TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASESORES COMERCIALES DE LA COMPAÑIA SALES GROUP SAC, DISTRITO DE MIRAFLORES (LIMA- PERÚ), 2022"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Teofila Ana Grecio Pirca (0000-0003-2966-1198)

Marilu Dina Coarita Cunurana (0000-0001-6023-8676)

Asesor:

Antonio Roberto Huachaca Urbina (0000-0003-4784-6524)

Lima – Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 30 de enero de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**ANA CECILIA NAPAN YACTAYO**
Miembro 1	**MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA**
Miembro 2	**OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASESORES COMERCIALES DE LA COMPAÑIA SALES GROUP SAC, DISTRITO DE MIRAFLORES (LIMA- PERÚ), 2022"

Presentado por el(la) bachiller.
TEÓFILA ANA GRECIO PIRCA
MARILU DINA COARITA CUNURANA

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	**TEÓFILA ANA GRECIO PIRCA**		
Nota (en letras):	Trece		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	**MARILU DINA COARITA CUNURANA**		
Nota (en letras):	Trece		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Presidente(a) del Jurado

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Asesor(a)

MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA
Miembro 1

OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 21 de julio del 2024

Señor,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Teófila Ana Grecio Pirca; Marilu Dina Coarita Cunurana estudiantes/egresadas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor Antonio Roberto Huachaca Urbina, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ASESORES COMERCIALES DE LA COMPAÑÍA SALES GRUOP SAC, DISTRITO DE MIRAFLORES (LIMA – PERÚ) 2022", sustentado para obtener el título/Licenciadas de Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales de licenciadas en administración de empresas, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista
DNI: 48185818

Firma tesis
DNI: 47905945

Firma del asesor de tesis
DNI: 08665380

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Gestión del talento humano y el desempeño laboral en asesores comerciales de la compañia Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima-Perú), 2022

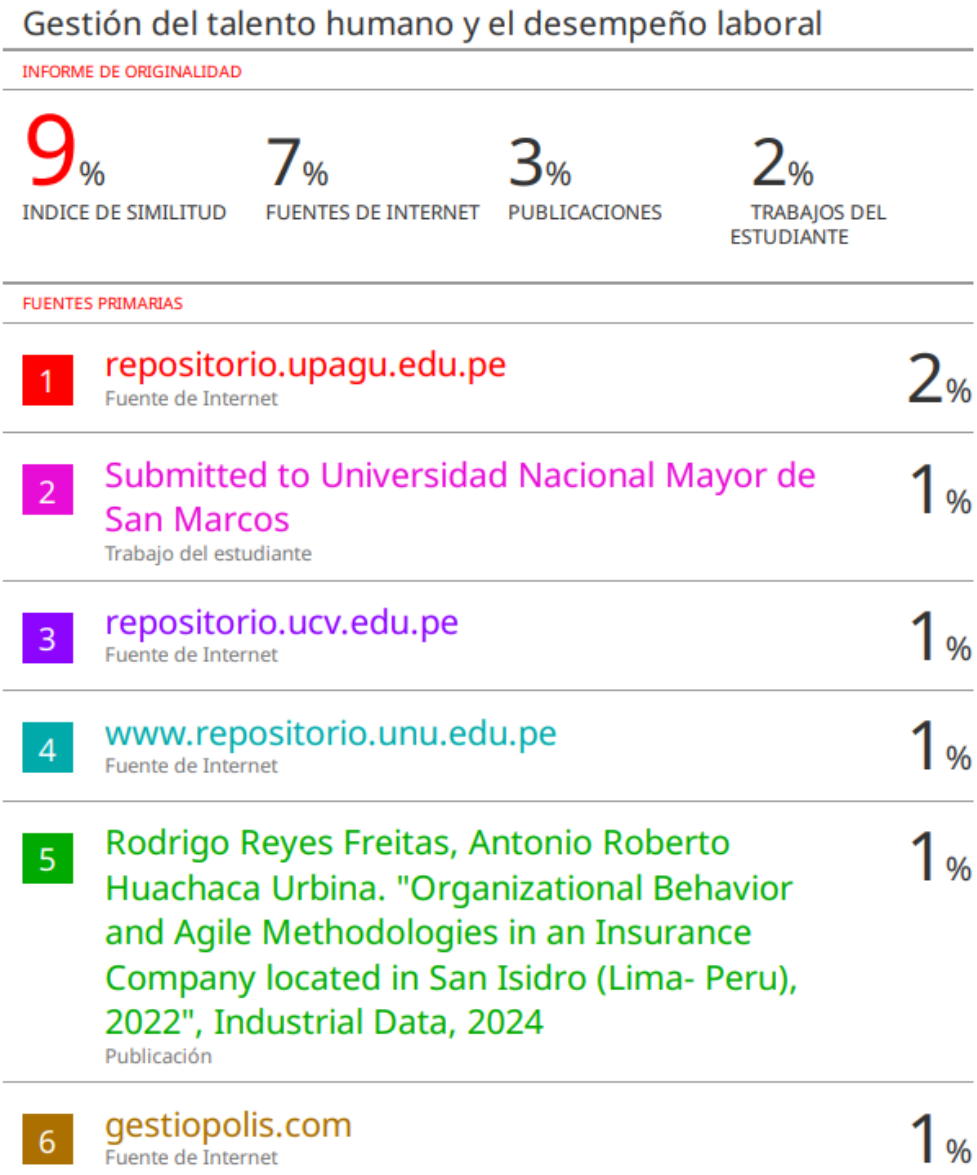
Autores. Teofila Ana Grecio Pirca; Marilu Dina Coarita Cunurana

