



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERENAZGO. M. P.
HUALGAYOC – 2018.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

WALMER DÍAZ MEGO

ASESOR:

MG. WILLIAM RICARDO DÍAZ TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN



En la ciudad de Chiclayo, siendo las 11:30 AM horas del día 28 de enero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0217, de fecha 24 de enero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERENAZGO.M.P. HUALGAYOC - 2018", presentado por el (la) Bachiller: DÍAZ MEGO WALMER con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : MBA. Manuel Lorenzo German Cáceres

SECRETARIO (A) : Mgtr. Julio César Nunton More

VOCAL : MBA. William Ricardo Díaz Torres

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve: **APROBADO POR UNANIMIDAD**, Siendo las 12:10 PM del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 28 de enero del 2019

MBA. Manuel Lorenzo German Cáceres
Presidente

Mgtr. Julio César Nunton More
Secretario (a)

MBA. William Ricardo Díaz Torres
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres por haberme enseñado el camino de la perseverancia, en especial a mi esposa por la confianza y apoyo incondicional, a mis hijas Naliny Maricel y Brenda Yamilet quienes son motivo de inspiración para lograr mis objetivos.

Walmer.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitir mi realización como profesional, a los docentes y agentes de serenazgo de la municipalidad provincial de Hualgayoc por colaborar para el proceso del desarrollo de investigación, permitiendo así la culminación del estudio.

Walmer.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

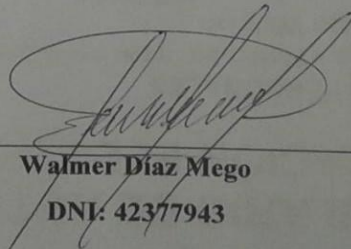
Por el presente documento, el alumno del sistema universitario basado en experiencia universitaria: Walmer Díaz Mego, DNI 42377943

Quien ha elaborado el Trabajo de Investigación denominado “Influencia de la gestión del talento humano en relación al desempeño laboral del serenazgo. M. P. Hualgayoc – 2018.” para optar el grado de Licenciado en Administración otorgado por la Universidad César Vallejo: que el presente trabajo de investigación Final - Tesis ha sido íntegramente elaborado por mi persona y que no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro Trabajo de Investigación Final-Tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier institución educativa.

Dejo expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no he asumido como mía las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o de internet.

Asimismo, afirmo que he leído el Trabajo de Investigación Final-Tesis en su totalidad. Asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente que este compromiso de fidelidad tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

Chota. 16 de Julio del 2018



Walmer Díaz Mego
DNI: 42377943

Presentación

Señores integrantes del Jurado evaluador, de acuerdo con lo estipulado en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a su disposición para la revisión y evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Influencia de la gestión del talento humano en relación al desempeño laboral del serenazgo. M. P. Hualgayoc – 2018.”, realizado según los lineamientos de la universidad y cuyo objetivo es la obtención del título profesional de Licenciado en Administración, para tal efecto el estudio persigue determinar la influencia de la gestión del talento humano en relación al desempeño laboral del serenazgo. M.P. Hualgayoc – 2018, para lograr el propósito se estructuro de la siguiente manera.

Capítulo i: Introducción.

Capítulo ii: Método.

Capítulo iii: resultados.

Capítulo iv: Discusión.

Capítulo v: Conclusiones.

Capítulo vi: Recomendaciones.

Por consiguientes señores integrantes de este digno jurado, estoy apto a aceptar las sugerencias que de manera constructiva puedan hacerle a la presente y que servirá como aporte para poder mejorarlo, así mismo sirva como base para aquellos que muestren interés en el tema y deseen continuar con estudios de esta naturaleza.

GENERALIDADES

Título

Influencia de la Gestión del Talento Humano en relación al Desempeño Laboral del serenazgo: M.P. Hualgayoc -2018.

Autor

Díaz Mego Walmer

Asesor

Mg. Díaz Torres William, Ricardo

Tipo de investigación

- Tipo de investigación: Cuantitativa
- Diseño de investigación: No Experimental

Línea de investigación

Gestión del Talento Humano.

Localidad:

Bambamarca, Perú

Ubicación de la empresa:

Jr. Miguel Grau N° 320 - Bambamarca

Duración de la investigación:

