



# FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN

MENTORING COMO ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO EN LA CAJA MUNICIPAL DE SULLANA  
AGENCIA PRINCIPAL. AÑO 2014

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

VIDAL ADRIANZEN SHARON DENISSE

**ASESOR**

Dra. RODRÍGUEZ DE PEÑA, NÉLIDA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PIURA – PERU**

**2014**

PÁGINA DEL JURADO

---

DR. FREDDY CASTILLO PALACIOS  
**PRESIDENTE**

---

DRA. NÉLIDA RODRÍGUEZ DE PEÑA  
**SECRETARIO**

---

Mg. MERCEDES PALACIOS BRISEÑO  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, por haberme dado la oportunidad, fortaleza, sabiduría y confianza; por estar siempre a mi lado, brindándome su mano y ayudándome siempre a salir adelante y no dejarme caer en los momentos difíciles.

Señor gracias a ti lo he logrado

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres que son parte primordial en mi vida que con su esfuerzo amor y dedicación han logrado sacar adelante a nuestra familia, educarme en base a sus valores y virtudes, logrando ser la persona que ahora soy, ganándose así mi confianza y amor.

A mi esposo por su apoyo, comprensión amor, por ser parte de mi vida y a nuestra pequeñita que me permitirá lograr

## **DECLARACION DE AUTENTICIDAD**

Yo Sharon Denisse Vidal Adrianzén con DNI N° 46272918 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 de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta 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 información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de Enero del 2015.

-----

**Sharon Denisse Vidal Adrianzén**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis Titulada “Mentoring como estrategia para la gestión del talento humano en la Caja municipal de Sullana agencia principal. Año 2014”, con la finalidad de proponer una nueva estrategia en la empresa Caja municipal Sullana en el año 2014, en cumplimiento del reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título de Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
<b>Resumen .....</b>	<b>x</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>II. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>37</b>
2.1. Variables.....	38
2.2. Operacionalización de variables.....	39
2.3. Metodología.....	40
2.4. Tipo de estudio.....	40
2.5. Diseño.....	40
2.6. Población y muestra.....	41
2.7. Unidad de análisis.....	41
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
2.9. Métodos de análisis de datos.....	42
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
<b>IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>68</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>77</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>80</b>
<b>VII. ANEXOS.....</b>	<b>81</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 01:</b> Distribución de Empleados según si en su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades. Caja Municipal de Sullana.2014.....	36
<b>Tabla N°02:</b> Distribución de Empleados según si se aprecia en el producto final fácilmente el resultado de su trabajo. Caja Municipal de Sullana.2014.....	37
<b>Tabla N° 03:</b> Distribución de Empleados según si recibe información de cómo desempeña su trabajo. Caja Municipal de Sullana.2014.....	38
<b>Tabla N° 04:</b> Distribución de Empleados según si su trabajo requiere realizar diferentes operaciones y utilizar un gran número de habilidades y conocimientos. Caja Municipal de Sullana.2014.....	39
<b>Tabla N° 05:</b> Distribución de Empleados si en su propio trabajo, los supervisores u otras personas, le dan a conocer lo bien que lo están desarrollando. Caja Municipal de Sullana.2014.....	40
<b>Tabla N°06:</b> Distribución de Empleados según opinión si cada miembro del grupo desarrolla con habilidad todas o gran parte de las tareas que tiene asignado el grupo. Caja Municipal de Sullana.2014.....	41
<b>Tabla N°07:</b> Distribución de Empleados según opinión si los miembros del grupo, participan en la determinación de metas y objetivos de trabajo. Caja Municipal de Sullana.2014.....	
<b>Tabla N°08:</b> Distribución de Empleados según si se siente apoyado por su jefe inmediato. Caja Municipal de Sullana.2014.....	43
<b>Tabla N°09:</b> Distribución de Empleados según si se conocen los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados. Caja Municipal de Sullana.....	44
<b>Tabla N°10:</b> Distribución de Empleados según si se conocen los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados. Caja Municipal de Sullana.....	45

**Tabla Nº 11:** Distribución de Empleados según opinión utilizan para tomar decisiones acerca de los aumentos de sueldo, promociones, ascensos, despidos le satisfacen. Caja Municipal .....46

**Tabla Nº12:** Distribución de Empleados según si se sienten satisfechos con los diversos reconocimientos e incentivos que recibe de parte de la Caja Municipal de Sullana.2014..... 47

**Tabla Nº 13:** Distribución de Empleados según si el salario que recibe está de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo que realiza .Caja Municipal de Sullana. 2014.....48

**Tabla Nº 13:** Distribución de Empleados según si está de acuerdo con el salario que recibe por su nivel de preparación. Caja Municipal de Sullana. 2014.....49

## RESUMEN

La presente tesis tiene como finalidad proponer el mentoring como una estrategia de talento humano en la empresa CMAC– Sullana en el año 2014. Para su estudio, la población está comprendida por los 320 colaboradores de la Agencia Principal la cual se tomó como muestra el total de los colaboradores por ser una población finita. En la presente investigación se emplearon la encuesta y la entrevista. Los datos obtenidos fueron analizados estadísticamente y para el análisis de los datos se llevó a cabo mediante el paquete estadístico SPSS versión 19, donde se especifican todas las preguntas del cuestionario, permitiendo concluir que en la empresa existe un bajo nivel de gestión y un clima desfavorable, una motivación baja en lo que respecta a estímulos, incentivos, de reconocimientos como también existe un bajo rendimiento en lo que respecta a la implementación de nuevas estrategias dentro de la empresa de los trabajadores de la CMAC - Sullana. A través de la propuesta del mentoring se logrará alcanzar ciertos objetivos, tales como mejorar el rendimiento y productividad de los empleados; reclutar y retener personas con alto potencial y altos niveles de competencia; maximizar el desempeño de los colaboradores mediante la estrategia de Mentoring.

Palabras claves: Talento humano, liderazgo, motivación, productividad laboral, desempeño laboral.

## ABSTRACT

This thesis aims to propose mentoring as a strategic of Human Talent in the Company CMAC – Sullana in 2014. For the study, the population is comprised of the 320 (three hundred twenty) employees of the principal agency, which was sampled total employees for being a finite population. In this research used the survey and interview. The data obtained were analyzed statistically and the data analysis was performed using spss versión 19, where all the survey questions are specified, allowing to conclude that the Company there is a low level of management and unfavorable weather, low motivation with regard to stimuli, incentives, and recognition as there is also a low yield with respect to the implementation of new strategies. Within the Company workers CMAC -Sullana. Through mentoring proposal will be able to achieve certain goal, such as improving the performance and productivity of employees, recruit and retain people with high potencial and high levels of competition, maximize employee performance through the strategy of mentoring.

Key words: Human Talent, leadership, motivation, labor productivity, job performance.