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2425396822).

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Gestión del talento humano y el desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	7%	3%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Rodrigo Reyes Freitas, Antonio Roberto Huachaca Urbina. "Organizational Behavior and Agile Methodologies in an Insurance Company located in San Isidro (Lima- Peru), 2022", Industrial Data, 2024 Publicación	1%
6	gestiopolis.com Fuente de Internet	1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA ***Miembro 1***

OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO ***Miembro 2***

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASESORES COMERCIALES DE LA COMPAÑIA SALES GROUP SAC, DISTRITO DE MIRAFLORES (LIMA- PERÚ), 2022

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND JOB PERFORMANCE IN BUSINESS ADVISORS OF THE SALES GROUP SAC COMPANY, MIRAFLORES DISTRICT (LIMA-PERU), 2022

1) Teófila Ana, Grecio Pirca, Facultad de Ciencias Empresariales
100038689@cientifica.edu.pe
Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.
https://orcid.org/0000-0002-3149-4360

2) Marilu Dina, Coarita Cunurana, Facultad de Ciencias Empresariales
100036429@cientifica.edu.pe
Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.
https://orcid.org/0000-0001-6023-8676

3) Antonio Roberto, Huachaca Urbina, Facultad de Ciencias Empresariales
ahuachaca@cientifica.edu.pe
Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.
https://orcid.org/0000-0003-4784-6524

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resumen

La Gestión del Talento humano, en el mundo actual, ayuda a la organización a tener un colaborador con competencias y habilidades, en ese sentido, el estudio analizó GTH y su relación con el desempeño laboral en asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, de Lima. Con enfoque cuantitativo de tipo aplicada con diseño no experimental y de nivel correlacional. La población objeto de estudio fueron 52 consultores seleccionadas. Del análisis estadístico se concluyó que existe relación mediante la prueba de Spearman (0.559) con un sig=0.000<0.05, demostrándose que existe relación moderada. Por lo tanto, se evidenció la asociación positiva entre GTH y el DL en la empresa, de manera moderada.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño, laboral, habilidades

Abstract

Human Talent Management, in today's world, helps the organization to have a collaborator with skills and abilities, in this sense, the study analyzed GTH and its relationship with job performance in commercial advisors of the company Sales Group SAC, from Lime. With a quantitative approach of the applied type with a non-experimental design and a correlational level. The study population was 52 selected consultants. From the statistical analysis it was concluded that there is a relationship using the Spearman test (0.559) with a sig=0.000<0.05, demonstrating that there is a moderate relationship. Therefore, the positive association between GTH and DL in the company was evidenced, in a moderate way.

Keywords: Human talent management, performance, labor, skills

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Introducción

El contexto laboral postpandemia se centra en la adaptación al nuevo entorno, con énfasis en el trabajo remoto y el progreso de habilidades pertinentes. La gestión del talento humano (GTH) se enfoca en capacitar a los colaboradores con habilidades transversales (Ramírez et al., 2019) y en fomentar capacidades dinámicas entre los directivos (Barrios et al., 2020). Las empresas han cambiado su enfoque hacia el talento humano, lo que ha llevado a replantear estrategias para no afectar el desempeño del personal (Jara et al., 2018). Satisfacer las necesidades laborales es crucial para el personal (Kulachai et al., 2018).

En América Latina, la GTH se apoya en los individuos como activos fundamentales, requiriendo inversiones en su desarrollo para obtener rendimientos significativos (Deloitte, 2018; Ramírez et al., 2019). Las organizaciones necesitan mejorar estrategias de GTH para superar desafíos como la falta de habilidades y el envejecimiento de la fuerza laboral (Ramírez et al., 2019). El enfoque hacia los empleados como activos es vital para el éxito de las empresas (Obedgiu, 2017).

A nivel nacional, el liderazgo servidor influye positivamente en la satisfacción laboral basada en la teoría del aprendizaje social (Pino et al., 2020). Mejorar las capacidades para innovar en GTH afecta directamente el rendimiento organizacional, generando una ventaja competitiva (Del Rio et al., 2022). El desempeño laboral está estrechamente ligado a la GTH y puede aumentar la productividad (Yupanqui, 2022). Es esencial que las empresas en el país establezcan estrategias innovadoras para mejorar el desempeño de su personal.

El objeto del presente estudio es la compañía Sales Group SAC, es un socio estratégico de Movistar, cuyas posiciones corporativas se han visto reducidas en sus ventas ya que entidades como Claro y Entel tienen poder sobre sus negocios. Por este motivo, los asesores no tienen un buen proceso adecuado para el cierre de una venta final con el cliente, donde el producto es el cambio de planes móviles, migraciones, la telefonía e internet con fibra óptica, lo que no permite cumplir con las cuotas impuestas por la compañía, con la opresión de los supervisores en alcanzar el propósito, abandonan las responsabilidades de mejora en los colaboradores, estando desmotivados, la insatisfacción y la falta de compromiso hace que los empleados dejen su trabajo y busquen mejores oportunidades de trabajo. Por lo expuesto, se investiga precisar el vínculo entre las variables GTH y DL.

Se presentan los siguientes antecedentes internacionales: Correa (2018) determinó que el valor de la evaluación del desempeño está vinculado al rendimiento de la gestión institucional y su capacidad para realizar ajustes en la preparación temática universitaria. Por otro lado, Barrios, Olivero y Figueroa (2020) sostienen que el conocimiento y la forma de dirección fomentan la transformación en las organizaciones. Silva, Duguarte y Rueda (2020) identificaron aspectos positivos y negativos sobre la gestión de personas, destacando la necesidad de cumplir con las metas establecidas en tiempos programados, lográndolo de manera eficiente para alcanzar la competitividad. Gavidia (2021) llegó a la conclusión de que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el manual de operaciones de los empleados es fundamental para lograr resultados, e implementar la revisión del rendimiento de las funciones de los trabajadores ayuda a comprender el estado individual de cada uno en un emprendimiento. Finalmente, Omotunde et al. (2021) evaluaron la (GTH) y el (DL) en el Departamento de Recursos Humanos, concluyendo que la principal dificultad de la GTH fue la falta de financiación.

En cuanto a los antecedentes nacionales: Chipana (2019) explicó que es crucial gestionar adecuadamente el talento humano para mejorar el desempeño laboral de los empleados. Asimismo, Segura y Correa (2020) analizaron la GTH versus el DL para los empleados, el enfoque cuantitativo y correlacional. Explica que una variable tiene un impacto en la otra porque ambas variables están relacionadas y, por lo tanto, una variable influye sobre la otra variable. Verástegui (2021) sugiere que cuando las habilidades de cada trabajador están alineadas, su desempeño laboral mejora significativamente, y el reconocimiento a través de premios influye en la adquisición de nuevas habilidades. Por otro lado, La Torre (2022) concluye que existe una pequeña correlación positiva entre la GTH y DL. Además, el estudio de Sánchez (2022) afirma que un buen clima organizacional mejora el desempeño laboral en un gobierno local, por lo que es recomendable invertir en mejorar este clima mediante planes de.

Con base en lo anterior, el objetivo del estudio fue identificar la asociación de GTH con el desempeño laboral en asesores comerciales de Sales Group SAC en el distrito de Miraflores, 2022. Para llevar a cabo un análisis más específico, la variable 1 (Gestión del Talento Humano) fue subdividida en tres dimensiones: Conocimiento, habilidad y motivación; también la variable 2 (Desempeño laboral) también se dividió en tres dimensiones: cumplimiento de objetivos y tarea; cooperación y trabajo en equipo; superación personal. Como objetivos específicos, se buscó analizar la relación de las dimensiones de la variable1 y variable 2

La justificación teórica de este estudio radica en que, entre otros autores, Chiavenato (2011). Espera contribuir a la línea de investigación en ciencias empresariales sobre la gestión de talento humano y desempeño laboral, es práctico porque aportará a la resolución de problemas de las empresas estudiadas y puede servir de referencia para otras compañias que quieran continuar con la misma línea de investigación y la legitimación metodológica basada en Hernández y Mendoza (2018) hubo una correlación en el rango. Además, se creó un cuestionario basado en la escala de Likert y se sometió a evaluaciones psicométricas para evaluar su validez y confiabilidad.

Gestión del talento humano

Es un conjunto de acciones que orientan los ejecutivos al personal, sobre el alistamiento, la clasificación, la formación, la compensación y preparación para el cumplimiento (Chiavenato, 2011). En ese contexto, se enfoca en cómo organizar el trabajo, contratar, clasificar, evaluar el desempeño, capacitar, avanzar en las técnicas y crecer profesionalmente, así como en el compromiso y trato directo con los empleados (Trebilcock, 2012). También, se dice que la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

gestión de talento humano es un medio valioso, permanente e importante para abordar los desafíos actuales de la compañía. Busca elevar en nivel de vanguardia las capacidades operativas, destacando la ubicación de la capacitación especializada y la gestión del potencial basado en el conocimiento de las personas "Hacer o pueden hacer" (Mora, 2012). Tal como lo describen, la GTH son acciones para mejorar el valor de trabajar juntos, las metas empresariales y el pago de salarios (Vásquez, 2008). Estudios como el de la GTH tiene un mérito distintivo por preminente, la compañía sabe cómo aprovechar y liberar la virtud competitiva, para ello necesitan encontrar el talento adecuado que trabaje de manera ingeniosa incorporando valor. Los estudios como el GTH tiene un mérito distintivo (Amechaurra, 2010).

Las dimensiones consideradas fueron:

El conocimiento. Según Chiavenato (2011), es una recopilación de toda la información, pensamientos, ideas, prácticas y enseñanzas del supervisor. Siempre está cambiando de originalidad, el supervisor lo usa y actualiza continuamente. De manera que Galicia (2010), indica el conocimiento debido a la evaluación de la tecnología de la información es un recurso con un gran potencial para cambiar el mundo. *La habilidad*. Tal como lo describe Chiavenato (2011) plantea el "saber hacer", usar y adaptar el entendimiento, para la resolución de problemas, creando e innovando conocimiento. Asimismo, que las habilidades intelectuales se refieren a las cualidades de la mente y está directamente relacionada con la habilidad. Sin embargo, como componente crucial del crecimeinto profesional es necesario desarrollar y mejorar el juicio, el tacto, la capacidad de autoexpresión, la capacidad de reconocer los problemas, la espiritualidad constructiva, la cultura general y el propósito de la formación continua. Esto representa un indicador de la importancia de los aspectos internos de la gestión de TH. Para Acevedo (2010). *La motivación*. Asimismo (Maslow, 1991), donde las motivaciones personales estimulan y ordenan fomentar el enfoque de trabajo en el comportamiento de los trabajadores en relación con las metas y los propósitos de la empresa. De manera que la investigación de Chávez y Martínez (2013) indicó la participación permite que el empleado se involucre en las actividades laborales, identifique sus talentos y habilidades que permitan el logro de los objetivos organizacionales, lo cual se verá reflejado en las recompensas que recibe en reconocimiento de su desempeño laboral.

Desempeño laboral

Respecto a la variable Desempeño Laboral, se define como el comportamiento o conducta de los empleados que se destacan en relación con el propósito de la empresa, Además, el desempeño laboral está relacionado con el costo que contribuye a la empresa (Chiavenato, 2011). Además, el (DL) se refiere a los costos para la empresa de las diversas acciones de una persona durante la etapa de presentación. Según Palaci (2005), el desempeño laboral es un tipo de estudios en el que los hechos y el comportamiento que consideran los empleados con fines organizaciones evalúan las siguientes habilidades de cada persona y su nivel de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

contribución a la empresa (Robbins y Judge 2013). Tal como lo describen Madero y Rodríguez (2019), explican sobre la teoría "X-Y", desarrollada por McGregor, como la administración incide en el RRHH y su desempeño en el trabajo. Para Madero y Rodríguez (2018), consideran que el ser humano no desea trabajar, mientras que en otro punto de vista es opuesto. Son teorías empíricas que buscan explicar el comportamiento humano observado en una organización. Estas teorías cobran vigencia actualmente al observar el comportamiento de las diferentes generaciones que han evolucionado a partir de los 80, específicamente, con estrategias de mejora a través del empowerment, el coaching entre otros métodos modernos, que la masa trabajadora entre los 20 y 50 años, aprovechen las estrategias corporativas en favor al logro de metas empresariales.

Las dimensiones que se consideraron fueron:

Cumplimiento de los objetivos y tarea. Para Medina (1996), considera importante el cumplimiento, en el desempeño de la labor, tiene importancia en el proceso de cada tarea terminarla. Estudios como el de Palmar y Valero (2014), que la relación al cumplimiento realizar evaluaciones adecuadas para alcanzar las metas establecidas. También se evalúa en términos de cantidad y calidad el cumplimiento de las actividades programadas durante el periodo. *La cooperación y trabajo en equipo.* Estudios como el de Chiavenato (2011), considera el trabajo en equipo es fundamental para la interacción social de los trabajadores actuales y recientes contratados. Los nuevos empleados deben reunirse con un equipo de trabajo que pueda influir en ellos de manera efectiva y duradera. Como el que se refiere al logro de los objetivos establecidos, indicando la calificación adecuada para cada uno de ellos. De manera similar, se evaluará el cumplimiento de los objetivos durante el periodo de las actividades programadas y no planificadas en términos de cantidad y calidad. (Palmar y Valero ,2014). *Superación personal*. Con base en Medina, (1996), explica la siguiente definición "Valorar si los trabajadores han obtenido mejores resultados con cada acción en función de sus posibilidades y limitaciones en sus actividades, seguir adelante, prestar atención y estar dispuestos a mejorar mediante la información y la superación personal". Por tanto, puede entenderse como las capacidades y limitaciones que tiene una persona al realizar acciones y actividades para lograr mejores resultados, así como el enfoque y deseo de mejorar. (Palmar y Valero, 2014).

Metodología

Según Hernández y Mendoza (2018), el alcance que tomó el estudio fue el nivel correlacional bajo un enfoque cuantitativo, diseño transaccional, no experimental.

La población estuvo conformada por 52 consultores de la compañía Sales Group SAC. Donde los criterios son: Criterio de Inclusión: Ser consultor. Pertenecer a la empresa en el momento de la medición. Querer ser parte del estudio. Criterios de exclusión no ser consultor estar de vacaciones o con permiso por salud. Formar parte voluntariamente del estudio. Muestra censal. Los datos se recopilaron utilizando el método de y el instrumento empleado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

fue el cuestionario compuesto con 29 preguntas y seis dimensiones El cuestionario sobre Gestión de TH consta de 15 preguntas e incluye las 03 dimensiones de la primera variable. El objetivo del cuestionario es evaluar el desempeño laboral de la segunda variable. El cuestionario comprende las 03 dimensiones y consta de 14 preguntas

Con respecto a la calidad y efectividad del instrumento, utilizamos el criterio de tres docentes calificados de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur. Además, para evaluar la validez y la confiabilidad, se realizó la prueba utilizando el coeficiente de alga de Cronbach. Los ítems de la variable de GT obtuvieron 0,0873, mientras que los ítems de la variable de DL obtuvieron 0.900, respectivamente.

La información se analizó utilizando estadística descriptiva e inferencial. Para este último se realizó una prueba de normalidad, indicando que el método estadístico utilizado fue el Ro de Spearman.

Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de baremos de la primera variable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel medio	11	21.2	21.2
Nivel alto	41	78.8	78.8
Total	52	100.0	100.0

Nota. Valoración de instrumentos según el nivel de respuestas.

Se muestra la información de la GTH, un 78.8% de nivel alto y un 21.2% de un nivel medio, no se ha encontrado ninguno en el nivel bajo. Según la percepción de la muestra objeto de estudio.

Tabla 2

Distribución de baremos de la segunda variable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel medio	24	46.2	46.2

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Nivel alto	28	53.8	53.8
	Total	52	100.0	100.0

Nota. Valoración de instrumentos según el nivel de respuestas.

Se muestra la información de desempeño laboral, un 53.8% de nivel alto y un 46.2% de un nivel medio, no se ha encontrado ninguno en el nivel bajo. Según la percepción de la muestra de estudio.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Criterio
	Estadístico	gl	Sig.	Sig<0.05
GTH (v1)	.484	52	.000	No normal
Conocimiento (V1D1)	.510	52	.000	No normal
Habilidad (V1D2)	.524	52	.000	No normal
Motivación (V1D3)	.389	52	.000	No normal
DL (V2)	.359	52	.000	No normal
Cumplimiento de los objetivos (V2D1)	.438	52	.000	No normal
Cooperación o trabajo en equipo (V2D2)	.493	52	.000	No normal
Superación Personal (V2D3)	.399	52	.000	No normal

Nota. Valores de normalidad hallados mediante la prueba Kolmogórov-Smirnov

En la tabla 3, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, tomando en cuenta el tamaño de la muestra que es mayor a 50, los resultados nos indican que son distribuciones no normales, por lo tanto, se utilizó para las dimensiones y variables, la estadística no paramétrica de Spearman para correlacionar los grupos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Contraste de hipótesis

En la tabla 4, se muestran las hipótesis que se plantearon para el estudio:

Tabla 4

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general
En cuanto a la hipótesis general se define lo siguiente: Existe asociación directo y entre la GTH y el DL de asesores comerciales compañía Sales Group.
Hipótesis específicos
1. El conocimiento se asocia con el cumplimiento de objetivos y tareas de asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima- Perú), 2022. 2. La habilidad se asocia con la cooperación y trabajo de asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima- Perú), 2022. 3. La motivación se asocia con la superación personal de asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima- Perú), 2022.

Para obtener los hallazgos de la comparación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Ro Spearman, como ya se mencionó, y tanto la hipótesis general como la específica mostraron una correlación positiva moderada (véase tabla 5).

Tabla 5

Contraste de hipótesis de la investigación

	Variables	**n**	**Rho**	**p-val < 0.5**	**Interpretación**
Hipótesis General	Variable 1: gestión del talento humano	52	,559	0.000	Correlación moderada positiva
	Variable 2: Desempeño laboral				
	.				
	Dimensiones de la variable 1 vs las dimensiones de la variable 2	**n**	**Rho**	**p-val < 0.5**	**Interpretación**
Hipótesis Específicas	conocimiento vs cumplimiento de los objetivos y tareas	52	0.409	0.003	Correlación moderada y positiva
	Habilidad vs cooperación y trabajo en equipo	52	0.740	0.000	Correlación moderada y positiva

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Motivación vs superación personal	52	0.490	0.000	Correlación moderada y positiva

Discusión

El resultado de la hipótesis general demuestra con evidencia estadística un Ro de Spearman 0, 559 correlación moderada, aceptando la hipótesis alterna "La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativamente con el desempeño laboral de los asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima-Perú), para el año 2022", lo cual evidencia que los colaboradores se encuentran insatisfechos debido a la falta de estrategias creativas por parte de los supervisores y la empresa, la falta de capacitaciones constantes para buen desarrollo profesional de cada empleado, así como la falta de liderazgo de los supervisores para alcanzar metas de la empresa. El resultado coincide con la investigación de Correa (2018), que la GTH se asocia con el DL llegando a la conclusión establecer procesos de cumplimiento en diferentes etapas, poniendo énfasis en el desarrollo humano que tiene relación con el perfeccionismo de los recursos en procesos básicos de inducción. De la misma manera Gavidia (2021), concluyeron que el manual de funciones del empleado es una herramienta que se debe considerar para obtener los resultados. También ayuda a reconocer el estado emocional de los trabajadores al evaluar su desempeño.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se demuestra con evidencia estadística un Ro de Spearman de 0.409) correlación moderada, aceptando la hipótesis alterna "El conocimiento tiene asociación directa y significativamente con el cumplimiento de los objetivos y tareas de los asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima-Perú) para el año 2022" , debido a que los supervisores no pudieron influir lo suficiente en los asesores comerciales, estos sólo recibieron una formación inductora sin seguimiento, por lo que el trabajo asignado no se llevó a cabo de manera eficiente. El resultado coincide con lo indicado por Verástegui (2021), quien concluyó para el progreso de las habilidades dinámicas requeridas de la GTH conocer las condiciones del entorno de trabajo, por lo tanto, la habilidad y la motivación de los empleados son cruciales para el desarrollo de las capacidades dinámicas de los empleados. Ellos demostraron que las dimensiones del conocimiento y el estilo de liderazgo fomentan el cambio y la transformación en las organizaciones. Asimismo, Palmar y Valero (2014), concluyó que la relación al cumplimiento de los objetivos fijados se lleva a cabo mediante la evaluación correspondiente en cada caso. También se evalúa en tanto en términos y de cantidad y la calidad del cumplimiento de las actividades tanto planificadas y como no planificadas dentro del período.

Según los resultados de la hipótesis especifica 2, se demuestra con evidencia estadística un Ro de Spearman de 0.740) correlación moderada, aceptando la hipótesis alterna "La habilidad tiene asociación directa y significativamente con la cooperación y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

trabajo en equipo de los asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima-Perú) para el año 2022", debido a que los asesores comerciales no cumplieron con las cuotas acordadas por la empresa y, por tanto, la presión de los supervisores, la falta de innovación en promover un ambiente laboral saludable. El resultado se contrasta con los hallazgos de Barrios et al, (2020), quien concluyó Cuando hay mayores capacidades y habilidades que desarrollan los lideres, existe mejor desempeño, es fundamental que los lideres se encuentren en constante formación a fin de incrementar mayores capacidades y se puedan adaptar a las condiciones cambiantes del mundo empresarial. De igual manera Wayne (2010) nos dice que la comunicación facilita el trabajo en equipo, ya que mantiene informado a todo el personal, la cohesión de equipo permite que los individuos estén comprometidos con las actividades, trabajen juntos den a conocer sus conocimientos y habilidades.

Según los resultados de la hipótesis especifica 3, se demuestra con evidencia estadística un Ro de Spearman de 0.490) correlación moderada, aceptando la hipótesis alterna "La motivación tiene asociación directa y significativamente con la superación personal de asesores comerciales de la compañía Sales Group SAC, distrito de Miraflores (Lima-Perú) para el año 2022", debido a que la compañía solo enfocaba en cumplir los objetivos trazados, mas no en lograr que sus empleados logren sus objetivos personales profesionales con incentivos y reconocimientos de acuerdo a sus logros por los trabajos que realizan de manera diaria, por ello el buscar nuevas oportunidades laborales en otras empresas. El resultado coincide con lo indicado por Verástegui (2021), quien concluyó que la motivación influye en el crecimiento progresivo en el desempeño laboral de los trabajadores a través de premios y reconocimientos pueden predisponer a los colaboradores a aprender nuevas habilidades para mejorar el nivel de desempeño en los centros de trabajo. Por tanto, Palmar y Valero (2014), concluyeron que puede entenderse como las capacidades y limitaciones que tiene una persona al realizar acciones y actividades para lograr mejores resultados, así como el enfoque y deseo de mejorar.

Conclusiones y Recomendaciones

La gestión de talento humano se relaciona moderadamente con el DL de los asesores, ya que se evidencia que el conocimiento, la habilidad y la motivación no estimula al colaborador en su totalidad porque se evidencio que hay rotación de personal y falta de capacitación constante para un buen desarrollo profesional. Es necesario que la empresa aplique técnicas de capacitaciones programadas para la toma de requerimientos a través de una aplicación móvil desarrollada en Android, asimismo las estrategias de GTH como el empowerment, el coaching, a fin lograr un mejor desempeño en los asesores comerciales.

El conocimiento se relaciona moderadamente con el cumplimiento de los objetivos y tareas de asesores comerciales, ya que se evidencia que la empresa le falta utilizar tareas para

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ejecutarlas, y por lo otro lado, se evidencia falta de propuestas creativas para lograr sus objetivos, la empresa suele tomar lecciones en un lapso de tiempo corto. Es importante que la empresa cree actividades informativas y capacitaciones progresivas donde los equipos puedan complementarse, para que los supervisores comprendan mejor a sus equipos y, a partir de este conocimiento, consigan mejores resultados.

La habilidad se relaciona moderadamente con la cooperación y de trabajo en equipo de los asesores comerciales, se evidencia la carencia de ciertos conocimientos en los asesores comerciales, pero la falta de creatividad de dirigir en los supervisores se genera una búsqueda de innovación de liderazgo que tiene como rol de orientar a los colaboradores de cumplir con las tarifas determinadas por la compañía y, por tanto, no es adecuado el trato a sus colaboradores para promover un ambiente de trabajo saludable. Es importante que la empresa tome en cuenta la satisfacción de sus colaboradores y se desarrollaren a través de una capacitación estructurada para mejorar sus habilidades de cooperación y trabajo en equipo, desarrollar dinámicas de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales, aumentar la confianza entre los colaboradores y lograr una mayor productividad.

La motivación se relaciona moderadamente con la superación personal de asesores comerciales, se evidencia el bajo rendimiento laboral que se refleja en el desarrollo profesional, pero la falta colaboración de la empresa no promueve el desarrollo intelectual, asimismo, este proceso depende de los incentivos salariales, pero se observa que no reciben los incentivos de manera adecuada, por lo que no se cumplía las políticas de ascenso con la promoción que se fomentaba el desarrollo profesional. Es necesario que la empresa monitoree el desempeño de los asesores para recompensar y reconocer el esfuerzo de los asesores sobresalientes, implementar políticas de gestión de talento humano para incentivar a los empleados a participar en la consecución de los objetivos y metas de la compañía.

Referencias Bibliográficas

Barrios K., Olivero E. y Figueroa B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas Información Tecnológica Vol. 31(2), 55-62. http://dx.doi.org/10.4067S0718-07642020000200055

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200055&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Chipana, K. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de las pollerías Norky's de Villa el Salvador – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Autónoma del Perú]. Repositorio institucional: https://hdl.handle.net/20.500.13067/1788

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9na. ed.). McGraw Hill.

Correa, W. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala.* [Tesis posgrado, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio institucional: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28299/1/37%20GTH.pdf

Del Río J., Acosta R., Santis M. y Machado J. (2022) El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Información tecnológica. Vol. 33(2), 13-20 http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013 https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Gavidia, V. (2021). Desempeño laboral y gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia asunción, Cantón Sucúa. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo del Ecuador]. Repositorio institucional:

http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8417/3/7TESIS%20Ver%c3%b3nica%20Fernanda%20Gavidia%20Haro%20-GEST-TUR.pdf

Hernández. R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). Mc. Graw Hill.

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-760.

https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/

Kulachai, W., Narkwatchara, P., Siripool, P., & Vilailert, K. (2018). Internal communication, employee participation, job satisfaction, and employee performance. Advances in Social Science, Education and Humanities Research *(ASSEHR), 186*(15), 124-128. https://www.atlantis press.com/proceedings/insyma-18/25892021

La Torre L. (2022) *Gestión del Talento Humano y Relación con Desempeño Laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil, Lima – 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81695/La%20Torre_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Beziehungen zwischen der X- und Y-Theorie von McGregor, der Vergütungsform und der Arbeitszufriedenheit. CienciaUAT, 13(1), 95. https://doi.org/10.29059/CIENCIAUAT.V13I1.1014

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Martínez, C. (2013). Investigación de la optimización del talento humano en las organizaciones: Gestión por expectativas. [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Barcelona], Repositorio institucional

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (3ra. ed.). Diaz de Santos.

Obedgiu, V. (2017). Human resource management, historical perspectives, evolution and professional developmen. *Journal of Management Development, 36*(8), 986-990. https://www.researchgate.net/publication/318709265_Human_resource_ma 46 nagement_historical_perspectives_evolution_and_professional_developme nt

Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management praktijken en arbeidsprestaties van bibliothecarissen in universiteitsbibliotheken in Nigeria. *Die Zeitschrift für wissenschaftliches Bibliothekswesen, 47*(2), 102319. https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.

Palmar y Valero (2014). talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la cooperativa credicoop, puno, 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología].

http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1462/1/Carlos%20Arturo%20Rojas%20Verastegui.pdf

Pino R., Arévalo D., y Padilla C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. Información tecnológica. Vol. 13(6), 205-216. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000600205&script=sci_abstract

Ramírez R., Espindola C., Ruíz G. y Hugueth A. (2019) Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica Vol. 30(6), 167-176 http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15va. ed.). Pearson Educación.

Sánchez O. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo. [Tesis de posgrado, Universidad nacional de Educación]. Repositorio institucional

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6502/Osmar%2C%20SANCHEZ%20RODAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segura, F., y Correa, C. (2020) Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional https://hdl.handle.net/20.500.12802/9491

Silva, C., Dugarte, J., y Rueda, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las MiPymes. *Revista EAN, (89)*, 13-32. Epub. https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814

Trebilcock, A. (2012) Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Verástegui, A. (2021). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Nuevo Progreso Tocache- San Martín. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional

https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/2150/TS_ASVT_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. Business Innova Sciences, 3(3), 61 - 76. https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 030-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2023

Lima, 15 de mayo de 2023

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	TEÓFILA ANA GRECIO PIRCA MARILU DINA COARITA CUNURANA	"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASESORES COMERCIALES DE LA COMPAÑIA SALES GROUP SAC, DISTRITO DE MIRAFLORES (LIMA- PERÚ), 2022"	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Regístrese, comuníquese y archívese,



Mg. Omar Rosales Diaz
Decano de Negocios
Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales


Revista Científica de la UCSA
← Volver a Envíos
299 / Grecio Pirca et al. / GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASESORES COMERCIALES DE L
Biblioteca de envío
Flujo de trabajo
Publicación
Envío
Revisión
Editorial
Producción
Archivos de envío
Buscar
764 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASESORES COMERCIALES DE LA COMPAÑIA SALES GROUP SAC, DISTRITO DE MIRAFLORES (LIMA-PERÚ), 2022.docx
julio 27, 2024
Texto del artículo
Descargar todos los archivos