



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“La gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L. Chiclayo 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada En Administración

AUTORA:

Br. Suarez Espinoza Fanny Elizabeth

ASESORA:

Dra. Katherine Carbajal Cornejo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2018

# PÁGINA DEL JURADO



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 9:00 am horas del día 21 de Noviembre del 2018, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 2817, de fecha 21 de Noviembre del 2018, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONCITO S.R.L. CHICLAYO - 2017", presentado por la Bachiller: SUAREZ ESPINOZA FANNY ELIZABETH con la finalidad de obtener el Título de Licenciada en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:


**PRESIDENTE** : Mba. Oscar Salazar Carbonel  
**SECRETARIO (A)** : Mgtr. Carlos Alberto Ypanaque Estrada  
**VOCAL** : Dr. Katherine Carbajal Cornejo


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:


PROBAR POR UNANIMIDAD

Siendo las 10:00 am 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, 21 de Noviembre del 2018

  
Mba. Oscar Salazar Carbonel  
Presidente

  
Mgtr. Carlos Alberto Ypanaque Estrada  
Secretario (a)

  
Mgtr. Dr. Katherine Carbajal Cornejo  
Vocal

CAMPUS CHICLAYO  
Carretera Pimentel Km. 3.5  
Tel.: (074) 481 616 Anx.: 6514

fb/ucv\_peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## **DEDICATORIA**

A Dios Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, y ser mí apoyo espiritual en todo momento.

A mis queridos padres Fanny Espinoza Guerrero y Wilfredo Suarez Sánchez por brindarme su apoyo constante en este camino profesional, y ser mi soporte para seguir adelante y el cariño especial de mis hermanos.

Fanny

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, porque en sus aulas se acentuaron mis capacidades profesionales, se esclarecieron constructos científicos y ratificaron misiones y visiones para forjar voluntades y compromisos con las futuras generaciones del país.

Sincero agradecimiento a los Doctores, y Licenciados, que con perseverancia, paciencia y tolerancia templaron mi espíritu investigativo, acentuaron Macro competencias y cultivaron Actitudes Solidarias

La autora

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Fanny Elizabeth Suarez Espinoza** con DNI N° 48506140, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Desarrollo de Proyecto de Investigación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente investigación 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.

Chiclayo, Noviembre de 2018

  
-----  
Suarez Espinoza Fanny Elizabeth  
DNI: 48506140

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: “La Gestión del Talento Humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L, Chiclayo, 2017” esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración

Los resultados de la investigación condujeron a determinar en qué medida la gestión del talento como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L, Chiclayo, 2017.

Señores miembros del Jurado Calificador, estoy convencida de que con su alto criterio profesional sabrán reconocer los esfuerzos realizados con dedicación y perseverancia para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación. Del mismo modo, espero sus valiosas sugerencias que permitirán enriquecer aún más esta investigación, sirviendo de apoyo a la comunidad educativa en la noble tarea de lograr la formación integral del futuro profesional.

La autora

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>II.MÉTODOS .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1. Tipo y Diseño de investigación .....</b>	<b>24</b>
<b>2.2. Variables, Operacionalización .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3 Población y muestra .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....</b>	<b>26</b>
<b>2.5. Procedimiento:.....</b>	<b>27</b>
<b>2.6 Métodos de análisis de datos Método de investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>2.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>28</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>29</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>39</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>VII. PROPUESTA: .....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>52</b>
<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....</b>	<b>65</b>
<b>AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS .....</b>	<b>66</b>
<b>AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION.....</b>	<b>67</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L .....	26
Tabla 2: Evaluación del desempeño laboral por dimensiones Pre test .....	29
Tabla 3: Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L.....	31
Tabla 4: Evaluación del desempeño laboral por dimensiones post test.....	33
Tabla 5: Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L.....	35
Tabla 6: Dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L., según Pre test – Post test. ....	36
Tabla 7: Comparación del Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L. entre pre test y post test .....	38



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable de desempeño .....	31
Figura 2: Evaluación del desempeño laboral por dimensiones post test .....	33
Figura 3: Dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L., según Pre test – Post .....	35
Figura 4: Dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L., según Pre test – Post test.....	36
Figura 5: Comparación del Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L. entre pre test y post test .....	38

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L, Chiclayo-2017. Se trabajó con una muestra de 30 trabajadores. El presente estudio es de tipo aplicado desarrolló el diseño de investigación pre experimental con pre y post test a un solo grupo de estudio. Los porcentajes del cuestionario en el pre test ( $x: 2.87$ ) reflejaron el regular desempeño que tenían los trabajadores. Así mismo se aplicó un programa de estrategias de gestión del talento humano, para fortalecer el desempeño laboral, posterior a ello se realizó un post test al mismo grupo de estudio con un resultado de ( $X: 4.43$ ). Donde se evidenció que la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral.

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

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the extent to which the management of human talent as a strategy strengthens the work performance of the employees of the company Leoncito S.R.L, Chiclayo-2017. We worked with a sample of 30 workers. The present study is of the applied type, developed the pre-experimental research design with pre and post test to a single study group. The percentages of the questionnaire in the pretest ( $\bar{x}$ : 2.87) reflected the regular performance of the workers. Likewise, a program of human talent management strategies was applied to strengthen work performance, after which a post test was conducted to the same study group with a result of ( $X$ :  $\bar{4.43}$ ). Where it was evidenced that the management of human talent as a strategy strengthens job performance.

Keywords: Human talent management, strategy, work performance

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el capital humano y el desarrollo de valoración del desempeño, son considerados como un impulso en los contextos actualizados debido a los avances tecnológicos y son importantes para una organización. En el contexto internacional, Según Díaz (2008) señala que hoy en día podemos hablar de participación de la gestión humana a nivel internacional ya que las organizaciones han ido cambiando para mejora continua de sus procesos y uno de sus puntos más importante y esencial es la gestión humana.

Rodríguez (2009) afirma que la gestión del talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Es decir, la habilidad que tiene las organizaciones para captar, incentivar y crecer a sus trabajadores para que estos se sientan más comprometidos y sobre todo la capacidad de explotar el talento individual de cada uno para así convertirlo en un talento organizativo.

Así mismo Morcillo (2014) afirma que la rivalidad en el mundo se da por el talento que posee un individuo. Ello es lo que produce pensamientos que son importantes para la organización, así llegando a conocer entre una compañía y otra la diferencia. Por ende, el talento es el factor más indispensable en las empresas.

Definitivamente uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de organización, son las personas. La falta de preocupación por gestionar este recurso tan importante ha servido para que en las organizaciones se requiera un área de gestión de personal que se dedique al desarrollo, de sus talentos.

Según Díaz (2008) afirma que el capital humano parte de la participación de los colaboradores ligados a los procesos de toma de decisiones compartidas, las oportunidades de diálogo, las sugerencias, la distribución de tareas, el trabajo en equipo, permite a las personas trabajar en una cultura democrática e impulsora.

Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como provisional. Según Castillo (2010) infiere que principal problema de las áreas encargadas en algunas empresas, ha sido reducida, archivos de documentos y colectivos de trabajo.

En la actualidad aún se pueden encontrar algunas compañías que operan bajo este concepto tradicional. Esto se debe a que anteriormente muchas empresas consideraban a la gestión del talento humano como algo de poca importancia, solo se preocupaban por la productividad o rentabilidad que sus trabajadores podían dar a la empresa, mas no por las necesidades de sus colaboradores, ni en explotar o desarrollar el talento que tenían.

Sin embargo, Rodríguez (2001) concluye que en los tiempos actuales se está considerando la importancia de lo que puede generar los individuos dentro de una organización, por ello son conscientes que para lograr las metas esperadas se necesita mantener motivados a los colaboradores para que así puedan desempeñarse de manera adecuada.

Según Chiavenato (2002) afirma que la organización es un conjunto de actividades coordinadas conjuntamente. Como sabemos, Las personas pasamos la mayor parte de nuestra vida desarrollándonos en nuestro centro laboral. Es importante no solo aprender nuevas ideas, también fortalecer nuestras destrezas, habilidades y conocer nuestros puntos débiles y fuertes y poder potenciarlos para mejora de nosotros mismos.

Con respecto a ello Delgado y otros (2010) señala que: la motivación es un factor fundamental del comportamiento humano, que encamina la conducta del colaborador, esto genera que este se sienta satisfecho respecto a las tareas que realiza y a la misma vez se le estimula para que se enfoque más en lograr los objetivos que son de interés en la empresa. Ya que si el trabajador se encuentra motivado va obtener un buen desempeño al momento de realizar sus labores dentro de la empresa.

La Gestión del Talento Humano se vuelve en un componente importante, ya que si el éxito de las empresas depende en su mayoría de lo que producen o no producen las personas, pueden causar buenos beneficios tanto como para la empresa como para el mismo trabajador, ya que estos se sentirán motivados y elevaran su desempeño laboral, así como también al invertir en capacitar al personal traerá beneficios a las demás áreas, de esta manera va a depender en gran medida el desarrollo y la evolución de toda la organización y por consiguiente traerá consigo beneficios a la empresa.

En el Perú el principal reto de gestión de RR. HH es que las compañías se preocupen más por las necesidades de sus trabajadores, para que estos realicen una óptima labor. Según el diario gestión (07 de octubre del 2016). Una totalidad de individuos en el país acaba el colegio sin saber el ingenio que poseen. Muchas veces escogen carreras profesionales justificadas por lo económico y no por el talento que poseen realmente.

La consecuencia se observa en el desempeño que estos individuos tienen en las empresas al momento de realizar las tareas establecidas por sus jefes. Es muy difícil que una persona sobresalga, realizando algo que no le agrada, solo motivado por una remuneración. Otro problema q se refleja es el poco presupuesto que se invierte por el capital humano.

Según el diario gestión (30 de enero del 2017) señala que: Es contradictorio que las grandes compañías deseen implementar iniciativas transformacionales, que suelen ser tanto de largo alcance como de plazo, con un presupuesto tan bajo, el 57% de las compañías más importantes del País este año invertirá durante el 2017 hasta us\$ 100 mil en sus colaboradores.

Ante lo expuesto anteriormente podemos diferir que lo que se invierte en recursos humanos es muy poco. Y en la actualidad las compañías que deciden invertir soy mus escasas, este se ve constatado en el bajo dinero que se deposita para el área de gestión,

Con respecto el diario comercio (03 de julio del 2014). Afirma que, si no se le instruye al colaborador, este no lograra obtener un rendimiento óptimo. Es decir, no va a alcanzar a desarrollarse en su totalidad. No se le puede exigir al trabajador, si antes no se le capacita o incentiva a desarrollar su trabajo.

