



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y
LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA FINANCIERA UNO S.A – CAJAMARCA 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Cueva Romero, Erika Patricia.

Quispe Malca, Rayza Cecilia.

Asesor:

Mg. Liliana Carrillo Carranza

Cajamarca – Perú

2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

<u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u>	ii
<u>DEDICATORIA</u>	ii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iv
<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u>	v
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	vi
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	viii
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	x
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	13
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	37
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	60
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS	77
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1. Operalización de Variables.....	37
Tabla n.º 2. Población equivalente a muestra.....	41
Tabla n.º 3. Variable Gestion de Talento	42
Tabla n.º 4. Indicador existencia de un MOF	43
Tabla n.º 5. Indicador cantidad de puestos en la empresa	43
Tabla n.º 6 . Indicador Perfil del puesto y el puesto.....	44
Tabla n.º 7 . Indicador existencia de objetivos y metas.	45
Tabla n.º 8 . Indicador existencia de resultados de las actividades	45
Tabla de categorías: Tabla n.º 9. Indicador requisitos físicos del puesto.....	46
Tabla de categorías: Tabla n.º 10 . Indicador requisitos mentales del puesto.....	47
Tabla n.º 11. Indicador tipo de reclutamiento que se utilizó en la empresa	47
Tabla n.º 12. Indicador tipo de selección que se utilizó en la empresa	48
Tabla n.º 13. Indicador existencia de una evaluación del desempeño	49
Tabla n.º 14. Indicador recompensa que brinda la empresa.....	49
Tabla n.º 15. Indicador retroalimentación de la empresa	50
Tabla n.º 16. Indicador desarrollo alcanzado de los colaboradores luego de la evaluación dl desempeño.....	51
Tabla n.º 17. Indicador resultado de la evaluación del desempeño.....	51
Tabla n.º 18. Indicador del potencial de desarrollo de los colaboradores	52
Tabla n.º 19. Indicador existencia de un seguimiento después de la evaluación del desempeño	53
Tabla n.º 20. Indicador existencia de un incentivo salarial por parte de la empresa.....	53
Tabla n.º 21. Indicador existencia de un tipo de prestaciones que brinda la empresa.....	54
Tabla n.º 22. variable Motivación.....	55
Tabla n.º 23. Indicador Competencias	55
Tabla n.º 24. Indicador Confianza en sí mismo.....	56
Tabla n.º 25. Indicador sueldos	57
Tabla de categorías: Tabla n.º 26. Indicador incentivos	57
Tabla de categorías: Tabla n.º 27. Indicador línea de carrera	58
Tabla de categorías: Tabla n.º 28. Indicador Desempeño	59
Tabla de categorías: Tabla n.º 29. Indicador Liderazgo	59
Tabla n.º 30. Prueba estadística de correlación del análisis y descripción de puestos * Motivación.....	66
Tabla n.º 31. Prueba estadística de correlación de la atracción, selección e incorporación de personas* Motivación.	66
Tabla n.º 32. Prueba estadística de la evaluación del desempeño * Motivación.....	67

Tabla n.º 33. Prueba estadística del desarrollo de planes de sucesión * Motivación.....	67
Tabla n.º 34. Prueba estadística de la Formación * Motivación.....	68
Tabla n.º 35. Prueba estadística de la Remuneración y beneficio* Motivación.....	69
Tabla n.º 36. Prueba estadística Chi – Cuadrado.....	70
Tabla n.º 37. Prueba estadística R- Pearson.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1. Diseño de la investigación.....	40
Figura n.º 2. Estudio de la Gestión de Talento Humano con respecto al análisis y descripción de puestos en la empresa.....	60
Figura n.º 3. Estudio de la Gestión de Talento Humano con respecto al análisis y descripción de puestos en la empresa.....	61
Figura n.º 4. Estudio de la Gestión de Talento Humano con respecto a la Evaluación del desempeño.....	61
Figura n.º 5. Estudio de la Gestión de Talento Humano con respecto al Desarrollo de planes de sucesión.....	62
Figura n.º 6. Estudio de la Gestión de Talento Humano con respecto a la formación.....	63
Figura n.º 7. Estudio de la Gestión de Talento Humano con respecto a la remuneración	63
Figura n.º 8. Estudio de la Motivación con respecto a la dimensión intrínseca.....	64
Figura n.º 9. Estudio de la Motivación con respecto a la dimensión extrínseca.....	65

RESUMEN

El propósito de esta investigación es identificar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la motivación en los colaboradores de la empresa Financiera Uno S.A. Cajamarca 2017, para lo cual, los resultados indicaron que la relación es directa, identificando por parte de los colaboradores que existe una dimensión de la Gestión de Talento Humano que afecta en la motivación, como es la “remuneración”.

El estudio de esta tesis se basa en una investigación no experimental Transversal - de diseño descriptivo correlacional.