Fecha de inicio : 09 Setiembre del 2017

Fecha de culminación : 30 de Agosto del 2018

Índice

Acta de sustentación.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad.....	V
Presentación.....	VI
Generalidades.....	VII
Índice.....	VIII
Índice de tablas.....	X
Índice de Figuras	XI
Resumen.....	XII
Abstracta.....	XIII
I: Introducción	14
1.1 Realidad problemática.....	14
1.1.1 Nivel internacional.....	14
1.1.2 Trabajos nacionales.....	16
1.2 Trabajos previos.....	18
1.3 Conceptos básicos relacionados a la primera variable.....	20
1.4 Variable gestión del talento humano.....	21
1.4.1 Importancia de la gestión del talento humano.....	23
1.4.2 Funciones de la gestión del talento humano.....	24
1.5 Conceptos básicos relacionados a la segunda variable.....	25
1.6 Variable desempeño laboral.....	26
1.6.1 Indicadores de desempeño laboral.....	28
1.6.2 Factores que influyen en el desempeño laboral.....	28
1.6.3 Dimensiones del desempeño laboral.....	30
1.6.4 Características del desempeño laboral.....	31
1.7 Teorías relacionadas con las dos variables.....	32
1.7.1 Teoría de la administración del talento humano.....	32
1.7.2 Teoría del comportamiento.....	32
1.7.2.1 Factores higiénicos o factores extrínsecos.....	34
1.8 Formulación del problema.....	34
1.9 Justificación del estudio.....	34
1.10 Hipótesis.....	35
1.11 Objetivos.....	35
II: Método	36
2.1 Tipo de investigación.....	36
2.2 Diseño de investigación	36
2.3 Enfoque.....	36
2.3.1	36
Esquema.....	

2.3.2 Variables y operacionalización.....	37
2.4 Población y muestra.....	39
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
2.5.1 Cuestionario.....	40
2.5.2 Validez del instrumento de medición.....	41
2.5.3	45
Confiabilidad.....	
2.5.4 Método de análisis de datos de la investigación.....	47
2.6 Aspectos éticos.....	47
III: Resultados	49
IV: Discusión	56
V: Conclusiones	57
VI: Recomendaciones	58
VII: Referencias	60
Anexos:	65
Matriz de consistencia.....	65
Cuestionario N° 01.....	66
Cuestionario N° 02.....	67
Tabulación de resultados de la variable uno.....	67
Tabulación de resultados de la variable dos.....	68
Coefficiente de correlación de Spearman.....	70
Imágenes de aplicación del instrumento de recolección de datos (encuesta).....	71
Acta de aprobación de originalidad de tesis	72
Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	73
Reporte Turniting.....	74

Índice de Tablas

Tabla 01	Operacionalización de las variables.....	38
Tabla 02	Identificación de población.....	39
Tabla 03	Categorías asignadas a las variables.....	40
Tabla 04	Escala de valoración de Alpha de Cronbach.....	45
Tabla 05	Significado del coeficiente de correlación de Spearman.....	47
Tabla 06	Criterios éticos de la investigación.....	48
Tabla 07	Frecuencia de la gestión del talento humano.....	49
Tabla 08	Frecuencia de la gestión del talento humano según sus funciones....	50
Tabla 09	Frecuencia del desempeño laboral según sus factores.....	51
Tabla 10	Nivel de gestión del talento humano. Serenazgo. M.P. Hualgayoc..	52
Tabla 11	Nivel de desempeño laboral del serenazgo. M.P. Hualgayoc -2018..	53
Tabla 12	Relaciones entre variable uno y variable dos.....	54

Índice de figuras

Figura 01	Confiabilidad de variable uno.....	45
Figura 02	Confiabilidad de variable dos.....	46
Figura 03	Frecuencia de la gestión del talento humano según su importancia	49
Figura 04	Frecuencia de la gestión del talento humano según sus funciones	50
Figura 05	Frecuencia del desempeño laboral según sus factores.....	51
Figura 06	Nivel de gestión del talento humano.....	52
Figura 07	Nivel del desempeño laboral.....	53
Figura 08	Relación entre variable uno y variable dos.....	54

Resumen

El desarrollo del informe de investigación, tuvo por objeto principal, “Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en Relación al Desempeño Laboral del Serenazgo. M. P. Hualgayoc – 2018”; para tal propósito aplicamos el método deductivo, tipo cuantitativa y diseño no experimental con enfoque correlacional; las variables pasó la validez de Cronbach con 0.63 y 0.66 de confiabilidad. Según los objetivos específicos; del nivel esperado 3 arrojó 2.12 y 2.23 por variable; aplicando el coeficiente de correlación de Spearman se determinó que, la influencia fuerte y perfecta, de hasta 0.9885; Tal efecto permite descartar la hipótesis H_0 y consentir la hipótesis opcional H_1 donde afirma que sí existe una relación directamente proporcional entre variables. Finalmente se recomienda diseñar un plan estratégico motivacional de un costo tentativo de doce mil setecientos treinta soles, con la finalidad de disminuir las brechas que existe.

Palabras claves: Gestión, talento humano, desempeño laboral, relación, influencia.

Abstract

The purpose of the writing of the research report was to determine the influence of the Human Talent Management in relation to the Serenazgo's Work Performance. M. P. Hualgayoc - 2018; for this purpose we apply the deductive method, quantitative type and non-experimental design with correlational approach; The variables passed the validity of Cronbach with 0.63 and 0.66 of reliability. According to the specific objectives; from expected level 3, it returned 2.12 and 2.23 per variable; applying the Spearman correlation coefficient, it was determined that, the strong and perfect influence, of up to 0.9885; This effect allows discarding the H0 hypothesis and allowing the optional hypothesis H1 where it affirms that there is a directly proportional relationship between variables. Finally, it is recommended to design a motivational strategic plan with a tentative cost of twelve thousand seven hundred thirty soles, in order to reduce the gaps that exist.

Keywords: Management, human talent, work performance, relationship, influence.