Actualmente, las compañías locales se esfuerzan por atraer a nuevos trabajadores, sin embargo, dedican muy poco tiempo en el desarrollo y retención de ellos mismos. Por lo cual se debe cambiar esa mentalidad e invertir en las personas ya que esto traerá consigo a largo plazo logros significativos.

La gestión de talento como estrategia es muy valioso para una empresa; ya que si los empleados se sienten poco valorados no logran sentirse identificados con la empresa ni con el compromiso que deberían tener a la misma. Un recurso o talento desmotivado nos llevaría al fracaso o que nuestro proyecto quede rezagado frente a la competencia.

La presente investigación se centra en la Empresa Grupo Leoncito S.R.L, empresa chiclayana dedicada a la venta y producción de muebles artefactos y enseres, brindando una atención personalizada al alcance de las necesidades de sus clientes. Inicio sus actividades desde el año 2003, cuenta con sucursales en Chiclayo, Lambayeque, olmos, Jayanca y Motupe.

El Grupo Leoncito, cuenta además con una fábrica de madera, melanina y metal, que es utilizada para la producción de los muebles y mobiliario que comercializa.

Actualmente cuenta con más de 150 trabajadores en todas sus sucursales, además de 50 maestros de obras, en lo que respecta a la producción de los materiales en madera y melanina. El grupo leoncito, aunque brinde charlas motivacionales a sus trabajadores, jefes de tienda y administrativos, según nos informa el jefe de recursos humanos Purizaca Gutiérrez. No existe un plan de capacitación constante en la empresa, así mismo no hay una delegación de funciones establecida. Esto sucede tanto con los trabajadores de tienda como con los trabajadores de fábrica, es por ello que este descuido puede traer como consecuencia problemas a largo plazo en la organización como un desempeño ineficiente por parte de sus colaboradores.

En este aspecto es que esta investigación opto por proponer a la empresa, contar con un programa de administración sobre el personal donde se podrá contar con capacitaciones, empezando por cada jefe encargado de cada área, para que su gestión hacia el personal a su cargo mejore, y de este modo se les imparta a los trabajadores los conocimientos necesarios para que puedan desarrollar mejor sus habilidades. Así mismo se presentará la elaboración de un MOF para que de este modo puedan tener conocimiento de las funciones de sus puestos de trabajo y los requisitos que deben tener para ejercerla y así puedan desarrollar sus actividades con mayor eficiencia.

Por otro lado, la investigación es factible, porque el investigador cuenta con la razón teórica necesaria para realizar la investigación; también, cuenta con el asesoramiento y apoyo de los asesores asignados en la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo, en la actual investigación se presentaron estudios previos, vinculados a las variables y en tres contextos: internacional, nacional y local, los cuales se exponen ahora:

A nivel Internacional, Guevara (2014), realiza un trabajo de investigación denominado: “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua”, dicha investigación tuvo como objetivo determinar el desempeño del talento humano en el desempeño laboral del personal de las radios am y FM de la ciudad de baños, de lo cual se concluyó que: existe una clara relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el personal no se encuentra óptimo porque no recibe capacitación y reconocimiento por su labor, además no existe claridad en las funciones de cada cargo.

*De acuerdo a lo expuesto podemos decir que existe una gran relación entre como una empresa gestiona su capital humano y el desempeño que este muestre por el trato recibido, si se capacita a cada trabajador de manera permanente, no solo se le reforzara al trabajador de conocimientos, sino se sentirá valorado así podrá laborar de manera correcta.*

Vásquez (2013), realiza una tesis titulada “Modelo de gestión del RR.HH. como estrategia para la retención de los trabajadores de la universidad de Medellín Colombia”, dicha investigación tuvo como objetivo explicar la importancia del potencial de la gestión del talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización con el propósito de influenciar de manera positiva en la mejora de del desarrollo de su capacidad, por lo cual se finalizó con la conclusión que la implementación de actividades encaminadas hacia la satisfacción del personal, lograran obtener unas personas comprometidas y con la motivación necesaria para aumentar su desempeño.

*Actualmente las empresas viven en constante competencia en el mercado, es aquí donde el talento humano de cada organización debe estar capacitado ya que así estará preparado para realizar sus actividades de manera eficiente. Esto me sirve para mi investigación ya que describe los métodos como poder capacitar al trabajador y como la gestión del capital humano se vuelve en una estrategia beneficiosa para la empresa, de este modo poder aplicar las estrategias pertinentes para mi proyecto.*



De la cruz (2011), realizo la investigación titulada “la gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la Empresa Master Light cia Ltda”. Universidad Central de Ecuador Quito, cuyo objetivo fue determinar que la gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light cia Ltda, concluyendo que la Gestión del talento humano mejoro el desempeño del personal mediante la implementación de estrategias al área de recursos humanos, lo que se vio reflejado en el aumento de productividad de la empresa.

*Ante lo señalado anteriormente guarda relación con este proyecto de tesis ya que tuvo como objetivo determinar que la gestión del talento humano mejora el desempeño del personal, y esto se obtuvo mediante la aplicación de estrategias de gestión, en la cual va a favorecer a la compañía ya que aumentaría su productividad.*

En el contexto Nacional Anaya (2015), realiza un trabajo de investigación denominada “Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano”, dicha tesis tiene como finalidad fortalecer el ambiente laboral de VC, en lo cual se tomó en cuenta las ideas de sus integrantes. Por lo cual se permitió aplicar acciones conjuntas el desarrollo del capital humano y compromiso de los trabajadores.

*Ante lo expuesto podemos decir que en toda organización es importante un buen clima laboral, para que sus colaboradores trabajen de manera eficiente y en óptimas condiciones donde no se sientan presionados, gracias a esto podremos efectuar acciones sobre los trabajadores dentro de la compañía, y a su vez tener una perspectiva de las recomendaciones que se deben realizar después de aplicadas las estrategias.*

Mitta Y Dávila (2015), realiza un trabajo de investigación denominado “Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones”, dicha investigación tuvo como objetivo: fidelizar a los jóvenes Millennials mediante las prácticas de retención de individuos .así mismo se concluyó que: Se encontró cierta similitud entre la satisfacción y el desempeño, ya que si a los colaboradores se los retroalimenta mediante conocimientos harán mejor su trabajo.

*Ante lo mencionado anteriormente guarda relación con mi proyecto de investigación, ya que estudia el área de RR.HH., y métodos que se aplican en las organizaciones para retener a su personal, y lo que estos necesitan para poder desarrollarse en el mercado laboral con mayor eficiencia y las oportunidades que esperan obtener a través de las capacitaciones.*

Así mismo se cita a nivel local, Arana Y Vásquez (2015), realiza un trabajo de investigación denominado “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo”, dicha investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Orrego de Trujillo, por lo cual se concluyó Que el desempeño de los personas en la compañía, se encuentra desgastado y sin motivación alguna.

*De acuerdo a lo expuesto podemos diferir que es importante en el desarrollo de mi investigación ya que me brindara herramientas para evaluar el desempeño laboral y como al aplicar estrategias de gestión.*

En el proceso de análisis de la información recopilada, de cada una de las variables, se consideró detallar los aportes de diversos autores, que refieren sus estudios gestión del talento humano y desempeño laboral.

Referente a la variable de Gestión, Chiavenato (2009), señala que es la agrupación de acciones importantes que sirven para guiar a los individuos de una organización.

Como teorías tenemos al autor Elton Mayo (1949), en su teoría relaciones humanas, señala que hoy en día podemos estudiar las necesidades y la importancia del factor humano dentro de una empresa, como y de qué manera las personas son indispensables en las empresas y como estas necesitan ser valoradas por su organización para que así puedan desempeñarse con eficiencia. En la organización las personas participan en grupos y se mantienen en constante interacción.

Es decir, La teoría de las RR.HH. es el resultado de los contactos entre individuos y grupos. Cada persona es diferente, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene comunicación y a la vez recibe influencia de sus semejantes.

La variable de RR. HH posee dimensiones que facilitan su estudio, así como indicadores que permitieron plantear los ítems aplicados para la recolección de la información. Las dimensiones son: conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones.

Según Rodríguez (2009), tiene como dimensión interna todo lo referente a la formación del personal, la cual tiene indicadores que señalan la forma de dirigir y orientar al capital humano en cualquier empresa o compañía los cuales son: Conocimientos: se refiere a la totalidad de experiencias, saberes, valores, información, que el humano va aprendiendo a través de los años sus indicadores son:

-Capacitación: Es un proceso educacional en el cual los individuos adquieren conocimientos, incrementan habilidades y actitudes en función a las metas establecidas.

-Información: es el conjunto de datos con un significado, que aumenta el conocimiento de algo.

La segunda dimensión son habilidades, según Rodríguez (2009), nos dice que son las destrezas que tiene la persona para realizar diferentes actividades.

-Habilidades intelectuales: son aquellas que permite desarrollar el pensamiento del hombre, las cuales son: analizar, determinar lo esencial, argumentar, explicar, interpretar, entre otras.

-Habilidades físicas: son capacidades motoras condicionales a la fuerza, velocidad, resistencia y flexibilidad.

La tercera dimensión es actitudes, donde el autor Rodríguez (2009), afirma que las actitudes son formas de comportarse ante un acontecimiento importante. En tal sentido, en las empresas, las actitudes son de mucha importancia ya que influyen en la conducta en el trabajo. Entre sus indicadores tenemos:

-Compromiso: es la identificación del personal ante una organización, al sentirse identificado con sus ideales, tienen a generar un compromiso en el logro de objetivos de dicha compañía.

Y por último como cuarta dimensión tenemos motivaciones donde Rodríguez (2009), indica sobre el concepto de motivación personal que es lo que motiva al colaborador a realizar de forma correcta su trabajo.

-Reconocimiento: significa para el empleado, que le den aprobación a lo que hace, la recompensa al buen trabajo desarrollado en sus actividades.

Según el autor Rodríguez (2011), Para toda organización es importante medir los resultados de la gestión de los recursos humanos, para saber cómo es que se está gestionando y, de esta manera revisar con indicadores o factores cómo se debe realizar correctamente la gestión del talento. A continuación, Estos son uno de los indicadores:

-Tiempo dedicado a la capacitación y entrenamiento: las empresas deben contar con un cronograma donde establezcan el número de horas de capacitación en general y en promedio por persona.

-Tiempo en alcanzar las metas: este indicador permite medir la eficiencia de los trabajadores, así como evaluar si el proceso de selección de personal fue adecuado o no. Por consiguiente, si el trabajador adquiere experiencia, es de esperarse que este indicador disminuya.

