación (Gestión del talento humano y desempeño laboral), las mismas que fueron ejecutadas a través del uso de la biblioteca virtual de la UPN y Google académico; cada documento estudiado se clasificó por su relación, objetividad, contenido y resultados de nuestras variables de estudio, además de las referencias bibliográficas que los autores han citado; analizándolas atentamente y extrayendo todos los datos de interés que se adaptan a nuestro tema de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1: *Teorías seleccionadas según año de publicación*

AÑO	CANTIDAD
2006	1
2011	1
2012	2
2014	1
2015	2

Fuente: Elaborado por los estudiantes de la carrera de administración.



Figura 1: *Teorías seleccionadas según año de publicación*

ANÁLISIS: Según el gráfico de la información recopilada se encontraron las siguientes publicaciones en los años: 2006 una, en el 2011 una, dos en el 2012, una en el 2014 y dos en el 2015, las cuales nos brindan información relevante a las variables que estamos estudiando.

Tabla 2: Fuente de recopilación de datos

TIPO	CANTIDAD
REVSTA	4
ARTÍCULO	3

Fuente: Elaborado por los estudiantes de la carrera de administración.

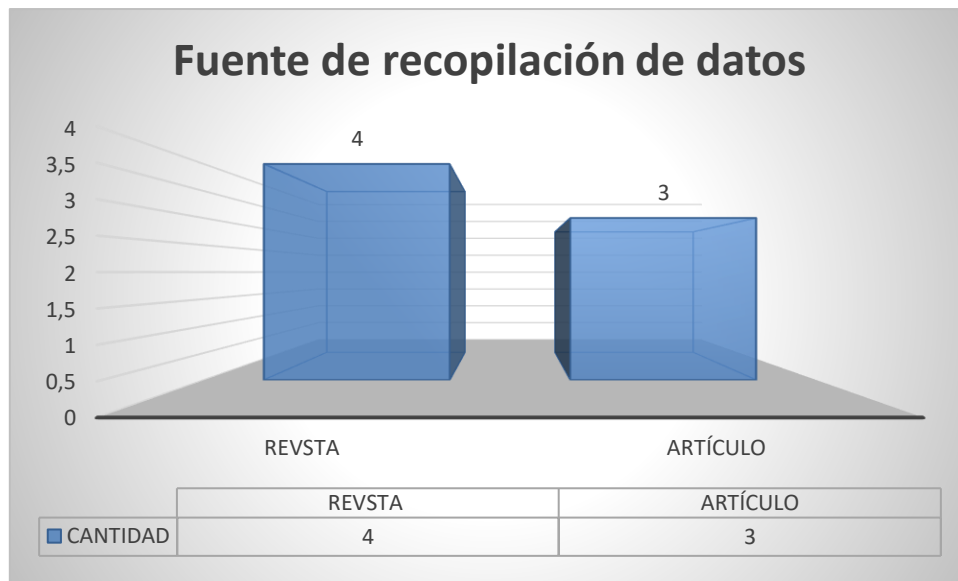


Figura 2: Fuente de recopilación de datos

ANÁLISIS: De la información recopilada se encontró; 04 publicaciones de revistas y 03 publicaciones de artículos, los cuales nos brindan información relacionada a nuestras variables de estudio.

Tabla 3: País de publicación de las teorías de investigación

PAÍS	CANTIDAD
COLOMBIA	2
PERÚ	3
CUBA	2

Fuente: Elaborado por los estudiantes de la carrera de administración.

