



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra
Brigada de Caballería – Sullana, año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Br. Nole Silva, Shirley Marllory (ORCID: 0000-0001-6900-6441)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres, por ofrecerme la educación y los valores necesarios para ser una mujer honorable y profesional. A mis hermanos para quienes pretendo ser siempre un buen ejemplo. A mi hija por ser mi mayor motivación y para quien busco ser cada día mejor, A mi compañero en el hogar por su comprensión y apoyo en mis momentos de ausencia.

Agradecimiento

A Dios por darme las fuerzas necesarias y la oportunidad de seguir avanzando en mi caminar, A mis padres por haberme transmitido tan buenos valores, por la confianza y amor que a diario me saben brindar, a mi hija por la bendición de tenerla, a mi esposo por su comprensión y soporte que me brinda siempre.

Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 5:00 pm del día SABADO 12 de NOVIEMBRE del 2019.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

"INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERÍA – SULLANA, AÑO 2017"

Sustentada por:

NOLE SILVA SHIRLEY MARLLORY

Bachiller en:

(Apellidos)

(Nombres)

Administración.

ACUERDAN:

Aprobar

RECOMIENDAN:

Presidente(a) del Jurado :

DR. MIGUEL SALDARRIAGA PACHERRE

Nombres y Apellidos

Firma

Miembro del Jurado :

MG. FRANCISCO RAMOS FLORES

Nombres y Apellidos

Firma

Miembro del Jurado :

DR. FREDDY CASTILLO PALACIOS

Nombres y Apellidos

Firma

CAMPUS PIURA:

Av. Prolongación Chulucanas s/n.
Tel: (073) 285 600 Anx: 5501.

#bucv_peru
#ucv_peru
#saliradelente

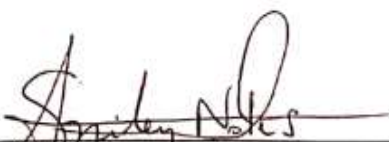
Declaratoria de autenticidad

Yo, **Shirley Marlory, Nole Silva**, con DNI N° 40273134 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestran en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, diciembre del 2017.


Shirley Marlory Nole Silva
DNI N° 40273134

ÍNDICE

Pág.

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de tablas..... | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. Realidad problemática | 1 |
| 1.2. Trabajos previos | 3 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 8 |
| 1.4. Formulación del problema | 19 |
| 1.5. Justificación del estudio | 20 |
| 1.6. Hipótesis | 21 |
| 1.7. Objetivos..... | 22 |
| II. MÉTODO..... | 24 |
| 2.1. Diseño de investigación | 24 |
| 2.2 Población y muestra | 27 |
| 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 27 |
| 2.4 Métodos de análisis de datos. | 29 |
| 2.5 Aspectos éticos..... | 29 |