-Rotación de personal: este factor mide el nivel de permanencia de los colaboradores en la organización. Una cifra alta de rotación implicaría costos elevados en reclutamiento, capacitación, eficiencia de los trabajadores debido a la curva de aprendizaje, etc.

-Ausentismo e impuntualidad: se puede medir el ausentismo e impuntualidad mediante las faltas, retrasos o permisos, que los empleados piden durante el transcurso de horas de trabajo.

-Retención de talentos: es un factor esencial que los gerentes deberían considerar, para ello se debe tener identificado los puestos de trabajo, y que profesional es el idóneo para el mismo.

Conforme al variable desempeño laboral, el autor Chiavenato lo define como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Así mismo Maslow (1991), afirma que todo individuo tiene una vocación innata hacia la autorrealización personal donde pueda desarrollar su potencial utilizando sus capacidades y es así donde puede desempeñarse de manera favorable. Sin embargo, indica que dentro de cada individuo existe necesidades que deben ser satisfechas como por ejemplo las fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y de autorrealización.

Según Chiavenato (2009) indica que las dimensiones de desempeño laboral son: iniciativa, calidad de trabajo, trabajo en equipo, condiciones de trabajo y orientaciones a resultados.

Como primera dimensión tenemos la Iniciativa que implica el nivel de iniciativa del trabajador. Es decir, la habilidad para tomar decisiones cuando no ha sido instruido detalladamente. Esta dimensión permite evaluar qué tan eficiente es el trabajador en la empresa, en relación a los aportes que realiza para mejorar sus condiciones laborales.

Y tiene como indicador según Chiavenato (2009), a la pro actividad que se refiere a una persona, que tiene vitalidad, iniciativa y capacidad para anticiparse a lo que pueda suceder.

La segunda dimensión es Calidad de trabajo: Esta dimensión mide el nivel de trabajo que realiza el colaborador en la organización, desde la atención que brinda hasta el profesionalismo que demuestra. Por lo cual Chiavenato (2009), define la calidad del trabajo como, la medida en que su trabajo está bien hecho. Entre sus indicadores tenemos la Eficiencia que es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos posibles que se puedan tener.

Como tercera dimensión tenemos Trabajo en equipo que según el autor Chiavenato (1991) la define como el conjunto de individuos con habilidades y actitudes que se complementan y tienen un objetivo en común. Así mismo tiene como indicadores:

-Colaboración: Significa compartir conocimiento y aprendizaje con personas para alcanzar objetivos finales significativos para la organización

-Compañerismo: Tener un sentimiento de grupo y aportar nuestras experiencias, conocimientos y habilidades por el bien de ese grupo.

Y la cuarta dimensión tenemos Condiciones de trabajo: son los acontecimientos que envuelven al colaborador. Que como indicador tiene. Seguridad: es un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del colaborador, protegiéndolo de los riesgos de salud que pueden ser producidos por las tareas del puesto y al ambiente físico donde son ejecutados.

Por ultimo tenemos la dimensión de condiciones de trabajo que según el autor Chiavenato (1991), es una actitud en la ejecución de los procesos para conseguir un resultado. Se suele relacionar con la motivación que lleva a una persona a esforzarse y prestar interés en las metas y objetivos marcados, creando además metas propias a conseguir-y como indicador tiene a objetivos

Respecto al problema general, se presentó bajo la siguiente interrogante: ¿En qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L. Chiclayo, 2017?

Así mismo, esta investigación es justificada desde un punto de vista teórico mediante el fundamento de diferentes autores que describen las variables y sus características, brindando un alcance acerca de los resultados que se presentaron en la investigación, de tal manera, que al implementar las estrategias de captación se obtuvo un resultado positivo en el posicionamiento de la empresa, de esta manera, se tiene una investigación que sirve de referencia para estudios similares donde se presenten situaciones como a las que aquí se presentaron.

Socialmente se benefician los trabajadores por medio de la ejecución de un programa, puesto que al estar capacitados constantemente y motivados van a desarrollar sus labores de manera exitosa. Así mismo esto beneficiara a la empresa ya que al tener trabajadores motivados, generaran más producción y esto traerá beneficios a la empresa.

Desde una perspectiva práctica, a través de los resultados del estudio se brindó soluciones ante la problemática se identifican con la propuesta de un programa de gestión hacia los trabajadores para mejorar su rendimiento, cuyos resultados podrán lograr una propuesta para demostrar que la correcta utilización del recurso humano como estrategia fortalecerá el rendimiento de los trabajadores.

Como objetivo general se planteó que la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L. Chiclayo – 2017, para alcanzar el objetivo central se planteó los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L, Aplicar estrategias de gestión del talento humano a los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L,

Evaluar el desempeño de los colaboradores después de aplicada las estrategias y Contrastar los resultados alcanzados para comprobar en qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito

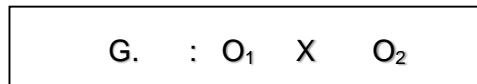
Así mismo, la hipótesis central del estudio fue, La gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L. Chiclayo – 2017.

## II.METODOS

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

Dicha investigación es aplicada, de tipo experimental con delineación pre experimental ya que se va a efectuar como una primera aproximación al conflicto del estudio en la realidad, con pre y post test a un grupo de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Cuyo esquema es:



#### Dónde:

- G** : Grupo de estudio
- O<sub>1</sub>** : Desempeño laboral - Pre test
- X** : Gestión del talento humano como estrategia
- O<sub>2</sub>** : Desempeño laboral - Post test

### 2.2. Variables, Operacionalización

**Variable independiente:** Gestión del talento humano como estrategia:

Chiavenato (2009), infiere que la gestión del RR.HH. es la agrupación de actividades que son esenciales y sirven para guiar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con los individuos o recursos.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

Chiavenato (2002), es la habilidad en como el individuo o trabajador realiza sus actividades de forma permanente.



### Operacionalización de las variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Medición
Gestión del talento humano como estrategia	"utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales" (Rodriguez,2009p. 2)	capacidad que tienen las instituciones para incentivar y desarrollar a sus trabajadores para q estos se sientan, más comprometidos y sobre todo la capacidad de explotar el talento individual de cada uno para así convertirlo en un talento organizativo	CONOCIMIENTOS	CAPACITACIÓN	ORDINAL
				INFORMACIÓN	
			HABILIDADES	INTELECTUALES	
				FÍSICAS	
			ACTITUDES	COMPROMISO	
	MOTIVACION	RECONOCIMIENTO			
Desempeño laboral	"acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización" (Chiavenato, 2000, p. 155).	forma en la que el trabajador desarrolla sus actividades, como lo efectúa y qué tan eficiente es realizando las tareas que manda la organización a fin de lograr las metas esperadas	INICIATIVA	PROACTIVIDAD	ORDINAL
			CALIDAD DE TRABAJO	EFICIENCIA	
			ORIENTACION A RESULTADOS	OBJETIVOS	
			TRABAJO EN EQUIPO	COLABORACION	
				COMPAÑERISMO	
	CONDICIONES DE TRABAJO	SEGURIDAD			

## 2.3 Población y muestra

**Población:** Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice que

Es la totalidad de todas las circunstancias que coinciden con un conjunto de pautas.

En este caso estará realizada por todos los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L.

**Tabla 1:** *Población de trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L*

Niveles	Hombres	Mujeres	Total
Administrativa	06	04	10
Seguridad	01	0	01
Operativa	10	00	10
Ventas	06	03	9
Total	23	7	30

Fuente: Oficina de Recursos Humanos.

Fecha: 23 de junio del 2017

### **Muestra:**

La muestra será el total de 30 trabajadores que representa la población de la empresa Leoncito S.R.L, mediante un muestro no probabilístico intencional.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas de investigación se refieren a los procedimientos específicos a través de los cuales el científico social reúne y ordena los datos antes de someterlos a las operaciones lógicas o estadísticas (Goode y Hatt, 1952 p.5)

En dicho análisis se usan las siguientes técnicas: encuesta y entrevista para poder medir las dos variables, que son ejecutados a los Administrativos, operativos, de la empresa leoncito S.R.L, Chiclayo ,2017.

Gómez (2012) nos dice que la encuesta puede ser una alternativa viable, ya que se basa en el diseño y aplicación de ciertas incógnitas dirigidas a obtener determinados datos.

**Instrumento:** Según Bernardo y Calderero (2000) afirman que el instrumento es un recurso del cual el investigador se avale para aproximarse a los acontecimientos y separar de ellos información verídica.

Así mismo es un cuestionario que consta de 30 preguntas cuyas respuestas versan según la escala de Likert.

**Validez:** Se efectuó la verificación de información en base a opiniones de expertos en el tema.

**Confiabilidad:** “son los resultados que un instrumento produce los cuales son consistentes y veraces”. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Dicho estudio contiene un cuestionario que ha alcanzado un 0.970 en el alfa de Cronbach mediante el programa SPSS 23 lo cual determina que la confiabilidad del instrumento es muy alta.

## **2.5. Procedimiento:**

El procedimiento parte de la recolección de información mediante los instrumentos diseñados. En dicha investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Guía de entrevista: Diseñada para obtener información de las variables de investigación, fue aplicada al gerente general de la empresa, se estructuró con preguntas abiertas de opinión, y permitió identificar la problemática actual, así como las condiciones de las variables en estudio.

Cuestionario: Este instrumento se aplicó a los trabajadores de la empresa, quienes respondieron a los ítems diseñados, se estructuró con opciones de respuesta, mediante la escala Likert, al ser un estudio descriptivo propositivo, se aplicó en un solo momento.

La variable independiente representó la solución al problema, es decir, el plan sobre la gestión como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores, para su diseño se utilizó información recolectada de la guía de entrevista aplicada.

La variable dependiente se diagnosticó mediante el cuestionario aplicado, posteriormente se procesó en el programa SPSS, obteniendo así tablas y figuras que representaron los datos obtenidos por dimensiones y baremos.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

### **Método de investigación**

Método analítico: dicho método nos permite identificar cuidadosamente la información y datos que son relacionadas con la investigación por medio de los datos obtenidos del pre test y el post- test.

### **Métodos estadísticos de análisis de datos**

Se empleará la estadística descriptiva e inferencial para el análisis estadístico de los datos.

Las conclusiones obtenidas se observarán a través de gráficos que puedan resumir los datos más importantes.

## **2.7. Aspectos éticos**

- **Consentimiento informado**

Los involucrados en el estudio tendrán conocimiento de sus derechos y responsabilidades entorno a la investigación, en donde decidirán ser informantes para la recolección de datos.

