



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**ADMINISTRACIÓN**  
**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL**  
**RENDIMIENTO LABORAL DE LOS**  
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR**  
**IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO**  
**PROFESIONAL DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Gil Torres, María De Fátima**

**<https://orcid.org/0000-0002-6896-6202>**

**Asesor:**

**Mg. Bocanegra García, Miguel Ángel Reynerio**

**<https://orcid.org/0000-0002-8619-0321>**

**Línea de investigación**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2021**

## Aprobación del jurado

### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019**

Asesor (a): Mg. Bocanegra García, Miguel Ángel Reynerio  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez, Onésimo  
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Mg. Valera Aredo, Julio Cesar  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Balarezo Jaime, Luis Fernando  
Nombre Completo Firma

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general Proponer estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019, el tipo de investigación fue descriptivo con un diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa, a quienes se les aplicó la encuesta para la recolección de la información requerida, el instrumento fue validado por el juicio de expertos que estuvo constituido por 3 personas.

Los resultados encontrados, es el bajo rendimiento laboral que tienen los colaboradores debido a que no sienten que son motivados para mejorar su desempeño, es por ello que tienen que tomar acciones para poder evitar estos inconvenientes, asimismo, no se tiene una adecuada gestión puesto que no se les definen claramente las tareas a los empleados.

Se concluye, que con el diseño de la propuesta de la investigación sobre estrategias de gestión del talento humano se mejorará el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019, mediante la aplicación de estas estrategias se cumplirá de manera eficiente con los objetivos de la empresa, asimismo, se podrá mejorar el rendimiento laboral manteniendo un personal especializado en el cumplimiento de sus actividades.

**PALABRAS CLAVE:** gestión de talento humano, rendimiento laboral

## **ABSTRACT**

The purpose of this study research was to propose strategies for the management of human talent to improve the work performance of the workers of the company Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019, the type of research was descriptive with a non-experimental design, the study population was made up of 30 collaborators of the company to whom the survey was applied for the collection of the required information, the instrument was validated by the expert judgment that was constituted by 3 people.

The results found is the low work performance that employees have because they do not feel they are motivated to improve their performance is why you have to take action to avoid these problems, also there is no adequate management so they are not defined clear mint tasks to employees.

It is concluded that the design of the research proposal on human talent management strategies will improve the work performance of the company's collaborators by pressing Import E.I.R.L. Lima 2019, through the application of these strategies will be efficiently fulfilled with the objectives of the company, likewise it will be possible to improve the work performance maintaining a specialized staff in the fulfillment of its activities.

**KEYWORDS:** human talent management, work performance

## ÍNDICE

Aprobación del jurado.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÍNDICE.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. El problema de investigación .....	11
1.2. Antecedentes .....	13
1.3. Formulación del problema.....	20
1.4. Aspectos teóricos.....	20
1.5. Objetivos .....	29
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Justificación .....	30
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	32
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	32
2.2. Población y muestra.....	32
2.3. Variables .....	33
2.4. Operacionalización de variables.....	33
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	36
III. RESULTADOS .....	37
3.1. Tablas y Figuras.....	37
3.2. Aporte científico .....	86
IV. DISCUSION.....	99
4.1. Discusión de resultados .....	99
V. CONCLUSIONES .....	103
REFERENCIAS .....	105
ANEXOS.....	108

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable rendimiento laboral .....	34
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable gestión del talento humano .....	35
<b>Tabla 3</b> Nivel de satisfacción .....	37
<b>Tabla 4</b> Planea seguir laborando en la empresa.....	38
<b>Tabla 5</b> Nivel de incomodidad.....	39
<b>Tabla 6</b> Renunciar en un tiempo .....	40
<b>Tabla 7</b> Dispuesto a nuevos retos.....	41
<b>Tabla 8</b> El trato de sus jefes le permite estar satisfecho .....	42
<b>Tabla 9</b> Desarrollar su autoestima .....	43
<b>Tabla 10</b> Mejoramiento de su autoestima .....	44
<b>Tabla 11</b> Metas profesionales.....	45
<b>Tabla 12</b> Logro de metas.....	46
<b>Tabla 13</b> Logro de objetivos.....	47
<b>Tabla 14</b> Dificultades para el logro de objetivos.....	48
<b>Tabla 15</b> Nivel de reconocimiento.....	49
<b>Tabla 16</b> Trabajar en coordinación con sus compañeros.....	50
<b>Tabla 17</b> Comodidad al trabajar en equipo .....	51
<b>Tabla 18</b> Eficiencia al trabajar en equipo .....	52
<b>Tabla 19</b> Trabajan en equipo en conjunto existe un mejor aporte.....	53
<b>Tabla 20</b> Logro de objetivos por trabajo en equipo .....	54
<b>Tabla 21</b> Ofrece capacitaciones en la empresa .....	55
<b>Tabla 22</b> Las capacitaciones le permite mejorar .....	56
<b>Tabla 23</b> Mejoramiento de habilidades .....	57
<b>Tabla 24</b> Capacitaciones por cuenta propia.....	58
<b>Tabla 25</b> Mejor su desempeño al estar capacitado .....	59
<b>Tabla 26</b> Estructura adecuada de la empresa .....	60
<b>Tabla 27</b> Definición de los puestos de trabajo.....	61
<b>Tabla 28</b> Perfil del colaborador .....	62
<b>Tabla 29</b> Nivel de competencias de los jefes .....	63
<b>Tabla 30</b> Convocatoria adecuada .....	64
<b>Tabla 31</b> Los empleados nuevos se comprometen con la empresa.....	65
<b>Tabla 32</b> Cumplimiento de requisitos .....	66

<b>Tabla 33</b>	Selección adecuada de personal .....	67
<b>Tabla 34</b>	Respetan el orden de merito .....	68
<b>Tabla 35</b>	Dificultades para encontrar personal .....	69
<b>Tabla 36</b>	Crecimiento por las capacitaciones .....	70
<b>Tabla 37</b>	Desarrollo de competencias .....	71
<b>Tabla 38</b>	Preocupación de la empresa por desarrollo de su potencial .....	72
<b>Tabla 39</b>	Genera valor su trabajo.....	73
<b>Tabla 40</b>	Su trabajo genera valor agregado .....	74
<b>Tabla 41</b>	Grado de evaluación por competencias .....	75
<b>Tabla 42</b>	Evaluación de habilidades .....	76
<b>Tabla 43</b>	Dispuesto a los requerimientos .....	77
<b>Tabla 44</b>	Sistema de carreras .....	78
<b>Tabla 45</b>	Nivel de desarrollo profesional .....	79
<b>Tabla 46</b>	Desarrollo personal .....	80
<b>Tabla 47</b>	Valoran su trabajo.....	81
<b>Tabla 48</b>	Retribuciones con recompensas .....	82
<b>Tabla 49</b>	Trabajo eficiente .....	83
<b>Tabla 50</b>	Relación de tareas eficazmente .....	84
<b>Tabla 51</b>	Premian a los empleados.....	85
<b>Tabla 52</b>	Análisis FODA de la empresa .....	87
<b>Tabla 53</b>	Matriz FODA de la empresa.....	89
<b>Tabla 54</b>	DIMENSIÓN: Diseño y organización de puestos .....	90
<b>Tabla 55</b>	DIMENSIÓN: Reclutamiento .....	91
<b>Tabla 56</b>	DIMENSIÓN: Selección .....	92
<b>Tabla 57</b>	DIMENSIÓN: Capacitación .....	93
<b>Tabla 58</b>	DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño .....	94
<b>Tabla 59</b>	DIMENSIÓN: Administración de carrera .....	95
<b>Tabla 60</b>	DIMENSIÓN: Remuneraciones y compensaciones.....	96
<b>Tabla 61</b>	Descripción de objetivos, estrategias y periodo .....	97