| | |
|---|-----|
| III. RESULTADOS | 31 |
| IV. DISCUSIÓN | 54 |
| 4.1. Discusión y resultados | 54 |
| 4.2. Propuesta | 60 |
| V. CONCLUSIONES..... | 72 |
| VI. RECOMENDACIONES | 73 |
| REFERENCIAS | 74 |
| ANEXOS | 78 |
| Anexo 1. Cuestionario aplicado al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería..... | 79 |
| Anexo 1.A. Encuesta de la gestión del talento humano del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana | 79 |
| Anexo 1.B. Cuestionario de desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana | 82 |
| Anexo 2. Guía de entrevista aplicado a jefes que tienen administración directa del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana | 85 |
| Anexo 2.A. Consolidación de las respuestas de los entrevistados..... | 88 |
| Anexo 2.B. Informe de resultados de la guía de entrevista..... | 95 |
| Anexo 3. Matriz de consistencia del problema..... | 96 |
| Anexo 4. Matriz de instrumentos del tema..... | 100 |
| Anexo 5. Validaciones | 106 |
| Anexo 6. Confiabilidad | 117 |
| Anexo 7 Cuadro de resumen del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería – Sullana | 119 |
| Anexo 8 Fotos de entrevistas realizadas a los jefes del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana | 120 |
| Anexo 9. Acta de aprobación de originalidad..... | 125 |
| Anexo 10. Pantallazo del software turnitin | 126 |
| Anexo 11 Formulario de la autorización de la publicación electrónica de la tesis..... | 127 |
| Anexo 12 Autorización de la versión final del trabajo de investigación..... | 128 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Percepción de los trabajadores por los aspectos de la gestión del talento humano | 34 |
| Tabla 2 Nivel de gestión del talento humano | 35 |
| Tabla 3 Percepción de los trabajadores por los aspectos relacionados a su desempeño persona | 37 |
| Tabla 4 Nivel de desempeño del personal de los trabajadores | 39 |
| Tabla 5 Relación entre admisión de personal y desempeño del personal | 40 |
| Tabla 5.1 Correlación entre la dimensión admisión de personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal | 41 |
| Tabla 6 Relación entre la aplicación y el desempeño del personal | 42 |
| Tabla 6.1 Correlación entre la dimensión aplicación de personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal | 43 |
| Tabla 7 Relación entre la compensación y el desempeño del personal | 44 |
| Tabla 7.1 Correlación entre la dimensión compensación del personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal | 45 |
| Tabla 8 Relación entre el desarrollo y el desempeño del personal | 46 |
| Tabla 8.1 Correlación entre la dimensión desarrollo del personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal | 47 |
| Tabla 9 Relación entre el mantenimiento y el desempeño del personal | 48 |
| Tabla 9.1 Correlación entre la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano y desempeño del personal | 49 |
| Tabla 10 Relación entre el monitoreo y el desempeño del personal | 50 |
| Tabla 10.1 Correlación entre la dimensión monitoreo de personas de la gestión del talento humano y el desempeño del personal | 51 |
| Tabla 11 Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño | 52 |
| Tabla 11.1 Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal | 53 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de gestión del talento en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería-Sullana, El tipo de estudio de la investigación según su finalidad fue aplicada, su diseño corresponde a un estudio no experimental porque no existió manipulación de las variables, según su nivel de alcance fue una investigación descriptiva por que describe las características de las variables de investigación y según su temporalidad fue transeccional o transversal de tipo correlacional causal.

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fueron las encuestas aplicada a todos los 60 integrantes que forman parte del efectivo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana, y se entrevistaron a cinco Jefes de mayor nivel jerárquico y que tienen a cargo administración directa del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.

La finalidad en la aplicación de los instrumentos fue determinar la influencia en la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería de Sullana y determinar el grado de motivación de los trabajadores en relación a su desempeño laboral. Este estudio permitió evidenciar que existe un bajo nivel de la gestión del talento humano para con el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería, ya que no se le presta la debida importancia, no se gestionan los recursos necesarios para su capacitación, no se promueve el desarrollo profesional, haciendo que exista una baja motivación del recurso humano.

Palabras claves: Gestión del talento, desempeño, motivación.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the influence of talent management in the performance of the civilian personnel of the 1ra Brigade of cavalry - Sullana, the type of research according to their purpose study was applied, your design corresponds to a non-experimental study because there was no manipulation of variables, according to their level of scope was a descriptive research that describes the characteristics of the research variables and its temporality was transactional or Cross-correlational, causal type.

The techniques that were used for data collection were the polls applied to all 60 members that are part of the cash of the civilian personnel of the 1st Cavalry Brigade – Sullana, and interviewed five heads of higher hierarchical level and that they have carried out direct administration of civilian staff of the 1st Cavalry Brigade - Sullana.

The purpose in the application of the instruments was determine the influence on the management of human talent in the performance of civilian personnel of the 1st Sullana Cavalry Brigade and determine the degree of motivation of the workers in relation to their job performance. This study showed that there is a low level of human talent management for the civilian personnel of the 1st Cavalry Brigade, since it is not given due importance, the resources necessary for their training are not managed, and profesional development is not promoted, resulting in low motivation of human resources

Key words: Talent management, performance, motivation.