- **Confidencialidad**

Se le hará de conocimiento la veracidad y seguridad de su identidad como informantes valiosos de la compañía.

- **Observación participante**

Los involucrados en el campo de estudio actuarán con responsabilidad en el proceso de recolección de datos asumiendo efectos y consecuencias que puedan establecerse entre investigador y participante de estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Objetivo específico 1. Diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L

**Tabla 2:** Evaluación del desempeño laboral por dimensiones Pre test

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Aceptable		Óptimo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>INICIATIVA</b>	0	0%	9	30%	16	53%	5	17%	0	0%	30	100
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	0	0%	9	30%	16	53%	5	17%	0	0%	30	100
<b>ORIENTACION</b>	0	0%	9	17%	16	53%	5	17%	0	0%	30	100
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	0	0%	12	40%	15	50%	3	10%	0	0%	30	100
<b>CONDICIONES DE T.</b>	0	0%	10	33%	14	47%	6	20%	0	0%	30	100

Fuente: Pre test aplicado a los 30 colaboradores

fecha: 21/08/17

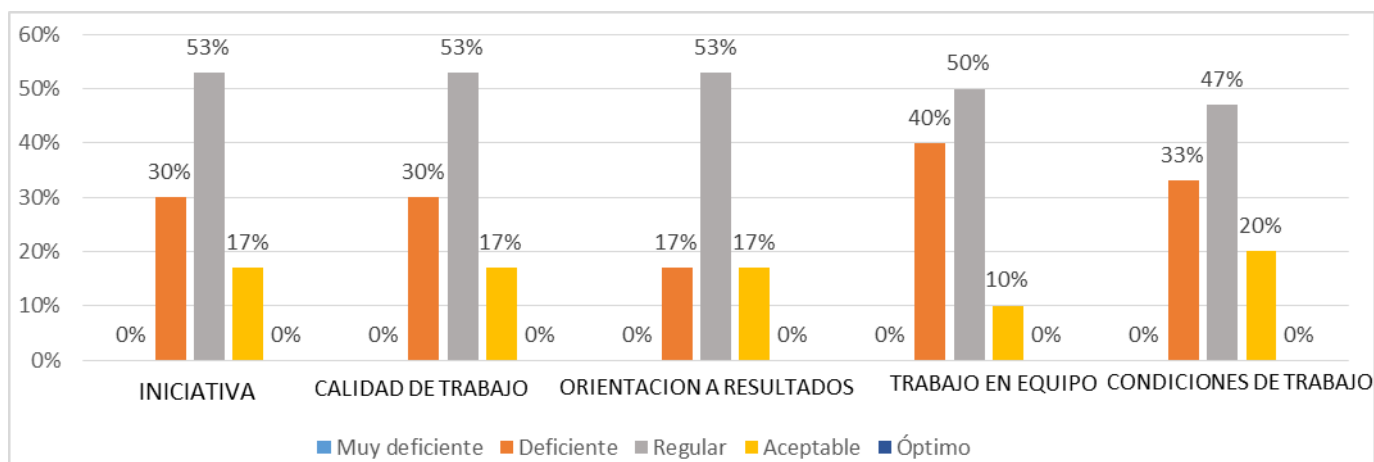


FIGURA 1: Evaluación del desempeño laboral por dimensiones pre test

De acuerdo a las respuestas alcanzadas en la tabla N°01, se concluye que el 53% de colaboradores de la empresa Leoncito se desempeñan regularmente en cuanto se refiere a la dimensión iniciativa, calidad de trabajo, orientación a resultados, un 30% de manera deficiente y un 17% de manera aceptable. Estos resultados reflejan la ausencia de un plan de capacitación, donde puedan explotar sus aptitudes y conocimientos, por lo cual trae consigo que se muestren inaccesibles al cambio dentro de la empresa.

En cuanto a la dimensión trabajo en equipo se calificó con un 50% de manera regular, 40% de manera deficiente y 10% aceptable por lo cual se evidencia que en la empresa, no es habitual la colaboración en equipo para sacar adelante las actividades que se le asignan a los trabajadores, ya que existe el temor que sus opiniones sean rechazadas por los demás miembros del grupo.

Finalmente un 47% de trabajadores califica a las condiciones de trabajo como regulares, un 33% como deficientes y un 20% aceptables, aunque las condiciones ambientales a veces faciliten su trabajo, consideran que no tienen los materiales suficientes para poder desempeñar correctamente su trabajo.

Por lo que se concluye que los trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L, presentan un desempeño laboral regular y esto es notorio en las respuestas obtenidas, en consecuencia, al mal funcionamiento de la gestión de la empresa.

**Tabla 3:** Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L.

	N	%
<b>Muy deficiente</b>	0	0%
<b>Deficiente</b>	9	30%
<b>Regular</b>	16	53%
<b>Aceptable</b>	5	17%
<b>Optimo</b>	0	0%
	2.87	
	0.68	
<b>Cv</b>	0.24	

Fuente: Elaboración propia.

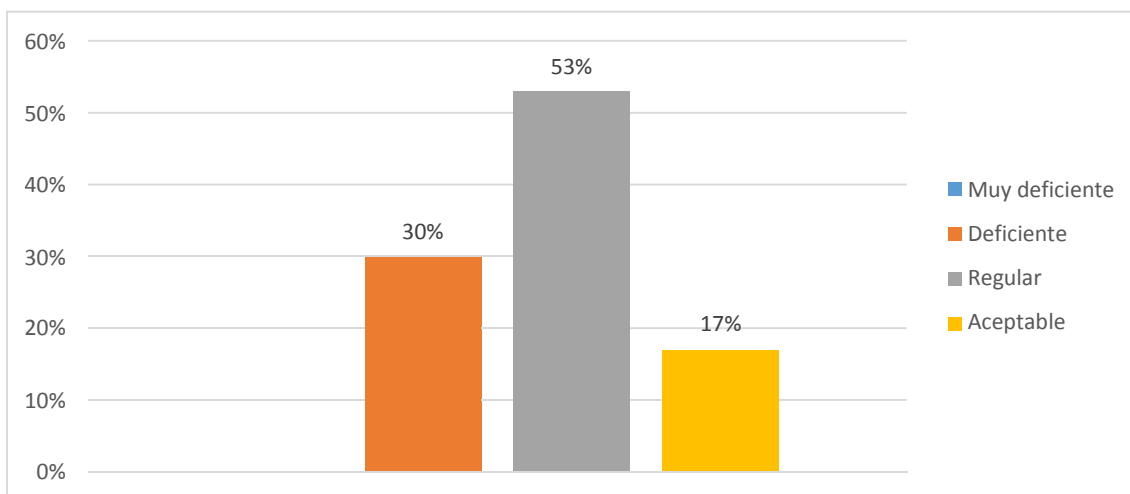


Figura 1: Variable de desempeño

Se visualiza en la tabla 3 que el nivel desarrollo de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R. L, se calificó de manera regular con un 53%, deficiente con un 30%, y aceptable con un 17%. Así mismo la desviación Estándar fue 0.68 puntos en relación a la media aritmética de 2.87. El coeficiente de variación fue de 0.24. Por lo cual podemos decir que la empresa requiere un cambio, ejecutando estrategias de gestión, para que así tomen conciencia de la relevancia de la formación para el crecimiento de sus colaboradores y como este factor repercute de manera óptima en su desempeño y crecimiento profesional.

### 3.2 Objetivo específico 2. Aplicar estrategias de gestión del talento humano

Estrategias	Acciones	Objetivos	Responsable	Cronograma	Presupuesto
<b>Elaboración de un manual de organización y funciones</b>	Diseñar un manual de organización y funciones por cada una de las áreas, se detallará las características del puesto, las habilidades necesarias y requisitos para ejercerlo Luego se sensibiliza a todo el personal sobre el tema.	Administrar el recurso humano de una forma más organizada y disciplinada.	Autora: Fanny Investigadora	10-14 de Octubre del 2017	s/.75.00
<b>Diseñar un programa de recompensa</b>	Se elaborará el programa de recompensa con los aportes de cada colaborador y se tendrá los objetivos definidos con la ayuda del jefe de recursos humanos. Luego se sensibilizará a todo el personal sobre el tema. Finalmente se evaluará mediante una ficha de satisfacción	Establecer actividades necesarios para mejorar las condiciones del trabajo de los empleados, buscando el mejoramiento de los beneficios.	Autora: Fanny Investigadora	16-17 de octubre del 2017	s/.80.00
<b>Realizar capacitaciones de trabajo en equipo</b>	Se realizará la charla interactiva con los sgtes temas: Los equipos y las necesidades organizativas ¿Qué entendemos por equipo? Planeación y organización de actividades laborales en equipo de trabajo Colaboración y cooperación entre los integrantes de la organización Dinámica en grupo Ficha de satisfacción	Desarrollar en los colaboradores la habilidad de trabajar en conjunto y equipo.	Autora : investigadora Experto	21 de octubre del 2017	s/.300.00
<b>Taller de habilidades sociales</b>	Se hablará sobre los temas con apoyo de diapositivas: Comunicación asertiva Inteligencia emocional El autoconocimiento -Reconociendo tus emociones, sensaciones y actitudes personales Se realizará dinámica en grupo Se evaluará mediante una ficha de satisfacción	La finalidad de este taller es que se desarrollara en un lugar relajado y tranquilo por lo cual se lograra actitudes que permitan controlar la relación con los demás para establecer relaciones sociales más satisfactorias.	Autora: investigadora Experto	24 de octubre del 2017	s/.350.00



**3.3 Objetivo específico 3.** Evaluar el desempeño de los colaboradores después de aplicada las estrategias a los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L

**Tabla 4:** Evaluación del desempeño laboral por dimensiones post test

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Aceptable		Óptimo		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	N	%
<b>INICIATIVA</b>	0	0%	0	0%	4	10%	17	63%	9	27%	30	100
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	0	0%	0	0%	6	13%	17	63%	7	23%	30	100
<b>ORIENTACION</b>	0	0%	0	0%	4	10%	14	57%	12	33%	30	100
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	0	0%	0	0%	0	0%	15	53%	14	47%	30	100
<b>CONDICIONES DE T.</b>	0	0%	0	0%	1	3%	20	70%	9	27%	30	100

Fuente: Post test aplicado a los 30 colaboradores

FECHA: 24/10/17

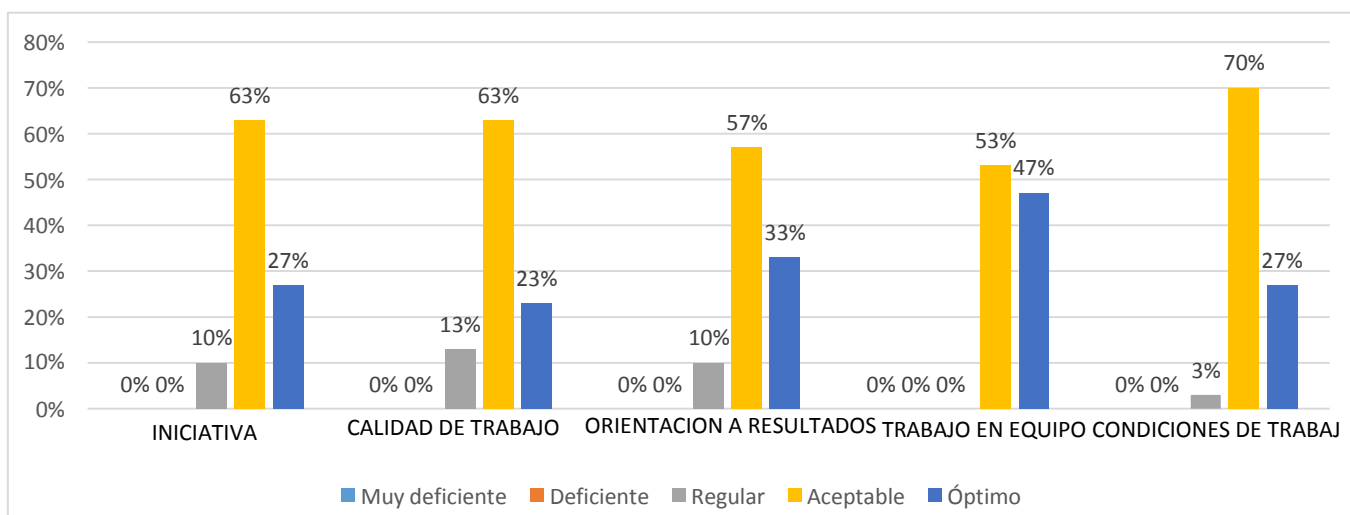


Figura 2: Evaluación del desempeño laboral por dimensiones post test

Se puede observar en la tabla N°03, que después de aplicada las estrategias, un 63% de trabajadores de acuerdo a la dimensión iniciativa se desempeñan de manera aceptable, un 27% de manera óptima y un 10% de manera regular, por lo que podemos decir que hubo un cambio significativo en la mentalidad de los trabajadores, ya que ahora muestran nuevas ideas para el desarrollo de su trabajo, y no tienen temor al cambio dentro de la empresa. En cuanto a la calidad de trabajo se ha fortalecido con un 63% aceptable, 23% de manera óptima y 13% regular, ya que ahora se esfuerzan por lograr los retos propuestos por la empresa pues consideran que la empresa los ha motivado a un cambio positivo.

En la dimensión orientación por resultados tenemos que un 57% de trabajadores se desempeña de manera aceptable ,33% de manera óptima y 10% regular. Esto se debe a que ahora consideran que sus superiores toman en cuenta su opinión para lograr los objetivos de la empresa.

A sí mismo en la dimensión trabajo en equipo tenemos que un 53% de trabajadores se desenvuelve de manera aceptable y 47% de manera óptima, estos resultados reflejan el cambio significativo que se dio después de aplicada la capacitación de trabajo en equipo, por el cual se logró mejorar las relaciones interpersonales entre ellos mismos y reforzar la colaboración en equipo para sacar adelante las actividades asignadas por sus superiores.

Finalmente podemos observar referente a la dimensión condiciones de trabajo que se ha mejorado con un 70% aceptable ,27% optimo y 1% regular, pues ahora consideran que tienen los materiales necesarios para realizar eficientemente su trabajo. Por lo que podemos inferir que después de aplicada las estrategias hubo un notable fortalecimiento en el desempeño de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L

**Tabla 5:** Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L.

	N	%
<b>Muy deficiente</b>	0	0%
<b>Deficiente</b>	0	0%
<b>Regular</b>	0	0%
<b>Aceptable</b>	17	57%
<b>Óptimo</b>	13	43%
	4.43	
	0.50	
<b>Cv</b>	0.11	

Fuente: Elaboración propia.

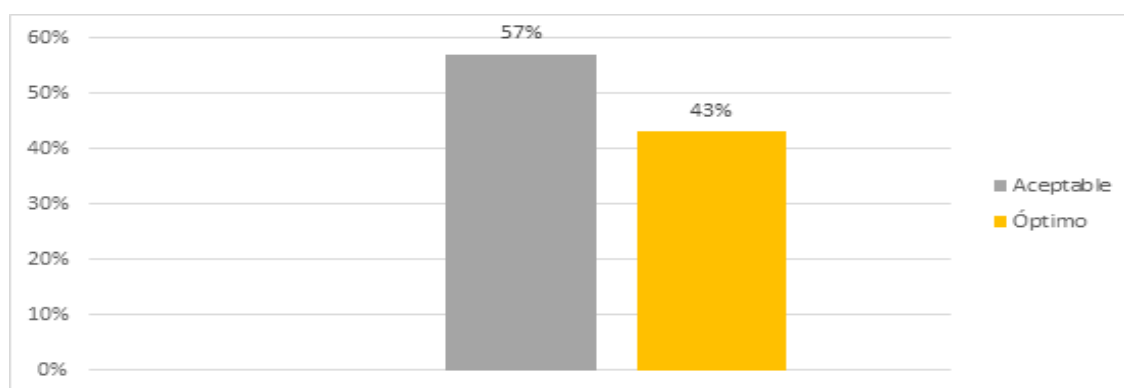


Figura 3: Dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L., según Pre test – Post

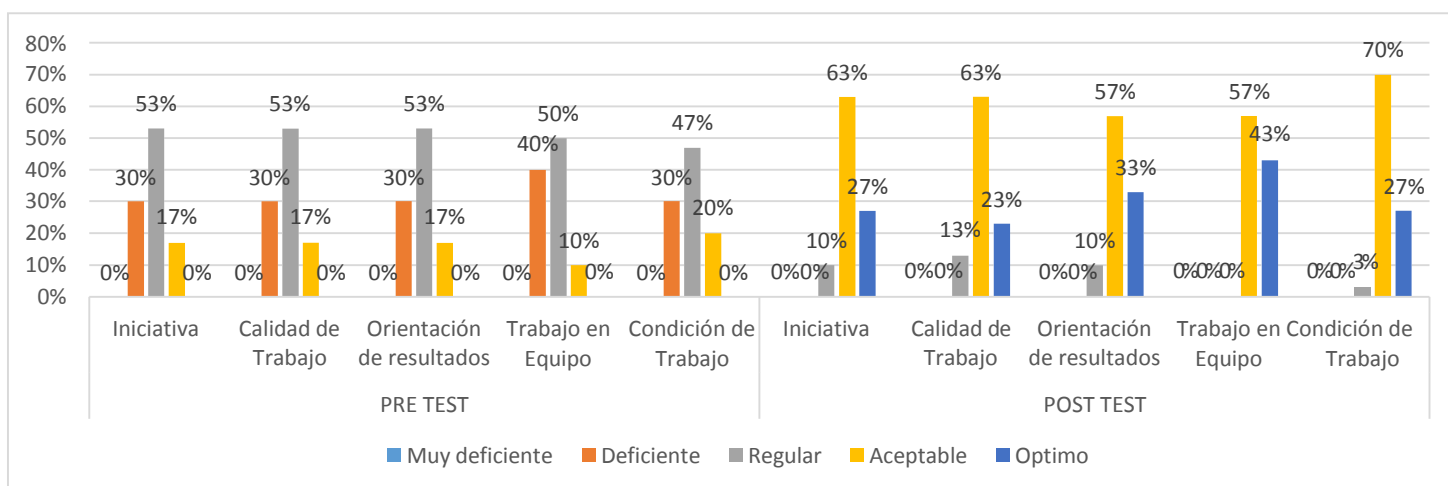
En la tabla N° 5, al evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores después de aplicada las estrategias, tuvo como resultado que el 57% de los trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L. obtuvo un desempeño laboral aceptable y el 43% un desempeño óptimo. Así mismo la desviación Estándar fue 0.50 puntos en relación a la media aritmética de 4.43. El coeficiente de variación fue de 0.11. Por lo que podemos concluir que las estrategias aplicadas lograron un cambio significativo en el desempeño de los trabajadores, pues a través de ellas, los trabajadores lograron afianzar sus relaciones laborales, mediante la capacitación y el desarrollo de habilidades. Del mismo modo al aplicar un manual de funciones se les ofreció la herramienta necesaria para realizar sus actividades sin inconvenientes y finalmente mediante un programa de recompensa, se logró que los colaboradores se sientan considerados por la empresa lo cual elevo su desempeño laboral.

**3.4 Objetivo específico 4.** Contrastar los resultados alcanzados para comprobar en qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito.

**Tabla 6:** Dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L., según Pre test – Post test.

Dimensiones	Pre test					Post test				
	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Aceptable	Optimo	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Aceptable	Optimo
Iniciativa	0%	30%	53%	17%	0%	0%	0%	10%	63%	27%
Calidad de Trabajo	0%	30%	53%	17%	0%	0%	0%	13%	63%	23%
Orientación de resultados	0%	30%	53%	17%	0%	0%	0%	10%	57%	33%
Trabajo en Equipo	0%	40%	50%	10%	0%	0%	0%	0%	57%	43%
Condición de Trabajo	0%	30%	47%	20%	0%	0%	0%	3%	70%	27%

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 4:** Dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L., según Pre test – Post test

En la tabla N°06, determina que los trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L., demuestran su desempeño de manera regular en el pre test con el 53% respecto a la dimensión iniciativa, calidad de trabajo y orientación de resultados, así como también referente a la dimensión en trabajo en equipo con un 50%. Del mismo modo el 47% de ellos considera que desarrolla su trabajo en condiciones regularmente adecuadas.