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de satisfacción .....	37
Figura 2. Planea seguir laborando en la empresa .....	38
Figura 3. Nivel de incomodidad .....	39
Figura 4. Renunciar en un tiempo .....	40
Figura 5. Dispuesto a nuevos retos .....	41
Figura 6. El trato de sus jefes le permite estar satisfecho .....	42
Figura 7. Desarrollar su autoestima .....	43
Figura 8. Mejoramiento de su autoestima .....	44
Figura 9. Metas profesionales .....	45
Figura 10. Logro de metas .....	46
Figura 11. Logro de objetivos .....	47
Figura 12. Dificultades para el logro de objetivos .....	48
Figura 13. Nivel de reconocimiento .....	49
Figura 14. Trabajar en coordinación con sus compañeros .....	50
Figura 15. Comodidad al trabajar en equipo .....	51
Figura 16. Eficiencia al trabajar en equipo .....	52
Figura 17. Trabajan en equipo en conjunto existe un mejor aporte .....	53
Figura 18. Logro de objetivos por trabajo en equipo .....	54
Figura 19. Ofrece capacitaciones en la empresa .....	55
Figura 20. Las capacitaciones le permiten mejorar .....	56
Figura 21. Mejoramiento de habilidades.....	57
Figura 22. Capacitaciones por cuenta propia .....	58
Figura 23. Mejor su desempeño al estar capacitado .....	59
Figura 24. Estructura adecuad de la empresa.....	60
Figura 25. Definición de los puestos de trabajo.....	61
Figura 26. Perfil del colaborador .....	62
Figura 27. Nivel de competencias de los jefes .....	63
Figura 28. Convocatoria adecuada .....	64
Figura 29. Los empleados nuevos se comprometen con la empresa .....	65
Figura 30. Cumplimiento de requisitos .....	66
Figura 31. Selección adecuada de personal .....	67
Figura 32. Respetan el orden de merito .....	68



Figura 33. Dificultades para encontrar personal .....	69
Figura 34. Crecimiento por las capacitaciones .....	70
Figura 35. Desarrollo de competencias .....	71
Figura 36. Preocupación de la empresa por desarrollo de su potencial .....	72
Figura 37. Genera valor su trabajo .....	73
Figura 38. Su trabajo genera valor agregado .....	74
Figura 39. Grado de evaluación por competencias .....	75
Figura 40. Evaluación de habilidades .....	76
Figura 41. Dispuesto a los requerimientos .....	77
Figura 42. Sistema de carreras .....	78
Figura 43. Nivel de desarrollo profesional .....	79
Figura 44. Desarrollo personal .....	80
Figura 45. Valoran su trabajo .....	81
Figura 46. Retribuciones con recompensas .....	82
Figura 47. Trabajo eficiente .....	83
Figura 48. Relación de tareas eficazmente .....	84
Figura 49. Premian a los empleados .....	85

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación está basada en la problemática que presenta la empresa en relación al rendimiento laboral, debido que se ha tenido ciertas deficiencias en el desempeño de ciertos colaboradores, lo que ha conllevado que no se logren las metas y objetivos propuestos en ciertas áreas de la empresa. El no lograr el rendimiento esperado, puede estar asociado a la falta de capacitación al personal, se carece de estrategias para el trabajo coordinada y en equipo, la falta de liderazgo de cada jefe de grupo para motivar e incentivar al logro de las tareas diarias y la falta de acciones de motivación a los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L.

Se complementa la descripción de la problemática de la empresa, respecto al rendimiento laboral, donde se describe como posibles factores que tienen incidencia en no lograr los resultados esperados: la desmotivación laboral, la falta de capacitaciones, malas retribuciones, inapropiado ambiente de trabajo, no posee un control del desempeño laboral probablemente sea por: falta de interés, inasistencias en el trabajo, estrés y cansancio ocasionado por la jornada diaria, y un ambiente de trabajo impropio para realizar las actividades. Ante estas deficiencias, se plantea la pregunta de investigación ¿las estrategias de gestión de talento humano permitirán mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019?

Según Chiavenato (2015) manifiesta que para toda empresa es indispensable el rendimiento del personal el cual se define como la eficacia de la fuerza laboral. Cada individuo cumple con una función determinada que contribuye para el logro de una tarea y la suma de éstas conllevan al logro del trabajo de un área. Mientras que la gestión del talento humano para Chiavenato, (2015) es la actividad que a través de la eficaz participación de los individuos permite el logro de los objetivos tanto empresariales como personales. Se refiere además a las acciones y políticas esenciales dirigidas a la gerencia y que promueven el desempeño eficiente de sus funciones tales como el reclutamiento, evaluación, capacitación, así como también el de lograr un clima laboral apropiado tratando a todos por igual y respetando las normas éticas.

La investigación que se realizó en la empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima, según la descripción de la problemática, la formulación del problema, y los objetivos definidos conlleva a utilizar la metodología basada en un enfoque cuantitativo, y se ha optado por un tipo descriptivo y propositiva, con diseño sin experimentación y se aplicó técnicas numéricas como la encuesta que ha conlleva a recoger la información mediante un cuestionario, recogiendo resultados que fueron presentados mediante tablas y gráficos y luego de conocer los resultados se propuso estrategias de talento humano que permitan mejorar el rendimiento laboral.

### **1.1. El problema de investigación**

La descripción de la problemática de acerca del rendimiento laboral, se ha considerado desde el nivel internacional, como es el caso de Colombia, Matabanchoy, et al. (2018) manifiesta que mediante procesos de gestión del talento humano, el colaborador se sentirá, comprometido con la empresa, representa uno de los elementos muy importante para el logro de los objetivos empresariales; y debe estar satisfecho de su trabajo. Esto, se puede lograr en base a la adecuada selección de las personas para establecer el perfil que es necesario para el cargo, la inducción para enriquecer el contrato emocional del colaborador, las actividades de capacitación, formación y fortalecer las competencias laborales. Al contar con estas acciones en la empresa aportan a logra un mejor desempeño laboral de los individuos; dado que, contribuye al definir los objetivos de desempeño, afianzado en recompensar el cumplimiento de tareas, contar con expectativas objetivas y el desarrollo del personal conllevando a la satisfacción del mismo para lograr un mejor desempeño laboral.

Pérez (2017) señala que, muchas son las empresas que se están abocando a la gestión del talento humano, con el fin de optimizar ya que este le permite tener mayor ahorro en recursos humano y ahorrar más tiempo, muchas de las dificultades que se ven en esta ambito es que la empresa no lleva un registro detallado de su personal, otra deficiencia es que no se hace una adecuada clasificación de los trabajadores más que todo en las empresas de horarios rotativos, en los que un error puede inferir en el pago de nóminas, además muchas veces no ven el proceso de comunicación importante y por ende son muchas las informaciones que podrían

servir de apoyo para el desarrollo efectivo de la labor, y por último la falta de capacitación del personal para que fortalezca su jornada.

Santos (2016) muestra, que el desarrollo de las destrezas del individuo, se fundamenta primeramente en la unión conocimientos teóricos, técnicos y la experiencia que adquiere el individuo conlleva alograr logre las tareas encomendadas y se mejore su rendimiento en el trabajo. Por su parte, Caiden y Caiden (2015) plantea la evaluación de del desempeño, se realiza en la organiización con la finalidad de conocer cual es el aporte del trabajador, y según los resultados generar retroalimentación para corregir errores y seguir mejorando algunos aspectos que tienen deficiencias, de ser necesario premiar a los trabajadores que muestran mejores logros para la empresa.