La población del estudio estuvo conformada por los colaboradores (01 gerente, 01 supervisor de plataforma, 01 coordinador, 08 asesores de plataforma y 12 ejecutivos) aplicando la técnica de la encuesta mediante el cuestionario como herramienta, conformado por 51 preguntas, en las cuales 29 son para medir la variable de Gestión de Talento Humano y 22 para la variable de la Motivación, para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert, tomando como base en la variable de Gestión de Talento Humano 6 dimensiones y en la variable Motivación 2 dimensiones.

Se determinó que existe una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Financiera Uno SA, debido a que se obtuvo un valor Pearson =0,867 lo cual indica que existe una correlación positiva altamente significativa.

Finalmente se identificó que la Gestión de Talento Humano cuenta con una dimensión que predomina en la motivación debido a que arrojó un valor Pearson de 0,681 por lo que se puede decir que la dimensión llamada remuneración tiene una correlación moderada altamente significativa en los colaboradores de la empresa Financiera UNO S.A – Cajamarca 2017

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the relationship that exists between the Human Talent Management and the motivation of the employees of the company Financiera Uno S.A. Cajamarca 2017, for which, the results indicated that the relationship is direct, identifying on the part of the collaborators that there is a dimension of Human Talent Management that affects motivation, such as "remuneration".

The study of this thesis is based on a non-experimental Transversal research - of descriptive correlational design.

The study population consisted of collaborators (01 manager, 01 platform supervisor, 01 coordinator, 08 platform advisors and 12 executives) applying the survey technique using the questionnaire as an instrument consisting of 51 questions, in which 29 are To measure the Human Talent Management variable and 22 for the Motivation variable, to obtain the answers, the Likert scale method was used, based on the variable of Human Talent Management, 6 dimensions and the variable Motivation 2 dimensions.

It was determined that there is a positive relationship between the Management of Human Talent and the motivation of employees of the company Financiera Uno SA, because a Pearson value = 0.867 was obtained, which indicates that there is a highly significant positive correlation.

Finally, it was identified that the Human Talent Management has a dimension that predominates in the motivation due to that I throw a Pearson value of 0.681 so it can be said that the remuneration has a highly significant moderate correlation in the employees of the Financiera UNO SA - Cajamarca 2017 Company.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina.: Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de términos*.
- Alva, L., & Cardenas, D. (2017). *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los colaboradores de tiendas por departamentos Ripley S.A en la ciudad de Cajamarca de marzo a noviembre, 2016*. Cajamarca.
- Bedoya, V. (2014). *Motivación femenina, caso sector Financiero*. Medellín, Colombia.
- Benitez, K. (2006). Consideraciones sobre la Gestión del Talento Humano: El enfoque del mercado Interno. *VISIÓN GERENCIAL*, 91-98.
- Cáceres, N. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Financiera*. Puno, Perú.
- Castope, J., & Arribasplata, M. (2017). *Motivación laboral y su influencia en el empeño de los asociados de la financiera CREDINKA S.A- Cajamarca 2017*. Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Cuajimalpa, México D.F: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Rio de Janeiro, Brasil.: Elsevier, Editora.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. México.: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Colombia.: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión de Talento Humano*. México.
- Chicama, F., Chuquitaipe, M., Preciado, S., & Rivas, M. (2017). *Principales factores en la gestión del talento que generan satisfacción laboral en los ejecutivos de atención al cliente de banca personal: Un estudio basado en los bancos BBVA Continental, Interbank y Banco de Crédito del Perú (BCP)*. Lima, Perú.
- García, A. (2017). Transformación digital en gestión de recursos humanos (parte 1). *Gestión, Mercado de Valores*.
- Gasco, J. L. (2000). *CONCEPTOS APLICADOS DE DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS: GUIA PRACTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL*. S.L. CIVITAS EDICIONES.
- Gonzales, W. (2011). "La Gestión del Talento Humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico de Guaranda" ". Guaranda.
- Guerrero, O., & Sánchez, M. (2011). *Análisis de la motivación del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja*. Tunja, Colombia.
- Hernandez, & Macetas. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A Cajamarca, 2016*. Cajamarca.
- Medina, M. (2012). *Concepto y esquema en la empresa*.
- Morales, O. (2016). *Estudio de los factores motivacionales en trabajadores de la generación "y" en una empresa del sector Retail*. Lima, Perú.
- Pinedo, C. (2017). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA PETREX S.A.*. Lima, Perú.
- RAE. (2017). *Diccionario de significados*.
- RAE. (2017). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.

- Rosales, N. (2015). *Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito san pedro de Andahuaylas, agencia principal, Apurímac - 2015*. Andahuaylas, Perú.
- Urteaga, L. (2015). “LA SATISFACION LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN MI CAJA CAJAMARCA”. Cajamarca.