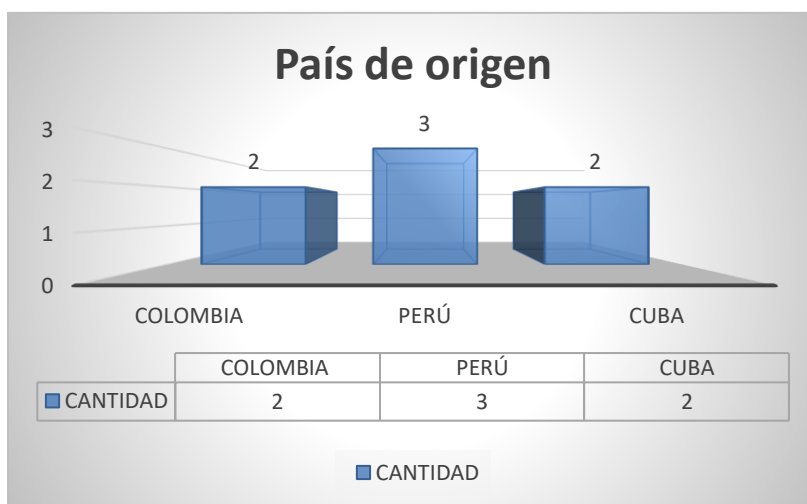


Figura 3: País de publicación de las teorías de investigación

ANÁLISIS: De acuerdo con la información recopilada se encontraron 4 publicaciones internacionales, 03 publicación nacional.

Tabla 4: *Palabras clave del autor*

PALABRAS CLAVES	CANTIDAD
GESTION DEL TALENTO HUMANO	4
DESEMPEÑO LABORAL	3

Fuente: Elaborado por los estudiantes de la carrera de administración.



Figura 4: *Palabras clave del autor*

ANÁLISIS: Según el gráfico, de las 07 publicaciones encontradas 4 corresponde al talento humano, y 03 corresponden al desempeño laboral, las cuales nos permiten identificar la información requerida.

Tabla 5: *Tipo de fuente*

REVISTA	CANTIDAD
REDALYC	4
SCIELO	3

Fuente: Elaborado por los estudiantes de la carrera de administración.

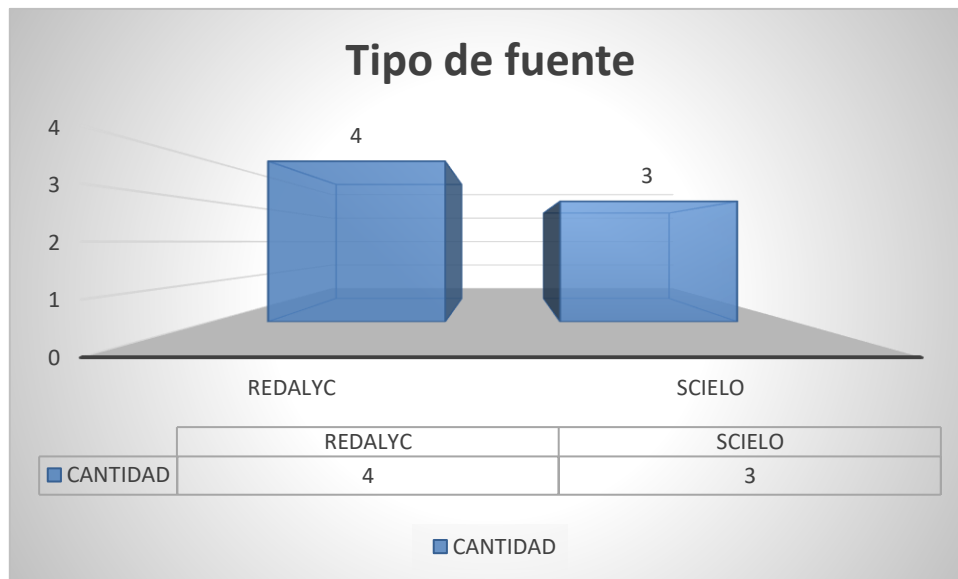


Figura 5: *Tipo de fuente*

ANÁLISIS: Según el gráfico, de las 07 publicaciones encontradas 4 corresponden a la revista Redalyc y 03 corresponden a la revista Scielo, las cuales nos permiten identificar la información requerida.

Tabla 6: *Motivos de inclusión de las teorías investigadas*

RESPONDE A LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	SÍ	NO
SÍ	7	
NO		0

Fuente: Elaborado por los estudiantes de la carrera de administración.

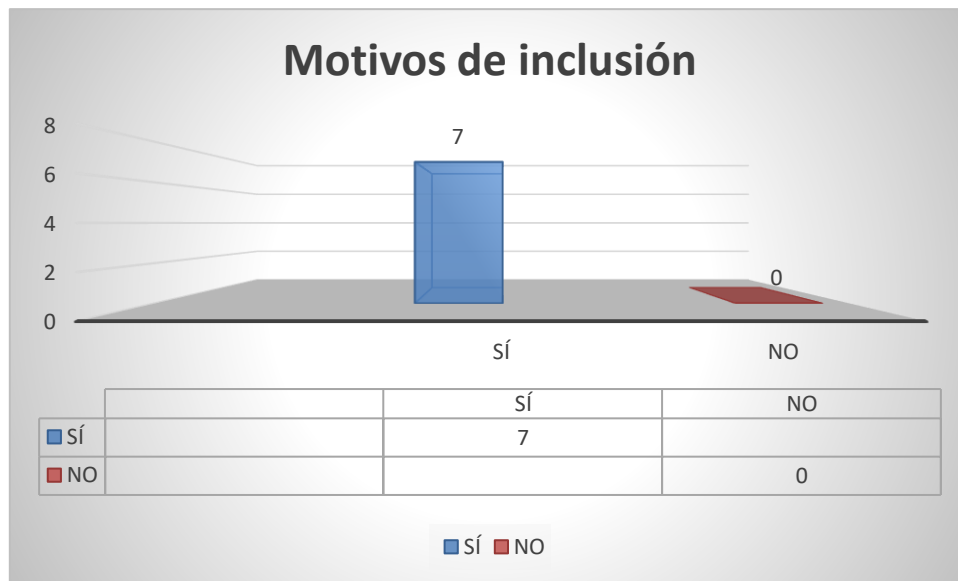


Figura 6: *Motivos de inclusión de las teorías investigadas*

ANÁLISIS: En la búsqueda de información relacionada a nuestro tema de estudio utilizamos los criterios de selección, donde se seleccionaron 07 publicaciones por el contenido, las cuales coinciden con las variables que estamos estudiando.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

las conclusiones que a continuación describimos son respuestas precisas a las preguntas y objetivos de investigación

- Según el gráfico de la información recopilada se encontraron publicaciones en los años: 2006 una, en el 2011 una, dos en el 2012, una en el 2014 y dos en el 2015, las cuales nos brindan información relevante a las variables que estamos estudiando.
- De la información recopilada se encontró; 04 publicaciones de revistas y 03 publicaciones de artículos, los cuales nos brindan información relacionada a nuestras variables de estudio.
- De acuerdo con la información recopilada se encontraron 4 publicaciones internacionales, 03 publicaciones nacionales sobre nuestras variables de investigación, reflejada a través del gráfico 3.
- Según el gráfico de las 07 publicaciones encontradas 4 tienen la palabra clave de talento humano, y 03 corresponden al desempeño laboral, las cuales nos permiten identificar la información requerida.
- De la información recopilada respecto a nuestro tema de estudio encontramos que, de las 07 publicaciones encontradas 4 corresponden a la revista Redalyc y 03 corresponden a la revista Scielo, los cuales nos brindan información precisa y relevante, donde se adaptan a nuestras variables de investigación.
- En la búsqueda de información relacionada a nuestro tema de estudio utilizamos los criterios de selección, donde se seleccionaron 07 publicaciones por el contenido, demostrada en el gráfico 6, las cuales coinciden con las variables que estamos estudiando.

REFERENCIAS

- (Armando Mejía-Giraldo, 2012). El factor del talento humano en las organizaciones.
- (Oscoco Peralta, 2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014.
- (Santos, 2015). Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso.
- (Jiménez, 2015). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas.
- (Mejía Giraldo & Jaramillo Arango, 2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones.
- (Edward Torres Pacheco, 2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú.
- (Dr. C. Ramón Syr Salas Perea, 2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud.