



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

---

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA  
HIDRANDINA S.A. CAJAMARCA, 2016”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autora:**

Johana Grease Hernández Fernández

**Asesor:**

Mg. Miguel Angel Macetas Hernández

Cajamarca – Perú

2016

## 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.....	vi
ABSTRACT .....	ix
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	13
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA .....	44
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	48
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN .....	58
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
ANEXOS .....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1. Operacionalización de variables .....	49
Tabla n.º 2. Distribución de colaboradores clasificados según subárea en el área de administración de la empresa HIDRANDINA S.A. ....	51
Tabla n.º 3. Técnicas e Instrumentos utilizados para la recolección de datos.....	51
Tabla n.º 4. Gestión del talento humano con el reconocimiento cuando cumple con las metas y objetivos de su trabajo .....	54
Tabla n.º 5. Gestión del talento humano con el reconocimiento cuando cumple con las metas y objetivos de su trabajo. ....	55
Tabla n.º 6. Gestión del talento humano con la cantidad de trabajo que le exigen en Hidrandina S.A. es el adecuado a sus posibilidades.....	56
Tabla n.º 7. Gestión del talento humano con las capacitaciones que ha recibido contribuyen a desarrollar mejor su trabajo. ....	57
Tabla n.º 8. Gestión del talento humano con posibilidad de desarrollo profesional dentro de Hidrandina S.A. basado en su rendimiento laboral y habilidades. ....	58
Tabla n.º 9. Gestión del talento humano con el estrés en la dinámica de trabajo en Hidrandina S.A. se genera de forma permanente .....	59
Tabla n.º 10. Gestión del talento humano con puede contribuir al trabajo que realiza con nuevas ideas, técnicas o procedimientos.....	60
Tabla n.º 11. Gestión del talento humano con cuando manifiesta sus dificultades en el trabajo, es escuchado y así mismo recibe una pronta y adecuada respuesta.....	61
Tabla n.º 12. Gestión del talento humano con se apoyan en equipos de trabajo para incrementar su efectividad y cumplir con las metas.....	62
Tabla n.º 13. Gestión del talento humano con el desempeño laboral.....	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1. Los principales procesos de la administración de recursos humanos.....	26
Figura n.º 2. Los procesos de la administración de personal.....	27
Figura n.º 3. Información acerca del puesto con base en el proceso de selección y la influencia en las competencias individuales necesarias .....	30
Figura n.º 4. Los procesos de la administración de personal.....	31
Figura n.º 5. Los procesos para recompensar al personal. ....	33
Figura n.º 6. Los tres componentes de la remuneración total.....	34
Figura n.º 7. Los procesos para desarrollar a las personas .....	37
Figura n.º 8. Los tipos de cambios de conducta por medio de la capacitación.....	38
Figura n.º 9. Los procesos para retener a las personas .....	41
Figura n.º 10. Los seis procesos de la administración de recursos humanos .....	43

## RESUMEN

El propósito general de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A., Para analizar dicha relación se plantearon tres objetivos: determinar la relación de la gestión del talento humano con el logro de metas, determinar la relación con los conocimientos y habilidades y determinar la relación con los comportamientos en la empresa Hidrandina S.A. En el contexto teórico se presentan algunos antecedentes a nivel internacional y nacional, así como también bases teóricas relacionadas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Esta investigación es un estudio no experimental, transeccional de tipo correlacional, se desarrolló un cuestionario de veintidós ítems como instrumento de medición con el propósito de recoger información desde el contexto y la percepción de los propios actores. Las dimensiones de la gestión del talento humano medidas fueron: integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y auditar a las personas, mientras que las dimensiones medidas en el desempeño laboral fueron: logro de metas, conocimientos y habilidades y comportamientos.

El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación  $r$  de Somers igual a 0.00; dado que la mayoría de dimensiones de la gestión del talento humano mostraron relación con el desempeño laboral.

Finalmente, en función de los resultados presentados se formularon recomendaciones orientadas a mejorar la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, Desempeño Laboral.

## ABSTRACT

The general purpose of this investigation was to determine the relationship between the talent management with the job performance in Hidrandina S.A. company, in order to analyze this relationship were outlined three objectives: to determine the relationship between the talent management with the goals achievement, determine the relationship with the knowledge and abilities and to determine the relationship with the behavior in Hidrandina S.A. company. In the theoretical context are presented some international and national antecedents, as well as some theoretical basis related to talent management and job performance.

This investigation is a non-experimental study, transeccional, correlacional, it was developed a questionnaire of twenty items as measurement instrument in order to get information about the context and the authors' perception. On the one hand, the dimensions of talent management were: to integrate people, organize people, to reward people, to develop people, to retain people and to monitor people, on the other hand the dimensions of job performance were: goals achievement, knowledge and abilities and behavior.

The analysis of the results allowed to establish a meaningful relationship between both variables of study, with a coefficient  $d$  of Somers 0.00; due to the most of the dimensions of talent management showed relationship to job performance.

Finally, based on the results, recommendations were made in order to improve the talent management and the job performance in Hidrandina S.A.

Key Words: talent management and Job performance.

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales**

## REFERENCIAS

- Alcántara, R. (2015). *Estrategia integral de gestión de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Seguridad Zeus Security and Service SAC*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Alles, M. (2012). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en Competencias*. (2ª Ed.). Buenos Aires: Gránica.
- Arana, K. & Vasquez, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014, Perú*.
- Betancourt, A. & Muriel, M. (2015). *Diseño del área de gestión humana en la empresa Colombiana de Tenis S.A.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Occidente en Santiago De Cali, Colombia
- Cabrera, I. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Huaral. Perú.
- Cayetano, P. (2015). *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera EDYFICAR - Chimbote: 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Cenas, C. (2014). *Dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la gestión en la Municipalidad Distrital de Laredo 2014*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Coello, G. (2014). *Gestión del Talento Humano para El Desarrollo Productivo y Su Impacto Ambiental de la Empresa Agrícola Grucowil SA periodo 2013*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- Cuenca, J. (2014). *Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la Financiera Confianza*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.



- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (11ª Ed.). México: Pearson Education.
- Esaine, C. & León, Z. (2014). *La eficiencia de los procesos de la gestión de recursos humanos y su influencia en la satisfacción del servicio en los clientes externos de la empresa Dias S.A. sucursal Cajamarca-2014*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Calderón, L. (2013). *Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú*. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionar-talento-humano-peru/>
- Fuentes, I. (2014). *Plan de capacitación y el desempeño laboral de personal del Proyecto Especial Chavimochic en el año 2012*. (Tesis Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Calderón, G. & Álvarez, C. (2012). *Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas*. *Revista Universidad EAFIT*, 42(142), pp. 26-45. Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/800>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4.ª ed.). México: The McGraw-Hill Companies
- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid, España.
- Mondy, R. & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª Ed.). México: Pearson Education.
- Pérez, G. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Calidad del Servicio al Cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda*. (Tesis Licenciatura). Universidad Técnica De Ambato, Ecuador.
- Romero, C. (2011). *Aplicación de un modelo de gestión por competencias para Talento Humano aplicado en comando unidad de negocio Cuenca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica Israel, Cuenca, Ecuador.
- Sarango, F. (2015). *Propuesta para optimizar la gestión del talento humano en la empresa de economía mixta Lojagas de la ciudad de Loja*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Loja, Ecuador.

Saltos, P. & Tenelema, A. (2012). *Estudio de factibilidad para diseñar e implementar un sistema de gestión del talento humano en la compañía ANDESNEGSA S.A. (Tesis Licenciatura)*. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Serrano J. & Barba, M. (2011). *La gestión de recursos humanos en las corporaciones locales*. (Tesis Licenciatura). Universidad Politécnica de Cartagena, España.

Solano, T., Quispealaya, T., Velló, V., Inca, R. & Sánchez, E. (2014). *La gestión del conocimiento y su influencia en el desempeño del capital humano*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.