Estos resultados reflejan la falta de capacitación y desarrollo del personal lo cual trajo consigo la poca iniciativa que tenían al momento de realizar sus actividades, el rechazo al cambio de puesto. Y el desconocimiento de sus funciones no les permitía laborar con eficiencia. Como consecuencia de esto no sentían satisfacción al momento de realizar su trabajo, puesto que sentían que su esfuerzo no era valorado por la organización

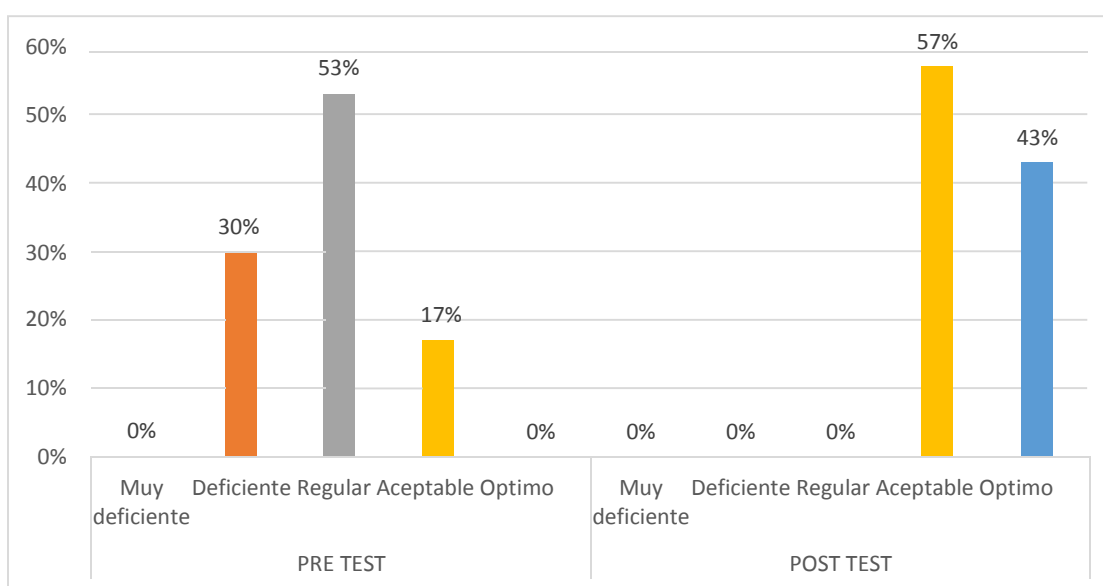
Podemos observar también que después de aplicado el post test, se observa un cambio significativo con respecto a la iniciativa, calidad de trabajo, orientación de resultados, trabajo en equipo y condición de trabajo con un 63%, 63%, 57%, 57% y 70% respectivamente, y de manera óptima con un 27%, 23%, 43% y 27%. Por lo cual se puede comprobar que hubo un fortalecimiento óptimo en el desempeño de los colaboradores después de aplicada las estrategias, pues mediante la aplicación se le brindó a los trabajadores las herramientas que necesitaban para este cambio de actitud y desempeño al momento de realizar sus actividades.

**3.5 Objetivo general.** Determinar en qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L Chiclayo- 2017.

**Tabla 7:** Comparación del Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L. entre pre test y post test

PRE TEST									POST TEST								
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Aceptable	Optimo	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Aceptable	Optimo	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Aceptable	Optimo			
n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%		
0	0%	9	30%	16	53%	5	17%	0	0%	0	0%	0	0%	17	57%	13	43%

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 5:** Comparación del Nivel de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Leoncito S.R.L. entre pre test y post test

En la tabla N° 7, podemos observar que existe una gran mejoría con respecto al pre test y post test dado que el desempeño de los trabajadores se realiza de manera aceptable con un 57% y optima con un 43%. Por lo que podemos decir que la gestión del talento humano ha fortalecido el desempeño laboral de los colaboradores mediante las estrategias aplicadas.

#### **IV. DISCUSION**

En dicho documento se discutió y analizó los resultados de la investigación, y se contrarrestó con el marco teórico, con el fin de sustentar el cumplimiento de los objetivos planteados y llegar a las conclusiones finales de dicho estudio. Sobre los objetivos específicos, en el desarrollo de la investigación, se ha logrado alcanzar todos satisfactoriamente, a continuación, el detalle:

Se diagnosticó el rendimiento laboral que tenían los colaboradores de la compañía Leoncito S.R.L, mediante una entrevista al jefe de recursos humanos y un formulario orientado a los colaboradores, tomando como referencia al cuestionario de la variable de desempeño laboral, los resultados arrojaron que un 53% de los trabajadores, tenían un desempeño laboral regular, 30% deficiente y un 17% aceptable. De tal modo en la entrevista pudimos percibir que la empresa no tiene la capacidad de poder gestionar de manera correcta a sus trabajadores, debido a la falta de conocimiento, para poder desarrollarlos y ausencia de delegación de funciones, lo cual evidentemente repercute en su desempeño ya que es regular. Estos resultados coinciden con el trabajo previo de Guevara (2014) quien expone que Existe una relación entre la gestión y el rendimiento laboral, el colaborador no se encuentra óptimo debido a que no recibe recibimiento y capacitación por su labor, así mismo no hay una claridad en las funciones de cada cargo.

Como también con el aporte de Mayo (1942) quien afirma que hoy en día podemos estudiar las necesidades y la importancia del factor humano dentro de una empresa, como y de qué manera las personas son indispensables en las empresas y como estas necesitan ser valoradas por su organización para que así puedan desempeñarse con eficiencia.

Así mismo se aplicó estrategias de gestión del talento humano a los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L mediante un programa de estrategias de acuerdo a los datos arrojados en el pre test, con la intención de fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores. El cual coincide con lo planteado por los autores Arana y Vázquez (2015), quien infiere que el capital humano que se desarrolla en la compañía, está muy desmotivado, se sobre entiende que es por causa de falta de un plan de capacitación, por lo cual es necesario aplicar estrategias de gestión.

Tal y como afirma en su teoría Y de Mg Gregor (1994) Los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben desarrollar las aptitudes de sus trabajadores, mediante actividades de superación, para así llegar a obtener un alto rendimiento.

Posteriormente se evaluó el desempeño de los trabajadores después de aplicada las estrategias, donde los cambios fueron significativos ya que El 57% de los trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L., obtuvieron un desempeño laboral aceptable y el 43% un desempeño óptimo. Estos hallazgos concuerdan con el autor Vásquez (2013) quien afirma que la implementación de estrategias de gestión encaminadas hacia la satisfacción del personal, lograran obtener unas personas comprometidas y con la motivación necesaria para aumentar su desempeño.

Estos resultados se asemejan con lo señalado por el autor Herzberg (1959), el cual infiere que la motivación abarca sentimientos de reconocimiento profesional y realización, que se expresan mediante la ejecución de las tareas que muestran suficiente valor para el colaborador. Cuando los elementos satisfactorios son excelentes, ascienden de manera muy importante tanto el desempeño como la satisfacción.

Finalmente se realizó la comparación Pre y Post-test en el cual podemos observar que existe un cambio significativo dado que el desempeño de los trabajadores se realiza de manera aceptable con un 57% y optima con un 43%. Por lo que podemos determinar que la gestión del capital humano como estrategia fortaleció de manera aceptable el a los trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L. lo cual se asemeja con el trabajo previo del autor De la cruz (2011), quien determino que los RR. HH fortalecen el rendimiento del personal mediante la implementación de estrategias al área de recursos humanos, lo que se vio reflejado en el aumento de productividad de la empresa.



## V. CONCLUSIONES

De acuerdo al diagnóstico sobre el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L. El 53%, de trabajadores tuvieron un desempeño regular, un 30% deficiente y solo el 17% aceptable. Por lo que se concluye que los trabajadores de la empresa, no presentan un desempeño óptimo, debido a la falta de capacitación en la empresa, lo cual se refleja en las debilidades que muestran los trabajadores respecto a iniciativa, calidad de trabajo y trabajo en equipo.

Posteriormente a la aplicación de estrategias de gestión del talento humano se observó cambios significativos ya que, ahora el desempeño de los trabajadores es aceptable con un 57% y un 43% optimo. Por lo que se infiere que se logró fortalecer el desempeño en la empresa Leoncito S.R.L

Se evaluó también que después de aplicado el post test, el nivel de desempeño de los trabajadores mejoró con respecto a la iniciativa, calidad de trabajo, orientación de resultados, trabajo en equipo y condición de trabajo con un 63%, 63%, 57%,57% y 70% respectivamente de manera aceptable y de manera óptima con un 27%, 23%, 33%,43% y 27% respectivamente.

Finalmente, al comparar los resultados, se logró determinar que la gestión del talento humano como estrategia fortalece el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa leoncito S.R.L, ya que ahora el desempeño es aceptable con un 57% y optimo con un 43%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se le recomienda a la empresa Leoncito S.R.L. gestionar y valorar más a sus trabajadores, utilizando La gestión del talento humano como una estrategia ya que el desempeño de sus colaboradores dependerá el éxito de la organización.

Se le recomienda al área de Recurso Humanos crear un programa de capacitación ya sea trimestral o semestralmente en base a estrategias de gestión donde exista un cronograma establecido, en el cual todos los trabajadores tengan conocimiento de ello y participen.

Se le recomienda al gerente de la empresa elaborar un plan de evaluación de desempeño periódicamente en el personal, para optimizar la Calidad de trabajo y Trabajo en equipo para que la empresa genere mayor productividad.

Así mismo se recomienda a la empresa impartir cursos de motivación, comunicación y liderazgo de funciones, para realizar cambios de actitud en el personal y fortalecer el trabajo en equipo.

Se recomienda al nivel académico incluir en sus mayas curriculares cursos relacionados al tema de gestión del talento humano.

**VII. PROPUESTA:**  
**PROGRAMA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO COMO**  
**ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONCITO S.R.L, CHICLAYO, 2017**

**PRESENTACIÓN**

La Gestión humana propone la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre los comportamientos y actitudes de los empleados, condicionando los resultados de los empleados, tales como productividad, satisfacción laboral, desempeño, etc., y, con ellos, los resultados de la organización. Este vínculo entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, las prácticas de gestión humana juegan un papel importante debido a que permiten la adquisición, la retención y el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. Sin embargo, en este programa se ha decidido centrar fundamentalmente en el ámbito del desarrollo de personas como punto clave de una de las acciones de gestión del talento humano y como este puede ser utilizado como estrategia para lograr fortalecer el desempeño de la Empresa Leoncito S.R.L

Estas acciones o estrategias han sido planteadas de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa, así como la entrevista al jefe de recursos humanos, en donde nos dan a conocer las necesidades de capacitación y la falta de motivación dentro de la empresa.

Estas acciones estratégicas serán aplicadas a todos los integrantes de la empresa, para fortalecer el desempeño laboral.

Para poder aplicar dichas estrategias será necesario el apoyo de todos los colaboradores de la empresa, y así mismo está enmarcado dentro de los Procedimientos un presupuesto asignado.

## **I. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA**

Leoncito S.R.L. es una empresa de derecho privado, dedicada a la producción de muebles y venta de artefactos y enseres.

## **II. JUSTIFICACIÓN**

Hoy en día lo más importante para una empresa es el recurso humano. Esto es de suma importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los colaboradores influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, son esenciales para el desarrollo exitoso de las organizaciones. Por ende, es importante que al personal se le capacite constantemente, y se le tenga motivado para que así puedan desenvolverse de manera eficiente y tenga un desempeño óptimo. En tal sentido se plantea las diferentes acciones estratégicas de gestión del talento humano para el desarrollo de los trabajadores y mejora de sus capacidades en el desempeño de su trabajo.

## **III. ALCANCE DEL PROGRAMA:**

Las diferentes acciones o estrategias serán dirigidas para todos los colaboradores

## **IV. FINES**

- Elevar el nivel de desempeño de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, la productividad, la calidad y desarrollo de trabajo en equipo.
- Ofrecer las herramientas y conocimientos necesarios sobre sus funciones y poder desenvolverse mejor en sus labores.
- Mejorar la satisfacción laboral mediante un programa motivacional.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad

## • V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

Demostrar en qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L. chiclayo-2017

### **Objetivos Específicos:**

- Elaborar un Manual de organización y funciones
- Promover el trabajo en equipo
- Desarrollar habilidades sociales de cada trabajador para fortalecer su desempeño

## **VI. METAS**

Capacitar al 100% a, jefes de departamento, personal operativo y a todos los miembros que conforma la empresa leoncito S.R.L y lograr fortalecer su desempeño.

## **VII. ESTRATEGIAS**

Las estrategias a emplear son:

- Elaboración de un manual de organización y funciones (MOF)
- Diseñar programa de recompensa motivacional
- Realizar capacitaciones de trabajo en equipo
- Taller de capacitación sobre habilidades sociales

## **VIII. ACCIONES A DESARROLLAR**

Las acciones para el desarrollo de la aplicación de estrategias y la sensibilización a todo el personal sobre estos mismos, serán realizados por la investigadora, para lo cual se está considerando lo siguiente:

### **1.-ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES**

**(MOF):** La elaboración de este MOF permitirá dar a conocer a todos los trabajadores las funciones de sus puestos de trabajo y los requisitos que se debe tener para ejercerlo. Este MOF será elaborado por la investigadora conjuntamente con el jefe de recursos humanos, de esta manera se identificará a cada área de la empresa, se detallará en un documento las características del puesto las habilidades y requisitos para ejercerlo, luego se sensibiliza a todo el personal sobre su uso y que se espera lograr con ello.

**2.-DISEÑAR PROGRAMA DE RECOMPENSA MOTIVACIONAL:** Este programa será diseñado por la investigadora en donde se establecerá un sistema de recompensa que sea percibido por todos los colaboradores como justo, en el cual puedan ser premiados por su esfuerzo y trabajo eficiente y puedan satisfacer sus necesidades.

Donde se aplicará incentivos económicos y no económicos como la entrega de un bono anual que equivaliera al 10% de sueldo para el mejor empleado que preste su servicio y atención al cliente. Se premiará por objetivos departamentales alcanzados, como también se premiará el desempeño individual (Elección del Empleado del Mes:) Se realizarán ascensos para mejorar cargos al personal que mejor se desempeñe en su área.

**3.- REALIZAR CAPACITACIONES SOBRE TRABAJO EN EQUIPO:** Este taller permitirá que los trabajadores puedan desenvolverse mejor cuando laboren conjuntamente, y todos colaboren con un mismo objetivo. Desarrollar en el participante la habilidad de poder trabajar en compañía de otras personas.

Reconocer la importancia y los beneficios de trabajo en equipo.

Temas a tratar:

- Los equipos y las necesidades organizativas
- ¿Qué entendemos por equipo?
- Planeación y organización de actividades laborales en equipo de trabajo
- Colaboración y cooperación entre los integrantes de la organización

#### **4.- TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE HABILIDADES SOCIALES: El**

objetivo de este taller de habilidades sociales es que, en un ambiente distendido y relajado, se adquiera aquellas competencias y actitudes que permitan controlar mejor la relación con los demás para establecer relaciones sociales más satisfactorias

##### **Temas a tratar:**

- Comunicación asertiva
- Inteligencia emocional
- El autoconocimiento -Reconociendo tus emociones, sensaciones y actitudes personales

#### **IX. RECURSOS**

**9.1 HUMANOS:** Lo conforman los participantes, la investigadora y expositores especializados en la materia, como: Licenciado en administración y recursos humanos, Lideres, etc.

.

##### **9.2. Recursos Técnicos.**

Los recursos técnicos que serán necesarios para el desarrollo del programa son los siguientes:

- laptop
- Computadora.
- Impresora.
- Programa Software (Power Point).

##### **9.3 Recursos Materiales.**

Entre los recursos materiales que se utilizarán en la ejecución del programa de capacitación serán los siguientes:

- Hojas blancas.
- Cartucho de tinta.
- lapiceros
- Carpetas.
- Clips.
- Broches.

- Memoria USB.
- Diapositivas (Power Point).

**9.4 INFRAESTRUCTURA.** - Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

## **X. FINANCIAMIENTO**

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados por la empresa



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica*
- Aguirre, J. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. (Tesis de grado). Universidad nacional José maría Arguedas- Andahuaylas disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Extraído el 20.04.17 Ha 10:30hs*
- Anaya y paredes (2015). *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano” (tesis pregrado). Perú disponible en: [http://repositorio.up.edu.pe/browse?rpp=20&sort\\_by=1&type=title&offset=957&etal=-1&order=ASC](http://repositorio.up.edu.pe/browse?rpp=20&sort_by=1&type=title&offset=957&etal=-1&order=ASC) Extraído el 28.04.17 Ha 12:30hs*
- Angelo S Denisi, Ricky W Griffin: (2009) *Human Resources Management , Biztantra Publication, New Delhi 2nd edition .*
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. (Tesis post grado). Universidad cesar vallejo disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/110/1/bisetti\\_tj.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/110/1/bisetti_tj.pdf) Extraído el 22.05.17 Ha 11:30hs*
- Chiavenato, I (2002) *Gestión de Talento Humano. 5ª edición. México: Editorial McGraw Hill Disponible en: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>. Extraído el 20.05.17 Ha 15:30hs*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. México. Editorial McGraw Hill. Cuarta edición*
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría General de la administración. México McGraw Hill*
- Chiavenato, I. (2000) *.Introduction to the General theory of administration. México McGraw Hill*
- Díaz, A. (2008). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del 79 Instituto Superior Pedagógico. (Tesis de grado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.*
- El comercio. (03 de julio del 2014). *¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? Disponible en: <http://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral-325817>. Extraído el 29.05.17 Ha 15:30hs*
- Fernández, L. (31 de mayo del 2017). *Indicadores clave para la gestión del talento humano. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes->*

*empresariales/2016/05/indicadores-clave-para-la-gestion-del-talento-humano/* Extraído el 19.05.17 Ha 16:30hs

Gestión. (7 de octubre del 2016). *¿Cuál es el principal reto de la gestión de talento en el Perú?* Disponible en: <http://gestion.pe/empleo-management/cual-principal-reto-gestion-talento-peru-2171895>

Gestión. (30 de enero del 2017). *El 57% de grandes empresas en Perú invertirán hasta US\$ 100,000 en su personal este año.* Disponible en: <http://gestion.pe/empresas/57-grandes-empresas-peru-invertiran-hasta-us-100000-su-personal-este-ano-2180747>. Extraído el 14.05.17 Ha 18:30hs

Guevara, J. (2014). *la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios am y FM de la ciudad de baños de agua santa, provincia de Tungurahua.* Tesis post grado. Ecuador Disponible en: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7789/1/FCHE-IFTGPI-65.pdf>. Extraído el 23.05.17 Ha 15:30hs

Gonzales, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico Guaranda en el primer semestre*, tesis post grado. Universidad estatal de Bolívar. Ecuador Disponible en: <https://es.slideshare.net/AmparoGalindez/cap-12y3-metodologia-ufnible> Extraído el 20.05.17 Ha 10:30hs

Laza, M (19 de abril de 2017) *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores.* Disponible en: <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>. Extraído el 29.04.17 Ha 12:30hs

Maslow, A (1991). *Motivación y personalidad.* 3ª edición España: editorial Díaz de santos S.A

Marín, A (1992). *Sociología de la empresa.* 5ª edición. Madrid: editorial Europa Ediciones S.A

Maslow, A. H. (1943): "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*.

Mc.Gregor (1994). *El lado Humano de las Organizaciones.* McGraw-Hil.

Mitta Y Dávila (2015), *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Dilleniales" en un grupo de organizaciones.* (Tesis postgrado). Lima Perú disponible en: [file:///C:/Users/User/Downloads/Alvarado\\_Huayta\\_An%C3%A1lisis%20de%20la%20generaci%C3%B3n%20y.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Alvarado_Huayta_An%C3%A1lisis%20de%20la%20generaci%C3%B3n%20y.pdf) Extraído el 25.04.17 Ha 12:30hs

- Mondy (2005). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el clima laboral en el colegio Gobernación de Cotopaxi*. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4157> extraído el 14.04.17.
- Prieto, B. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral tesis*. Universidad de Medellín Colombia Disponible en: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1> Extraído el 12.04.17 Ha 08:30hs
- Palomino, M (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. 4<sup>o</sup> edición Madrid. Editorial Esic
- Robbins, S. *Administración: teoría y práctica*. Cuarta edición. Editorial Prentice – Hall hispanoamericana. México. 1994
- Rodríguez, V. (2007). *Administración moderna del personal*. 7a Edición. México: Cengage Learning.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Terán, W. (2009). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras*. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/483/1197>. Extraído el 29.05.17 Ha 15:00hs

**ANEXOS**  
**ANEXO: 01**

**ANÁLISIS DE LA CONFIABILIDAD CON EL ALFA DE COMBRACH**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	8	2,1
Excluido	376	97,9
Total	384	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	30

## ANEXO 02: ENTREVISTA



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**

**ADMINISTRACIÓN**

### **Guía de Preguntas**

**Dirigido:** Al jefe de recursos humanos de la empresa leoncito S.R.L

**1. ¿La empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores?**

Actualmente son pocas las veces que la empresa ha brindado capacitaciones, ya que no tenemos un manual de organización y funciones definido ya que son muchas áreas y no sabemos qué área capacitar y cual se encuentra deficiente para realizar dicha capacitación.

**2. ¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?**

No contamos con un cronograma establecido de capacitación.

**3. De acuerdo a su criterio ¿Considera usted necesario la capacitación dentro de la empresa?**

Considero que si es importante porque ayudaría a enriquecer más los conocimientos de nuestros empleados, y poder desarrollar más sus habilidades y destrezas. Así mismo traería beneficios para la empresa.

**4. ¿la empresa planifica programas para detectar problemas en el trabajo de cada área?**

No planificamos programas, sin embargo realizamos reuniones cuando existe algún problema dentro del trabajo y buscamos la forma de solucionarlo a favor de ambas partes.

**5. ¿La empresa verifica que la operación del trabajo de su empleado este de acuerdo con su destreza física?**

Si solamente en el caso del personal de mano de obra de la fábrica ya que se requiere fortaleza y resistencia física para poder realizar dichas actividades como alzar muebles, traslado de equipos y materiales.

**6. ¿De acuerdo a su criterio considera que existe un compromiso de parte de los trabajadores con la empresa?**

Si considero que existe un compromiso por parte de algunos de los trabajadores de la empresa, sin embargo creo que aún falta fortalecer ese compromiso.

**7.- ¿Existe un medio o forma de motivación dentro de la empresa?**

Actualmente no tenemos un programa de motivación, solo realizamos reuniones con los trabajadores y gerentes para motivarlos a realizar un trabajo optimo

## ANEXO 03: ENCUESTA



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**

**ADMINISTRACIÓN**

### **Cuestionario**

**Dirigido:** A los trabajadores de la empresa leoncito S.R.L

Edad: \_\_\_\_\_ sexo: \_\_\_\_\_ puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista de acuerdo a su criterio. Conteste todas las proposiciones por favor sean objetivo y veraz.

**S = SIEMPRE**

**CS = CASI SIEMPRE**

**AV = A VECES**

**N = NUNCA**

**CN = CASI NUNCA**

Preguntas	S	CS	AV	N	CN
1. ¿Usted muestra nuevas ideas para mejorar las actividades que se le asignan en su área de trabajo?					
2. ¿Usted se muestra accesible al cambio?					
3. ¿Se anticipa a las dificultades que se puedan suscitar en el trabajo?					
4. ¿considera que tiene gran capacidad para resolver problemas?					
5. ¿Usted se muestra profesional en el trabajo?					
6. ¿Cumple con las tareas que se le encomienda en el tiempo establecido?					
7. ¿Se esfuerza hasta alcanzar las metas o retos propuestos por la empresa?					
8. ¿te motivan o impulsan para lograr las metas de la empresa?					
9. ¿se supervisan las tareas asignadas a los trabajadores?					
10. ¿se establecen las metas en la empresa?					
11. ¿considera que realiza un trabajo útil para la empresa?					
12. ¿se establece promociones laborales basadas en resultados?					

13. ¿se esfuerza por alcanzar los objetivos de la empresa en el menor tiempo posible?					
14. ¿te piden opinión tus superiores para cambiar algunos aspectos de la empresa?					
15. ¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores?					
16.¿ se muestra respetuoso y amable en el trato con los compañero de trabajo y clientes?					
17. ¿brinda una adecuada orientación tanto a los clientes como a los demás miembros de la empresa cuando existe una inquietud?					
18. ¿es habitual la colaboración en equipo para sacar adelante las actividades asignadas por sus jefes?					
19. ¿las relaciones con los compañeros de trabajo son buenas?					
20. ¿le resulta fácil expresar sus opiniones cuando trabaja en equipo?					
21. ¿recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo?					
22¿Cree usted y sus compañeros, que están unidos y se llevan bien?					
23. ¿conozco las responsabilidades y funciones de mis compañeros de trabajo?					
24. ¿las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de la empresa?					
25. ¿considera que sus compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas de trabajo?					
26. ¿considera que tiene los materiales necesarios para desempeñar correctamente su trabajo?					
27. ¿hace uso racional de los recursos?					
28. ¿las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para su salud?					
29. ¿las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan su actividad diaria?					
30. ¿las instalaciones de la empresa (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan su trabajo y los servicios prestados a los usuarios?					

**Anexo 04:**  
**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO**



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO.**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1 Nombre y Apellido : Juan Carlos Sanané Castillo  
 1.2 Profesión : ADMINISTRADOR  
 1.3 Grado académico : MAGÍSTER  
 1.4 Título Profesional : LIC-en ADMINISTRACIÓN  
 1.5 Institución donde trabaja : UCV  
 1.6 Cargo que desempeña : docente  
 1.7 Teléfono : 942197033  
 1.8 Correo Electrónico : Juan75\_emprendedor@hotmail.com  
 1.9 Nombre del Investigador :

**3. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:**

**3.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO		X		

**3.2. De los ítems con la(s) Variable(s):**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario		X		

**3.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario	X			



3.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario		X		

3.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario		X		

4. CONCLUSIONES:

---



---



---



---



---

Pimentel, Julio 2017

  
 Mgtr. / Dr. Juan Carlos Sarrión Castillo  
 Firma y sello del experto

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO.**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1 Nombre y Apellido : JOSE FOCION ECHEVERRIA JARA  
 1.2 Profesión : LIC. EN ADMINISTRACIÓN, LIC. EN EDUCACIÓN  
 1.3 Grado académico : MAESTRO EN CIENCIAS  
 1.4 Título Profesional : LIC. EN ADMINISTRACIÓN, LIC. EN EDUCACIÓN  
 1.5 Institución donde trabaja : UCV, UNPRG  
 1.6 Cargo que desempeña : DOCENTE  
 1.7 Teléfono : 979665696  
 1.8 Correo Electrónico : fochev@gmail  
 1.9 Nombre del Investigador :

**3. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:**

**3.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	✓			

**3.2. De los ítems con la(s) Variable(s):**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	✓			



**3.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	✓			

**3.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	✓			

**3.5. Redacción de ítems:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	✓			

**4. CONCLUSIONES:**

---



---



---



---



---

Pimentel, Julio 2017

  
 \_\_\_\_\_  
 Mgtr./Dr. ....  
 Firma y Sello del Experto  
 Licenciado de Administración  
 DNI: 784306

3.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario		X		

3.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario		X		

4. CONCLUSIONES:

---



---



---



---



---

Pimentel, Julio 2017

  
 Mgtr. / Dr. Juan Carlos Sarame Castillo  
 Firma y sello del experto

**ANEXO 05:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE TESIS**

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE:** Fanny Elizabeth Suarez Espinoza

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** La Gestión Del Talento Humano como Estrategia para Fortalecer el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L, Chiclayo, 2017.

**FACULTAD/ESCUELA:** Ciencias Empresariales/ Administración De Empresas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿En qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L. Chiclayo, 2017?	Determinar en qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L Chiclayo-2017.	La gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L. Chiclayo, 2017	<b>Variable Independiente</b>  Gestión del talento humano    <b>Variable Dependiente</b>  Desempeño laboral	Aplicada	N= 30 trabajadores	ENTREVISTA  ENCUESTA	Las medidas estadísticas a utilizar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuencia relativa,</li> <li>• Media aritmética,</li> <li>• Varianza,</li> <li>• Desviación Estándar y Coeficiente de variabilidad.</li> </ul>
	<b>Específicos</b> Diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L.			<b>DISEÑO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	
	Aplicar estrategias de gestión del talento humano a los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L			Diseño pre experimental con pre y post test.	n= 30 trabajadores	Guía de preguntas  Cuestionario	
	Evaluar el desempeño de los colaboradores después de aplicada las estrategias.			G.: O <sub>1</sub> X O <sub>2</sub>			
Contrastar los resultados alcanzados para comprobar en qué medida la gestión del talento humano como estrategia fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito			Dónde: G: Grupo de estudio O <sub>1</sub> : Pre test aplicado al grupo de estudio O <sub>2</sub> : Post test aplicado al grupo de estudio X: gestión del talento humano				

**ANEXO: 06**



**FORMATO N° 01: FICHA TECNICA DE SATISFACCION**

**INSTRUCCIÓN:** Esta encuesta está dirigida a conocer cuan satisfecho – satisfecha se encuentra con las acciones desarrolladas en la empresa en búsqueda de la mejora continua.

Nombres y Apellidos: .....

Fecha: .....

**Indique su grado de satisfacción:  
(Marque con una x)**

ITEMS	Nivel de Satisfacción			
	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	POCO SATISFECHO	MUY POCO SATISFECHO
1. Importancia del tema(s) tratado(s).				
2. Calidad de materiales utilizados.				
3. Comodidad de ambientes en el que se ha desarrollado la capacitación.				
4. Organización de contenidos de Tema(s) tratado(s).				
5. Dominio del tema demostrado por el facilitador (es).				
6. Cumplimientos de objetivos de la(s) sesión (es).				

**figura 06: ficha de satisfacción**

**ANEXO 07:**

**FICHA TECNICA :**

**Evaluación para participantes:**



<b>ELEMENTOS</b>	<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>
1.Asistencia		
2.Puntualidad		
3.Disponibilidad		
4.Participación		
5.Interes en el curso		
Observaciones:		

**Figura 07: ficha de Evaluación**

**ANEXO 08:**

**EVIDENCIAS:**



**Figura08: capacitación trabajo en equipo**



**Figura 09: Presentación del programa de recompensa**



**Figura 10: Elaboración del MOF**




## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 2

Yo, Mg. Sonia Magali Núñez Puse, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisora de la tesis titulada "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONCITO S.R.L.**", del estudiante **SUAREZ ESPINOSA FANNY ELIZABETH** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... *Pimentel, 15 de Noviembre del 2018* .....

  
.....  
Mg. Sonia Magali Núñez Puse  
ASESORA EMPRESARIAL  
LIC. EN ADM. DE EMPRESAS

.....  
Firma

Sonia Magali Núñez Puse

DNI: 16788327

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

## AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Fanny Elizabeth Suarez Espinoza, identificado con DNI N°48506140, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo( x ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La Gestión del Talento Humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L,2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
\_\_\_\_\_ FIRMA

DNI: 48506140

FECHA: 26 de septiembre de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

# AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E.P de Administración

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Fanny Elizabeth Suárez Espinoza

---

INFORME TÍTULADO:

"La gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L. Chiclayo 2017"

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

---

SUSTENTADO EN FECHA: 21 DE NOVIEMBRE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
  
Antonio Carrasco Chávez  
COORD. ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

---

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN