



# FACULTAD DE NEGOCIOS

---

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL RUBRO TEXTIL, CAJAMARCA, 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Dennys Javier Martell Catalán

Wilser Sánchez Llanos

**Asesor:**

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Cajamarca - Perú

2017

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### Contenido

<b>APROBACIÓN DE LA TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Justificación.....	4
1.4 Limitaciones.....	5
1.5 Objetivos.....	5
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1. Internacionales.....	7
2.1.2. Nacionales.....	9
2.1.3 Locales.....	11
2.2 Bases teóricas.....	12
2.2.1. Teoría de la gestión del talento humano .....	13
2.2.2. Administración de recursos humanos .....	14
2.2.3. Importancia de los Recursos Humanos .....	14
2.2.4. Reclutamiento .....	14
2.2.5. Selección de personal.....	15
2.2.6. Capacitación y desarrollo.....	15
2.2.7. Desempeño laboral.....	16
2.2.8. Equipos de trabajo.....	17
2.2.9. Calidad.....	17

2.2.10. Trabajo.....	17
2.2.11. Cantidades de Trabajo.....	18
2.2.12. Variables que afectan al desempeño laboral.....	18
2.2.13. Evaluación del desempeño.....	18
2.2.14. Métodos de evaluación.....	19
2.2.15. Elección del método para evaluar.....	20
2.2.16. Escalas gráficas.....	21
2.2.17. Sueldos y salarios.....	21
2.2.18. Teorías del desempeño laboral.....	21
2.3 Definición de términos.....	24
2.3.1. Gestión del talento humano.....	24
2.3.2. Selección de personal.....	25
2.3.3. Curriculum Vitae.....	25
2.3.4. Entrevista.....	25
2.3.5. Contratación.....	25
2.3.6. Capacitación del personal.....	26
2.3.7. Capacitación.....	26
2.3.8. Plan o programa de capacitación.....	26
2.3.9. Desempeño laboral.....	26
2.3.10. Calidad de trabajo.....	26
2.3.11. Puntualidad.....	26
2.3.12. Iniciativa.....	27
2.3.13. Compromiso.....	27
2.3.14. Presentación de personal.....	27
2.3.15. Creatividad.....	27
2.3.16. Capacidad de realización.....	27
2.3.17. Trabajo en equipo.....	27
2.3.18. Conocimiento del trabajo.....	27
2.3.19. Calidad.....	28
2.3.20. Cantidad.....	28
2.3.21. Exactitud.....	28
2.3.22. Liderazgo.....	28
2.4 Hipótesis.....	28
2.4.1. Hipótesis general.....	28
2.4.2. Hipótesis específica.....	28
2.5 Variables.....	29
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>30</b>
3.1 Operacionalización de Variables.....	30
3.2 Diseño de investigación.....	31
3.3 Unidad de Estudio.....	31
3.4 Población.....	31
3.5 Muestra.....	32
3.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	32
3.7 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos.....	33

<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>45</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº. 1. Gestión del talento humano con el desempeño laboral.....	34
Tabla nº. 2. Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo .....	35
Tabla nº. 3. Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la dimensión Trabajo en equipo.....	36

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del trabajador dentro de las empresas del rubro textil de la ciudad de Cajamarca.

El presente estudio contó con una población de 70 trabajadores, a los que se encuestó, para poder tener una idea de su opinión acerca de la gestión del talento humano; del mismo modo, se realizó la evaluación de desempeño, para determinar el nivel de desempeño de los mismos.

Las dimensiones que se utilizaron para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación del personal, cada trabajador necesita de una actualización y adaptación a los cambios que se generen por factores externos y/o internos de la organización, además para la calidad de trabajo se deben adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades requeridas.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, es una investigación en la que las variables no son manipuladas, la cual consiste en describir relaciones entre dos o más variables en un momento dado.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

This research aims to determine the relationship between talent management and work performance in textile companies in Cajamarca, Peru.

This study involved a population of 70 workers, where 30 people were randomly selected and interviewed to get to know their opinion about talent management. Furthermore, their individual performance was also evaluated.

The dimensions that were used for the investigation were: staff selection to hire the most capable person for the job; as well as the training of personnel, because every worker needs an update and adaptation to the changes from external and / or internal factors in the organization. In addition, work environments must be adapted to improve the personnel professional development, working in team to respond effectively to external needs.

This is a descriptive correlational research, where variables were not manipulated and describes the relationship between two or more variables at a given time.

Key Words: Human Talent Management, Job Performance.

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales**



## REFERENCIAS

Araujo, M & Leal, M (2007) Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de Educación Superior públicas. Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales.

Bedoya, E (2005) La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

Calderon, L (2013). Los 10 mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionar-talento-humano-peru/>

Carrasco, S. (2009) Metodología de la investigación Científica Lima.

Castellanos, J. (2011, agosto 24). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Recuperado de <http://www.gestipolis.com/concepciones-gestión-dempeño-organizaciones>.

Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos, 8ª Edición México. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano, 3ª Edición México. McGraw-Hill.

Chiavenato, I (2002) Gestión del Talento Humano, 1ª Edición México. McGraw-Hill.

De la Cruz, H. (2009) La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga.

García, A. (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.

Goldman, Zuloaga Kurt. (2014, Julio 15). Variables que afectan el desempeño laboral. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeño-laboral>.

Ibáñez, M. (2009). Administración de recursos humanos en la empresa, 1ª Edición. Lima – Perú, San Marcos.

Ivancevich, J. PETER L., SKINNER S. (2001). Gestión calidad y competitividad, edición. Madrid España, cargraphis.

Koontz, H. & Weihrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global 12ª Edición. México: McGraw-Hill.

La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Tesis doctoral. Universidad de valencia, facultad de psicología. Valencia- España

Montoya, C (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082009000100002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082009000100002)

Mora Vanegas, Carlos. (2012). Gestión del talento humano.

Pacheco, J (2013). El 60% de las empresas peruanas no sabe retener a sus talentos. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/60-empresas-peruanas-no-sabe-retener-sus-talentos-2073237>

Niria, Q & Faría, E (2008). Clima organizacional y desempeño laboral. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

Robbins, S. P. (2000). Administración, 5ª Edición. México: Prentice – Hall.

Rodarte, R (2015). Es posible la gestión de talento en las Pymes. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/es-posible-la-gestion-de-talento-en-las-pymes/>

Rodríguez, V. (2007). Administración moderna del personal. 7ª Edición. México: Cengage Learning.

Rushton, R. (2011).Babaria: Los mejores en gestión del talento humano. Recuperado de <http://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/bavaria-los-mejores-en-gestion-de-talento-humano-4143>

Sampieri, H. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del Desempeño Docente. Revista Española de Pedagogía, 68 (247), 439-459.

Vasquez, A. (2008). Gestión del Talento Humano. Recuperado de [http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz\\_CuG91Y](http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y).