### **Nacional**

Jáuregui (2017) nos muestra que el Perú lo más importante de la gestión del talento humano radica en el desarrollo de la empresa y los avances que este aporte al país. Según las estadísticas el 73% de los peruanos se dedican a la economía informal, esto se debe según la organización internacional del trabajo a la explotación laboral, conllevado a la pobreza extrema y a recurrir a la informalidad. Por ello es relevante que las organizaciones actuales se aboquen más a las necesidades de los empleados, considerando la gestión de ética y responsabilidad del talento. Por ello debe prevalece una adecuada comunicación entre los empleados y sus trabajadores en el que se promueva una sensibilización y educación en cuanto a los derechos del mismo.

Vega (2017) determina en su estudio que el Perú posee dificultades para atraer, desarrollar y retener el talento humano, según las economías analizadas nuestro país está en el puesto 83 de los 118, es decir que esta entre los niveles medios alto, en cuanto a la retención nos encontramos en el puesto 89, esto se de en gran parte a que no poseemos un adecuado sistema de pensiones, ni de seguridad social, aunado a esto tenemos la economía informal, siendo estos focos de dificultad. Asimismo, parte de esto se debe a la preparación profesional puesto que la formación universitaria pareciera estar a partida de la realidad que actualmente se vive en la empresa.

García (2015), señala el trabajo del capital humano y muestra la diferenciación que existe en el trabajo de los seres humanos, ejemplo; el caso Google donde prevalece la capacidad creativa de las personas, se plantea la táctica de recursos humanos, para ayudar voluntariamente a ganar o mantener la delantera de la empresa con relación a la competencia.

Chapín (2015) plantea en su investigación, mantener el patrón curricular por capacidades el más pertinente para la educación media. Un punto determinante es la valoración del progreso competitivo, siendo este la diferencia entre la evaluación cognitiva tradicional. La evaluación en el contenido curricular señalado, según las capacidades debe estar enmarcado por las habilidades requerida por las instituciones. Este estudio señala la práctica evaluativa en una escuela de Medicina del Perú que aplica un currículo asentado en capacidades. Al emplear un diseño fundamentado en las habilidades, requiere un respaldado por una evaluación o valoración encaminada a calcular el desarrollo de las capacidades.

### **Local**

La empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019, posee dificultades con relación al desempeño de los trabajadores en sus jornadas de trabajo, siendo esto determinante para el desarrollo de la empresa, se encontraron los siguientes elementos que son fundamentales para esta situación entre ellos tenemos. La desmotivación laboral, la falta de capacitaciones, malas retribuciones, inapropiado ambiente de trabajo, no posee un control del desempeño laboral probablemente sea por: falta de interés, inasistencias en él trabajo, estrés y cansancio ocasionado por la jornada diaria, y un ambiente de trabajo impropio para realizar las actividades. Par ello se formuló el siguiente problema de investigación ¿las estrategias de gestión de talento humano permitirán mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019?

## **1.2. Antecedentes**

### **Internacional**

Ecuador Valencia y Pérez (2018) en su investigación "*Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*"

cuyo propósito principal fue el de conocer como se viene ejecutando en las Pymes de dicho sector las acciones relacionadas a la gestión del talento humano, primordialmente las actividades para reclutar y seleccionar personal, así como la supervisión del rendimiento; la misma es descriptiva, cualitativa, no probabilística, en la que se manejó una muestra de 132 empleados, los resultados arrojaron que; la compañía no cuenta con un área que se encargue de la gestión del talento humano, por consiguiente existen muchas dificultades en la parte administrativa con respecto a la selección y reclutamiento, por lo que se concluyó que; la empresa requiere con urgencia la implementación de un plan de gestión del talento humano con el fin de potencializar sus desarrollo y tener mejores resultados, así como favorecer a sus empleados, con formaciones continuas que le permitan obtener nuevos conocimientos tanto a nivel personal como laboral.

Ecuador De La Cruz (2018) cuyo estudio fue, "*Gestión del Talento Humano, en el centro de Prácticas UPSE-Río Verde, Cantón Santa Elena. 2018*" tuvo como fin general mediante la aplicación de encuestas determinar como se esta desarrollando las actividades relacionadas con la gestión administrativa de la unidad de talento humano, el mismo es de tipo bibliográfico y de campo, en el que se aplicó una entrevista y encuesta a los empleados del lugar, aplicando la técnica inductiva, analítica y descriptiva, los datos arrojaron que; existen elementos que hacen que el sistema de gestión no funcione adecuadamente y por ende el desarrollo del trabajo no es el idóneo, asimismo se pudo detectar que no cuentan con un sueldo apropiado, ni con capacitaciones que los ayuden a fortalecerse en su área laboral, el autor concluyó que; requieren implementar un apropiado sistema para la administración del talento humano, en el que se le brinden herramientas a los empleados para incrementar su nivel de responsabilidad con la entidad, y mejorar su rendimiento laboral, por medio de un mejor contrato, salario, seguridad empresarial, estabilidad emocional , incluyendo incentivos por el trabajo o metas cumplidas.

Vaca (2017) en su tesis sobre "*Influencia del estrés en el desempeño laboral de los agentes de seguridad del sector público de una entidad bancaria en las sedes de Quito, Cuenca y Guayaquil.*" tuvo como propósito definir en qué medida el estrés impacta en el desarrollo de las labores de los agentes de seguridad, la misma tiene

un diseño descriptivo y un enfoque cuantitativo manejando el test de escala de apercpción de estrés socio laboral, aplicado a 52 agentes, logrando como resultado que el 70 % de la unidad de análisis exteriorizaban baja autoestima, poca actuación individual en el trabajo, incapacidad para el desarrollo del trabajo en el índice profesional y frustración profesional, logrando finiquitar, evidentemente existe un desnivel entre la salud física y emocional, logrando inquietar elocuentemente el desarrollo del trabajo en función de las acciones laborales. Por ello es de suma relevancia que se pongan en práctica estrategias de formación permanente que aumente las responsabilidades y la calidad de servicio.

Vergara (2015), en tesis sobre *“Procesos estructurados en la Gestión del Talento Humano promueven un elevado desempeño en el personal que trabaja en Caminosca S.A.”* el cual tiene como objetivo demostrar que mediante el desarrollo de procedimientos de talento humano fundamentales y debidamente estructurados se promueva un óptimo rendimiento de los empleados. La investigación es descriptiva de diseño cuantitativa, manejando evaluaciones con parámetros numéricos, basada en una población de 70 colaboradores. Se concluyó, que los trabajadores pueden dar más de sí, solo si sienten que conocen cuáles son las exigencias a las que son sometidos y los resultados que esperan de ellos así como de los beneficios que se les brindan, es por ello que se les propone, que pongan en funcionamiento los pasos en la gestión del talento humano incidiendo asertivamente en el cumplimiento, por esta razón, se sugiere reforzar y ofrecer mejores factores de talento humano que proporcionen un trabajo eficaz de los trabajadores en Caminosca S.A.

Vásquez (2014), en su investigación acerca de *“Metodología para el diseño de un sistema de competencias para la gestión del talento humano en una organización.”* tiene como objetivo proponer técnicas para la estructuración de un programa de competencias que contribuyan a la apropiada administración del talento humano, el estudio es del tipo descriptivo con enfoque aplicativo, manejando el método deductivo con las técnicas de lista de chequeo, protocolos de entrevistas y recolección de información, demuestra que el talento humano está fundamentado en el trabajo del mismo, estableciendo competitividad en un patrón que facilita observar la “administración del talento humano” como un método normal

en toda la empresa, por ello se concluye que, en el desarrollo del talento humano es necesario incluir a la agrupación de directivos, jefes, líderes de procesos y todos los trabajadores de la compañía con el propósito de que sean los que conozcan cada condición de negociación, participando rápidamente en edificación, realización y alcance al modelo.

### **Nacional**

Angeles y Chiquinta (2018), investigaron acerca de "*Aplicación del modelo de gestión del talento humano de Werther y Davis para el colegio San Agustín de la ciudad de Chiclayo, 2018*" tuvo como objetivo diseñar una propuesta direccionada a la implementación del departamento de administración del talento humano tomando como referencia el modelo de Werther y Davis, el estudio es de tipo cualitativo y descriptivo, con un diseño no experimental transversal mediante la recolección de datos y a través de un censo, se llevó a cabo una encuesta a 21 trabajadores del área administrativa alcanzando como resultado que la institución cuenta con directivos desarrollan continuamente tácticas que contribuyen al fortalecimiento institucional, y estimulando el desarrollo del talento humano. Por lo que se, plantea un desacuerdo con respecto al sueldo que tienen e inconformidad por las exclusivas formaciones técnicas, por tal motivo se concluye que, es de vital importancia la ejecución de una estrategia de desarrollo del talento humano de Werther y Davis ya que favorece y contribuye a la institución de manera característica ya que posee una organización que se puede sujetar a cambios.

Timaná (2018) en el título de su tesis "*Plan estratégico de gestión del talento humano para mejorar el servicio brindado a la Empresa Proyectos de Construcción S.A.*" tuvo como finalidad implementar un plan estratégico de gestión del talento humano, el tipo de investigación es descriptiva, ejecutado mediante una encuesta y entrevistas a 20 trabajadores. Como resultado la modificación de los cambios que lograron un mejoramiento enorme en el servicio ofrecido mediante el plan estratégico contribuyendo de forma positiva en los trabajadores manejando instrumentos necesarios para un propicio desenvolvimiento de las funciones, por ello se concluye, que en toda entidad es esencial un plan estratégico de gestión de las destrezas humano, ya que posee el compromiso de ejecutar estrategias que aprueben a los trabajadores apreciar con agrado su



trabajo, permitiendo así que estos contribuyan con el crecimiento de la misma fortaleciendo y cumpliendo con sus metas trazadas.

Chávez (2018) investigó, "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo, Hospital Regional de Ayacucho, 2018*". Tuvo como objeto global establecer el grado de influencia entre ambas variables, se ejecutó una indagación descriptiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo no experimental, en la que se consideró como muestra a 69 trabajadores entre profesionales y técnicos a quienes se aplicó encuestas, señalando los siguientes resultados el 65.0% del personal testifica que a veces se realiza la gestión del talento humano y el 75.0% indican que a veces tienen buen desempeño laboral, llegando a la conclusión existe una relación importante entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Rojas y Vílchez (2018) su estudio "*Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*". Tuvo como fin es definir que relación existe entre las variables objeto de estudio, el análisis fue cualitativo, de tipo aplicado, bajo un diseño no experimental, y correlacional, la muestra tomada fue de 50 empleados en el que se empleó para obtener los resultados la recolección de dato, encuesta, y una entrevista, los mismo arrojaron que ; existe una vinculación entre la variable del talento humano y el desempeño laboral, sin embargo la institución no cuenta con los recursos que le permitan contratar a nuevo personal, por ello este centro de salud presenta que sus empleados se sienten desmotivados, faltan constantemente, no tienen una buena comunicación, y no trabajan unidos, debido a la sobrecarga laboral, los autores concluyeron que era necesario enaltecer la gestión del talento humano y que la institución mejore, definir un departamento de talento humano en el centro de salud, con el fin de mejorar la satisfacción laboral y por ende mejorara las relaciones humanas del personal.

Alcalde (2016) en su tesis titulada "*Motivación y su influencia en el rendimiento laboral de ventas en la empresa Megacentro Boutique Zoili en el distrito de Chepén.*" Planteo como objetivo demostrar la vinculación de la motivación en el rendimiento laboral del personal de ventas, es ella se trabajó con el método inductivo, deductivo y analítico por medio de las encuestas y entrevistas

siendo el diseño no experimental, transversal descriptivo estudiando a un conjunto de personas conformado por 10 trabajadores teniendo como consecuencia que la empresa Boutique Zoila, se inquieta por conservar el nivel de motivación que se refleja en el cumplimiento óptimo de la jornada laboral, pero no es asumida por todos con el mismo ímpetu. Se concluye que los trabajadores de la empresa se hallan con un nivel de estimulación medio ya que logran poner en práctica sus destrezas, sin embargo se requiere de mayor compromiso y de mejor trabajo en equipo, puesto que el rendimiento laboral y el estímulo son producto de la eficiencia, y desarrollo del individuo.

### **Local**

Castillo (2019) en su tesis "*La gestión del talento humano por competencias en los cargos administrativos de la administración central para el desarrollo organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*", estableció como fin principal el desarrollo de una propuesta orientada a optimizar la administración del talento humano, enfocándose en las competencias de los ejecutivos en las diferentes áreas, siendo la investigación de representación descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, aplicada a una muestra de 296 colaboradores administrativos, elegidos a través del muestreo probabilístico estratificado, manejando para la recaudación de información un cuestionario en escala de Likert, en el que los resultados arrojados señalan que la administración central no ha determinado medidas para la elección de los administrativos con el perfil apropiado, garantizando un excelente desempeño en el cumplimiento de su trabajo, concluyendo que, el progreso de la misión del talento humano, asentada en capacidades en los diferentes cargos de las áreas administrativas en la administración central, admite el desarrollo empresarial en UNMSM, siempre que se aplique el proceso metodológico definido en esta pesquisa.

Jiménez y Larraín (2018), investigaron sobre "*Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para una empresa comercializadora de maquinaria pesada : caso empresa ABC.*", tiene como fin global establecer una propuesta de modelo de gestión del talento humano que refleje una dirección con estrategias en la organización para así ejecutar y tener posición en diferentes áreas a través de dicha propuesta, la investigación realizada, fue seleccionada, operación que

consentirá solucionar dificultades y optimizar experiencias centradas a través de una perspectiva cualitativa, con elementos cuantitativas de tipo exploratorio, ejecutando entrevistas experimentales y empleando cuestionarios que calculen la imagen sobre el nivel de efectividad. Como resultado se estableció que el modelo propuesto suministrará la investigación ofrecida por dicha institución ayudando a determinar los tipos de misión y orientarlos a los objetivos en el ente admitiendo facultar ocupaciones a los trabajadores. En conclusión, el desarrollo de un proceso de gestión en la firma ABC permitirá aprovechar la mayor disposición en cada asunto logrando útiles apuntes para la toma de decisiones y de esa manera llevar al éxito a la organización.

Cueva (2018) en su tesis titulada “*Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el Desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018.*”, tiene por objetivo el estudio de la motivación de la teoría de McClelland para los trabajadores de la entidad que a sido objeto de estudio, poseyendo las extensiones de necesidad de logro, poder y afiliación, el instrumento empleado fue el cuestionario para calcular la motivación y el rendimiento de la fuerza laboral, de diseño no experimental, de tipo descriptivo – correlacional cuyo resultado fue que los trabajadores poseen desiguales necesidades que requieren ser atendidas, para valorar la producción, reuniones de cooperación, ascensos en la empresa entre otros, por lo tanto se concluye que, la relación significativa en cuanto a la motivación de McClelland y el rendimiento laboral, ya que se encontraron errores en la motivación las mismas resultan claramente en el desempeño laboral por el cual se plantea un plan de adiestramiento y perfeccionamiento de los trabajadores, que servirá para la aplicación en todas las áreas de la tienda.

Zarate (2018) en el título de su tesis “*La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02. Lima Perú 2017.*” tiene como fin establecer la vinculación que tiene la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución, utilizando el método cuantitativo, de tipo explicativa y de diseño no experimental transversal realizando una encuesta como técnica de investigación a 150 trabajadores, permitiendo obtener como resultado que la motivación es

influyente en el rendimiento que se tiene en el trabajo, puesto que en ocasiones no es el que se estima de los trabajadores, por lo que se concluyen que, el trabajo ejecutado es de gran provecho para despertar la conciencia a los miembros de la institución puesto que el rendimiento en el trabajo ve afectado en las operaciones ejecutadas diariamente por lo empleados en su lugar de trabajo.

More (2017) en su estudio, “Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016” cuyo fin es optimizar en gran medida la fuerza laboral a través de una propuesta de estrategias para la administración del talento humano. El mismo es descriptivo, no experimental, en el que se trabajó con 123 empleados aplicándole para la obtención de los resultados un cuestionario, los resultados arrojaron, en un 17% cumplen con sus actividades asignadas, el 29% presentan deficiencias en el trabajo, puesto que los mismos no cuentan con la capacitación adecuada para desarrollar su trabajo, por lo que se concluyó que; con la implementación de un plan estratégico de talento humano se fortalecerá el desempeño laboral en la institución, es este plan se toma en cuenta a la empresa y a la unión del talento humano con el fin de que se mejore la producción que se desea.

### **1.3. Formulación del problema**

¿Las estrategias de gestión de talento humano permitirán mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019?

### **1.4. Aspectos teóricos**

#### **1.4.1. Teorías de gestión del talento humano**

##### **1.4.1.1. Definición**

Según Chiavenato (2015) la gestión del talento humano en las diferentes instituciones permiten la eficacia en lograr los objetivos organizacionales tanto colectivos como individuales, por otro lado, se puede decir, que el talento de las personas parten de las prácticas y las políticas que les permiten operar los temas que abarcan las gestiones gerenciales tales como reclutar, capacitar, valorar, retribuir, permitiendo desarrollarse en un ambiente tranquilo, donde se plantee un trato justo manteniendo la ética con los trabajadores de la institución, en esto se

debe incluir necesariamente lo siguiente: ejecutar el estudio de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado), plantear las necesidades personales y asumir a cada persona según sea su puesto, promover la capacitación a los nuevos trabajadores fortaleciendo así el desempeño; es necesario que se hagan evaluaciones de la gestión y reconocer su remuneración el trabajo de los colaboradores, esto permitirá mejorar el rendimiento laboral.

Por otro lado, Koontz y Weihrich (2014) sostienen que, los individuos son esenciales para el desarrollo completo de una institución. Los administradores afirman que la gente es su activo más importante y que, aunque se hace una inversión en tiempo y dinero para la capacitación al momento de hacer la captación del personal son pocas las veces que se suman a los balances. Para, Dessler (2015) es la capacidad humana va dirigida a los conocimientos, estudios, facultades, destrezas y experiencia del personal en una institución, y que este momento son más relevantes que antes. La capacidad humana ha ido rápidamente sustituyendo a las maquinas; fortaleciendo el éxito en la mayoría de las instituciones.

Gallegos (2016) afirma que: La educación peruana enfrenta hace mucho tiempo dificultades en las funciones educativas, ya que tienen una manera antigua de gestión, un ejemplo claro es que para poder optar por algo de ellas se deben realizar largos tramites impidiendo el flujo en la solución de las necesidades. Es por ello que se puede decir que la educación pública aun le cuesta demostrar su desempeño y la cuota de responsabilidad del país en cuanto a sus mantenimientos.

Alvarado (2015) dice, la administración del talento humano en cualquier institución educativa, se va fortaleciendo en las actividades que realiza bien sean finas o difíciles ya que el alcance de los fines propuesto depende del desarrollo del talento de las personas.

#### **1.4.1.2. Dimensiones de gestión del talento humano**

Chiavenato (2015) menciona como dimensiones de la gestión del talento humano: **Diseño y organización de puestos:** Establece la estructura orgánica y los puestos de trabajos que serán tomados según se asigne al personal, según sea el perfil y lo que necesiten.

**Reclutamiento:** Aquí se procede a llamar a el personal que va a ocupar los puestos según hayan sido los requisitos que se pidieron en la convocatoria.

**Selección:** Esta fase se elige al personal idóneo que ocupara los puestos según sea su perfil y las exigencias de la convocatoria.

**Capacitación:** Vela por el progreso y mejora continua de las habilidades y potencialidades del personal.

**Evaluación del desempeño:** En esta etapa se miden las habilidades y destrezas del personal reconociendo su desempeño en sus funciones de manera integral sin desligarse de los valores.

**Administración de carrera:** En ella se permite el desarrollo profesional e integral de los trabajadores, mediante la fundación de sistemas educativos por parte de la institución.

**Remuneraciones y compensaciones:** Esta se delega la valorización en cuanto a la gratificación por el esfuerzo de los trabajadores como recompensa al desarrollo eficiente de su trabajo.

#### **1.4.1.3. Importancia de la administración del talento humano**

Robbins y Coulter (2015) sustenta; que numerosos trabajadores no están satisfechos con el empleo que realizan, muchos de estos desalientos se derivan por el clima organizacional que se tienen en la entidad y esto trae como consecuencia la preocupación de muchos gerentes. Se estima que muchos de estos problemas que arrastran los empleados con el pasar del tiempo se vuelvan más difíciles, sabiendo que el talento de las personas son las que mantienen viva a cualquier empresa y que un trabajador satisfecho es conlleva al logro de los objetivos de las instituciones, la función del administrador del talento humano es establecer un puente entre la organización y la fuerza laboral (Robbins & Coulter, 2015)

"La administración del talento humano abarca diferentes acciones relacionadas con el comportamiento del personal y su impacto en el rendimiento de estos y de las empresas". Cada uno de los intermediarios de las instituciones llámense gestores son los encargados de crear técnicas que le permitan optimizar

el desempeño de los trabajadores; deteniéndonos en la siguiente interrogante: ¿Las técnicas de administración del talento humano pueden impactar realmente en los resultados de una empresa? La respuesta es un "SI" definitivo (Robbins & Coulter, 2015)

En toda empresa, la productividad es el principal obstáculo que a diario se va enfrentando; los empleados son pieza fundamental en la solvencia de las dificultades que se puedan presentar; Los métodos o técnicas de la gestión del personal son aplicadas no solo en las áreas de administración del personal si no también por los gerentes de línea, puesto que se ha tenido un gran adelanto en la productividad y rendimiento.

En la actualidad los trabajadores tienen perspectivas diferentes a la hora de desarrollar su trabajo, muchos son los que desean llegar a ser directivos del cargo donde se encuentran, el desconocimiento de su labor hace que crean que conocen todo y que los propietarios deberían estructurar las funciones de las plazas de trabajo, así como también brindar una formación adecuada antes de ejecutar los contratos. (Koontz & Weihrich, 2014) .

#### **1.4.1.4. Objetivos de la gestión del talento humano**

Para Chiavenato (2015) las personas son vitales en las organizaciones. Las mismas son valiosas ya que solo puedes crecer, progresar y mantenerse solo si su capacidad optima de inversión es interés de los socios, pero también especialmente de los trabajadores. El talento humano contribuye al alcance de los fines empresariales y personales mediante la participación asertiva del personal en sus diferentes áreas. Con el trascurrir del tiempo la administración de recursos humanos (ARH) a sufrido modificaciones como consecuencia de la importancia del ser humano y por el mundo que va cambiando diariamente y el hombre va evolucionando según sean sus exigencias. Toda persona es pieza clave dentro de una organización y su rendimiento y eficacia van de la mano con el trato, es por ello que la administración del personal en recursos humanos debe regirse y:

Fomentar en los empleados el deseo por alcanzar sus metas partiendo de la visión y la misión, es por ello que cada quien debe conocer el negocio. Cada negocio tiene diferentes formatos para la ARH, estos deben ir enmarcados en la ayuda para lograr su metas y objetivos esto se puede lograr si saben reconocer las

habilidades y destrezas de los trabajadores, pero sobre todo fortaleces sus capacidades (Chiavenato, 2015)

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: es necesario reconocer el trabajo de las personas no solo en cuanto a lo monetario si no también reconociendo su trabajo d manera ética sin desligarse de la realidad es por ello que se deben conocer cada una de las funciones de los empleados y de esta manera garantizar dar una recompensa a los trabajadores que se desempeña más en su trabajo y motivar a los que no para así fomentar la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores, pero se deben dar a conocer los objetivos así como el método con lo que serán medidos, sin embargo es necesario acotar que los trabajadores satisfechos con el trabajo son los mejores productores, pero los a diferencia de los insatisfechos quienes se van desligando de la compañía, faltan regularmente y producen artículos de peor calidad. El hecho de trabajar es sentirse felices en su lugar de trabajo esto le permitirá desempeñarse mejor cada día logrando así el éxito organizacional.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: básicamente está ligado al buen funcionamiento del personal pues garantiza un ambiente agradable, un trato cordial, un desarrollo positivo de las actividades realizadas, es por esto que también se dice que la Calidad de vida en el trabajo (CVT) se refiere a la forma en que son percibidas los aspectos laborales tales como estilo de gerencia, toma de decisiones con independencia y libertad sin obstaculizar las ideas de cada quien , seguridad en el empleo, jornadas laborales de acuerdo a ley y tareas significativas, logrando que la corporación sea un lugar atractivo y deseable (Chiavenato, 2015)

Administrar el cambio: los cambios siempre se dan debemos estar dispuestos a modificar nuestra jornada según se vaya dando, en los últimos tiempos se ha dado un periodo de cambios significativos en el contexto social, tecnológico, económico, cultural y político. Estos tienden a ser más flexibles permitiendo asegurar la sostenibilidad de las firmas. Crear políticas éticas y desarrollar conductas sociales responsables: es necesario que todos los involucrados sigan estándares éticos y de conciencia social ya que no solo es un indispensable para las entidades sino también para las personas que trabajan allí (Chiavenato, 2015).



## **1.4.2. Teorías de rendimiento laboral**

### **1.4.2.1. Definición**

Para Aguirre (2015) el rendimiento laboral permite reconocer que tan productivo puede ser el trabajador y así lograr acondicionar mejor su rendimiento según sea su desempeño, esto se fundamenta también es una forma sistematizada y estructural de evaluación, medición e influencia del rendimiento según sea el comportamiento y los resultados que se relacionan con el trabajo.

Pero, ¿Qué significa rendimiento laboral? Según lo manifiesta un autor de mayor celebridad en este ámbito lo define como el valor absoluto donde la compañía respetuosamente espera hechos de un trabajador en un tiempo determinado, bien sea positivo o negativo y de esta manera ver si su rendimiento es bueno o malo y así comprobar la eficacia de la organización.

El rendimiento en las organizaciones expresa reflexiones de la eficacia de los colaboradores en función de los resultados que logran o los procesos que producen. Se puede decir entonces que el rendimiento del empleado se puede cuantificar según lo que ha hecho. Puede definirse el rendimiento laboral como la acción de la facultad e impulso del trabajador Moorhead y Griffin (1998). Por esta razón, si la motivación representa un estado psicológico de activación direccionada a la labor, su resultado conductual (visible) es el rendimiento.

Por esta razón no se debe pasar por alto que las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, el mal rendimiento se puede derivar por ejemplo de: Prácticas organizativas: poca comunicación dentro de institución, formación insuficiente, puesto no adecuado, falta de empatía con el trabajador, líneas de trabajo no definidas.

Preocupaciones acordes con el puesto: exigencias no establecidas claramente, cansancio por excesivo trabajo, pocas oportunidades de desarrollo, dificultades con los compañeros, falta de recursos, falta de destrezas para el puesto en el que se desempeña creando un ambiente hostil y aburrido, entre otros. Problemas personales: de índole familiar, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar el sueño. Factores externos: excesiva competencia,

diferencias entre los valores éticos del trabajador y lo que el puesto demande, conflictos entre sindicatos y dirección, impidiendo el desarrollo de las actividades.

Otros autores como, Chiavenato (2015) afirma que el funcionamiento de toda organización parte de la eficiencia del personal. Para Robbins y Coulter (2015) el medio para medir el éxito de una organización, de un individuo o de un proceso, parten del rendimiento que se ha tenido en la labor que se ha realizado según sea el cumplimiento de las metas individuales.

Robbins (2015) expone que, las organizaciones únicamente valoran la forma como las actividades son desempeñadas por el personal y estas contienen una descripción de los puestos de trabajo que ocupan, sin embargo, las entidades modernas, con menor jerarquía y orientadas al servicio, necesitan de más investigación sobre lo que es el rendimiento laboral, con menor jerárquicas pero sobre todo dirigidas al servicio, hoy en día hay tres tipos principales de conductas que conforman el rendimiento laboral.

También, García (2015) define el rendimiento como las acciones o conductas vistos por los empleados de mayor importancia para objeto de organización (p.3) y que pueden ser valorados como competencia individual y su contribución con la empresa. y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Pérez (2015) manifiesta que el rendimiento puede determinarse como un proceso en el que la compañía se asegura que el trabajador trabaje con los lineamientos de la organización estas permiten que los empleados tengas mayores resultados en cuanto a la productividad y financiamiento , los responsable de que se lleve a cabo este proceso deben estar consciente de que si se observa alguna falla las perdidas pueden ser muy notorias y costosas puesto que se perderían oportunidades, la moral y la motivación en algunos casos.

Finalmente, Aguirre (2015) el desempeño laboral es uno de los procesos que ha generado, más atención en cuanto al estudio del comportamiento organizacional. De seguro que su fama se deba a que la capacidad y producción de las firmas, se encuentra totalmente ligada al rendimiento individual de los miembros, por otro lado, muestra que el rendimiento de los trabajadores.

#### **1.4.2.2. Teorías de Rendimiento Laboral**

Según Ivancevich (2015) se determina por el grado de desempeño. Se puede ver como el rendimiento evaluativo formal donde se ve la organización como una forma periódica para examinar la labor de los trabajadores en cuanto a lo informal son los jefes los que meditan en función del trabajo de los empleados por lo que los preferidos tienen ventaja. Sin embargo, Dessler (2015) indica que el desempeño se evalúa dependiendo de la valoración que tienen el trabajador al hacer su tarea, actual o pasada con una apreciación ya determinada, así pues, podemos precisar que el proceso de evaluación va a guiar a la institución a las reglas del trabajo, considerando las evaluaciones de desempeño que tenga como control; relacionando con las normas a los empleados y de esta manera motivarlos a un mejor desempeño.

Complementa que el desempeño se puede evaluar en tres razones: la Primera, las evaluaciones son vitales para el reconocimiento de la labor y así poder tomar decisiones relacionadas con ascensos y remuneraciones. Segunda, permite que el jefe y el empleado evalúen la conducta laboral del empleado, permitiendo la valoración del mismo y permite así modificar cualquier debilidad que presente. Tercera, es parte constituyente del proceso orientado a la planificación de las carreras la evaluación, ofreciendo la posible forma de corregir la carrera de la persona partiendo de la luz de las virtudes y defectos que ha mostrado (Dessler, 2015)

#### **1.4.2.3. Métodos y criterios de medición del rendimiento**

El estudio de Mondy (2015) piensa que la evaluación del rendimiento, permite manejar criterios a los procesos por los cuales se someten las fuerzas laborales, reconociendo métodos y criterios para la medición del desempeño.

**Planeación de recursos humanos:** Cuando se procede a la evaluación, el trabajador de la compañía debe hacer de su conocimiento los datos que describen el potencial y la promoción de los colaboradores en general, principalmente de los ejecutivos claves.

**Reclutamiento y selección:** La evaluación del rendimiento laboral del recurso humano es vital para la gestión en las compañías permitiendo anunciar el rendimiento laboral de los candidatos en su futuro puesto laboral.

**Desarrollo de recursos humanos:** La revisión de rendimiento laboral hace ver las necesidades determinantes en cuanto a la capacitación y desarrollo del capital humano, haciendo ver a las personas que directamente se encuentran participando, se transforme el producto aprovechando la fortaleza y fortaleciendo sus debilidades, esto permite deducir que el sistema de evaluación no garantiza que el personal sea capacitado apropiadamente, sin embargo la evaluación permite que la administración pueda ver que el personal requiere de capacitaciones, es por ello que los más interesados de que se haga la evaluación es el trabajador, el encargado de realizar las evaluaciones es el gerente de recursos humanos, a el gerente le corresponde alinear a los trabajadores según sean los resultados es por ello que deben estar en constante comunicación.

En ciertas empresas emplean diversas opciones para valorar el interés del capital humano. Ejemplo de ello, la participación democrática permite que el empleado se autoevalúe sin embargo muchos se dirigen al gerente de recursos humanos para reforzar la jerarquía, lo ideal es que tanto el gerente como los empleados adquieran responsabilidades en cuanto a la evaluación de los involucrados.

#### **1.4.2.4. Importancia de la evaluación del rendimiento**

Chiavenato (2015) señala que la revisión del rendimiento consiente en hacer nuevas políticas de compensación, mejora el rendimiento, permite la toma de decisiones de aumentos o de ubicación, así mismo, permite ver si es necesaria la capacitación nuevamente según sea la evaluación, ya que permite ver si existen en los empleados problemas personales que le impidan tener un rendimiento óptimo en su cargo, esto trae beneficios para ambas partes para el evaluado porque le permite reconocer sus fallas y al evaluador porque le permite conocer a sus empleados y sobre todo brindarle la ayuda para su mejoramiento.

#### **1.4.2.5. Dimensiones del rendimiento laboral**

Según Chiavenato (2015) menciona las siguientes dimensiones: **Satisfacción laboral:** Son los sentimientos ya sean favorables o desfavorables con los que el trabajador observa su labor, reflejándose en ciertas actitudes laborales”

**Autoestima:** Es fundamental para el trabajador ya que este buscara alcanzar sus metas y objetivos que él tiene, y ser reconocido por el trabajo que realiza.

**Trabajo en equipo:** Permite lograr los objetivos haciendo énfasis en la importancia del trabajo en equipo en la empresa, el aporte de cada colaborador será fundamental para el logro del objetivo empresarial

**Capacitación personal:** Es indispensable aplicar en las organizaciones para mejora y fortalecer las destrezas y habilidades del personal con el objeto de que su desempeño mejore y la organización logre ser más eficiente.

## 1.5. Objetivos

### Objetivo general

Proponer estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.

### Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.

Identificar los aspectos críticos del bajo rendimiento laboral de los trabajadores

de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.

Diagnosticar la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.

Diseñar estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019

## 1.6. Hipótesis.

Si se implementa las estrategias de gestión del talento humano propuestas, entonces mejorara el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.

### **1.7. Justificación**

Según Bernal (2016) precisa que este tipo de justificación se realiza “cuando el proposito de la indagacion se direcciona a la reflexión y debate académico en relacion al conocimiento existente, confrontar una teoría, comparar resultados o hacer epistemología del conocimiento existe. (p.103)”

Par el desarrollo de esta investigacion fue fundamental contar con las teorías que sustentan este estudio, es por ello que esa investigacion se esustenta por las teorias usadas para la definición de la variable gestión del talento humano y rendimiento laboral.

#### **Justificación metodológica**

Para Bernal (2016) precisa que “la justificación metodológica se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable. (p.104)”

En este estudio de investigación se ha empelado el método científico como sustento primordial desde el planteamiento del problema, en la que se sigue una serie de pasos hasta llegar a las conclusiones con ello se obtiene la información valida y confiable siguiendo criterios y aspectos éticos para aplicar el instrumento y recoger la información de la investigación.

#### **Justificación práctica o social**

De acuerdo a Bernal (2016) admite que un estudio tiene justificación práctica “cuando su desarrollo conlleve a dar solución a alguna dificultad o, propone estrategias que una vez ejecutadas ayuden a resolverlo”. (p.104)

Este estudio está orientada a poder describir el problema, analizarla, complementar con información cuantitativa para la verificación del nivel de deficiencias que se tiene en la empresa a investigar, luego se fórmula una propuesta de solución que permita el mejoramiento del problema de investigación

mediante estrategias de gestión el talento humano que permita mejorar el rendimiento laboral de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

#### **Tipo de investigación**

La exploración es de tipo descriptiva, ya que analizó la situación problemática y determino criterios para dar repuestas a las causas no solo por la que ocurren los fenómenos o hechos si no también en las situaciones que se están presentando de esta forma entablar similitudes entre la valoración del talento humano y la toma de decisiones. Ñaupas, et al. (2015) explican que la investigación descriptiva se utiliza para establecer diferencias y/o semejanzas entre variables en función a una situación.

#### **Diseño de investigación**

El diseño de la indagación es No experimental, porque sólo se estudió el fenómeno y según Hernández, et al. (2014) manifiesta que este diseño se realiza sin la manipulación consiente de variables y los fenómenos son solo observados para después analizarlos.

### **2.2. Población y muestra.**

#### **Población**

La población de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019 a los cuales se les aplicó un cuestionario para la recavación de datos. Según Hernández, et al. (2014) “la población es el agrupamiento de todos los casos que cuentan con serie de especificaciones comunes”

#### **Muestra**

Para la muestra de estudio se seleccionó a toda la población porque es pequeña y no se hizo ningún tipo de muestreo probabilístico ya que no fue necesario realizarlo. Asimismo, según Hernández, et al. (2016) define a la muestra como un subgrupo de la población de interés en el cual se recogen información , y la cual es definina con antelación y precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 172)



### **2.3. Variables**

**Rendimiento laboral:** Chiavenato (2015) nos menciona que el rendimiento es la eficacia del trabajador que labora en las entidades, dicho rendimiento es esencial para la compañía, realizando el individuo sus actividades con una gran labor y satisfacción.

**Gestión del talento humano:** Chiavenato, (2015) afirmo que: la administración del talento humano permite el logro de objetivos empresariales y personales mediante la participación eficaz de los trabajadores , asimismo, se refiere a las nuevas prácticas y a las políticas indispensables para manejar los asuntos relacionado al personal como, reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para todos.

### **2.4. Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable rendimiento laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Rendimiento laboral (Chiavenato, 2016)	Satisfacción laboral	Sentimientos favorables	¿Usted se siente satisfecho trabajando en la Pulsar Import E. I. R. L Lima? ¿Tiene planeado seguir trabajando por un buen tiempo en la empresa?	Encuesta cuestionario
		Sentimientos desfavorables	¿En alguna oportunidad se ha sentido incomodo trabajado en la empresa? ¿Ha pensado en renunciar a puesto en un tiempo cercano?	
		Actitudes laborales	¿Su actitud laboral siempre está dispuesto a asumir nuevos retos que le asignen? ¿La actitud y trato de los jefes, directivos le permiten estar satisfecho con su trabajo?	
		Desarrollo de autoestima	¿Considera que trabajar en esta empresa le permite desarrollar su autoestima? ¿Ha mejorado su autoestima por el prestigio y se siente orgullo de trabajar aquí?	
	Autoestima	Alcance de metas	¿Usted ha logrado sus metas profesionales al trabajar en esta empresa? ¿Ha logrado sus metas personales al trabajar en esta empresa?	
		Logro de objetivos	¿Ha logrado los objetivos asignados en su puesto de trabajo? ¿Ha tenido dificultades para lograr algunos objetivos en la empresa?	
	Trabajo en equipo	Reconocimiento	¿Tiene reconocimiento por sus acciones de trabajo por parte de su jefe inmediato?	
		Alcanzar objetivos	¿Considera que trabajar de manera coordinada con sus compañeros se logra los objetivos?	
		Trabajo en equipo	¿Usted se siente más cómodo trabajar en equipo? ¿Al trabajar en equipo se tiene un trabajo más eficiente y se logra las metas?	
		Aporte del colaborador	¿Considera que al trabajar en equipo todos los trabajadores hacen un buen aporte propio?	
	Capacitación personal	Logro de objetivos	¿Se ha logrado los objetivos por trabajar en equipo?	
		Nivel capacitación	¿En la empresa se ofrece capacitación a los trabajadores de manera continua?	
		Destrezas	¿Considera que las capacitaciones que le ofrecen le permiten mejorar sus destrezas para desarrollar las actividades?	
		Habilidades	¿Ha mejorado sus habilidades con las capacitaciones? ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación por su cuenta para mejorar sus habilidades que beneficia a usted y su trabajo?	
		Mejora de desempeño	¿Considera que al estar capacitado mejora si desempeño laboral?	

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Gestión del Talento humano	Diseño y organización de puestos	Estructura orgánica	¿Considera que la empresa tiene una estructura adecuada para la gestión del talento humano?	Encuesta cuestionario
		Definición de puestos	¿Existe una adecuada definición de los puestos de trabajo acorde a la persona contratada?	
		Perfil de puestos	¿Se tiene especificado de manera detallada y correcta el perfil de la persona que busca?	
		Competencias requeridas	¿Considera que los profesionales que ocupan cargos de jefes, gerentes tienen las competencias requeridas?	
	Reclutamiento	Convocatoria de personal	¿Se hace una adecuada convocatoria de personal en la empresa?	
		Nuevos colaboradores	¿Considera que los nuevos colaboradores están comprometidos con la empresa?	
		Cumplimientos de requisitos	¿Considera que el personal cumple con los requisitos establecidos para el desarrollo de sus actividades?	
	Selección	Selección de personal	¿Se ha una selección de personal adecuada, teniendo en cuenta la experiencia de formación profesional y de trabajo?	
		Orden de merito	¿Se respeta el orden de mérito en la selección de personal?	
	Capacitación	Satisfacción de requisitos	¿Se ha tenido dificultades en encontrar personal que cumplan los requisitos de la empresa?	
		Mejoramiento del personal	¿Considera que las capacitaciones le permiten tener un crecimiento personal?	
		Desarrollo de competencias	¿Usted ha desarrollado sus competencias gracias a las capacitaciones?	
		Desarrollo potencialidades	¿La empresa se preocupa por desarrollar el potencial que tiene usted con las capacitaciones?	
		Generación de valor	¿Considera que su trabajo genera valor para la empresa?	
	Evaluación del desempeño	Evaluación de competencias	¿El desarrollo de su trabajo genera valor agregado para el cliente?	
		Evaluación de habilidades	¿Se ha realizado una evaluación por competencias?	
		Actitud basada en valores	¿Se ha realizado evaluación de sus habilidades que usted tiene para hacer su trabajo?	
	Administración de carrera	Sistema de carreras	¿Siempre usted se dispone ante requerimientos de la empresa para nuevas tareas?	
		Desarrollo profesional	¿Considera que la empresa dispone de un sistema de carreras para cautivar al personal y sigan en la empresa?	
		Desarrollo personal	¿En la empresa ha conseguido tener un desarrollo profesional?	
Valorización y retribución		¿Considera que ha desarrollado de manera personal con el puesto que desempeña?		
Remuneraciones y compensaciones	Valorización y retribución	¿Se valora el trabajo que usted realiza?		
	Resultados de eficiencia y eficacia	¿Se ha retribuido con recompensas por su buen desarrollo de trabajo y compromiso?		
	nivel desempeño	¿Considera que usted realiza un trabajo eficiente y benéfica para lograr objetivos?		
			¿Considera que las actividades se hacen de manera eficaz por su parte?	
			¿Se premia a los trabajadores que muestran un mejor desempeño laboral?	

**Fuente:** Elaboración propia

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

Para la recavación de datos se empleó como técnica la encuesta, a través de ella se dio el contacto con las unidades de observación aplicándoles cuestionarios previamente diseñados. Para Bernal (2015) un cuestionario es un grupo de interrogantes que se estructura con el propósito de recoger información de las personas.

El instrumento empleado fue el cuestionario compuesto por un grupo de incógnitas diseñadas para obtener datos relevantes de esta forma cumplir los objetivos del estudio; fue aplicada a cada unidad de análisis objeto de estudio y que constituye el eje de la problemática de exploración. Ñaupás, et al. (2015) explican que el cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, consiste en establecer un conjunto de preguntas, en una cédula, estas están relacionadas a la hipótesis de estudio y por ende a las variables para verificar la hipótesis de trabajo

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

Resultados de la encuesta aplicados a los trabajadores de la empresa pulsar Import E.I.R.L. lima 2019.

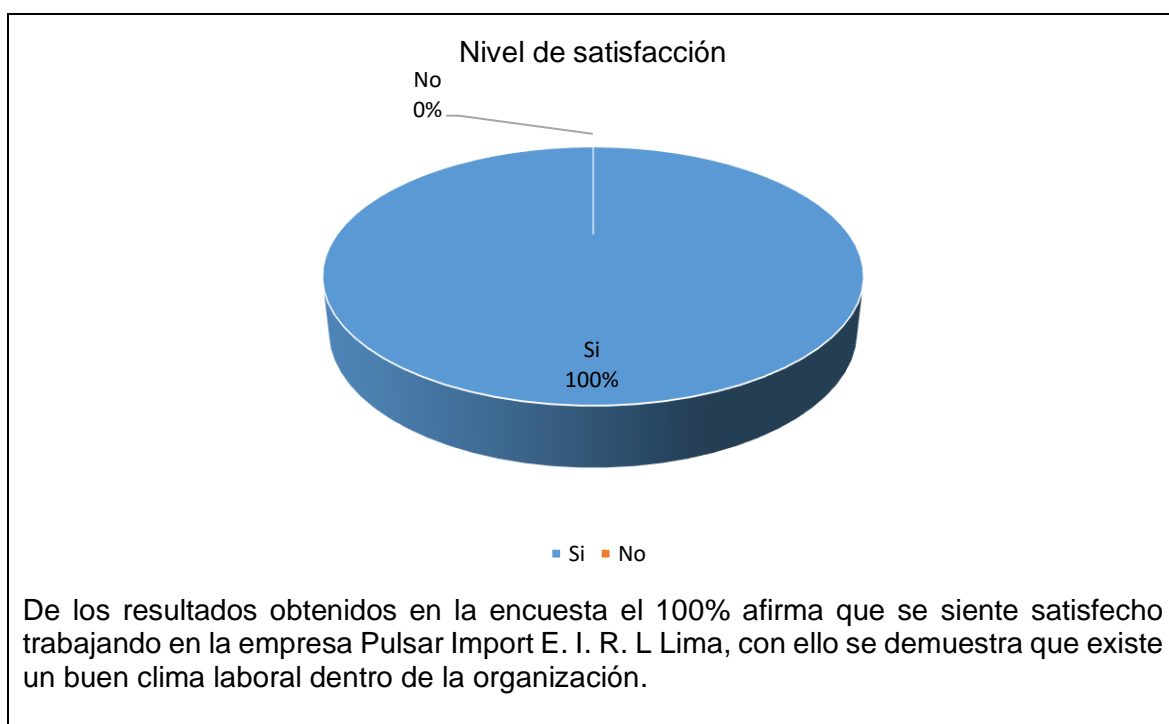
#### Dimensión satisfacción laboral

**Tabla 3**

*Nivel de satisfacción*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100.0
No	0	0.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

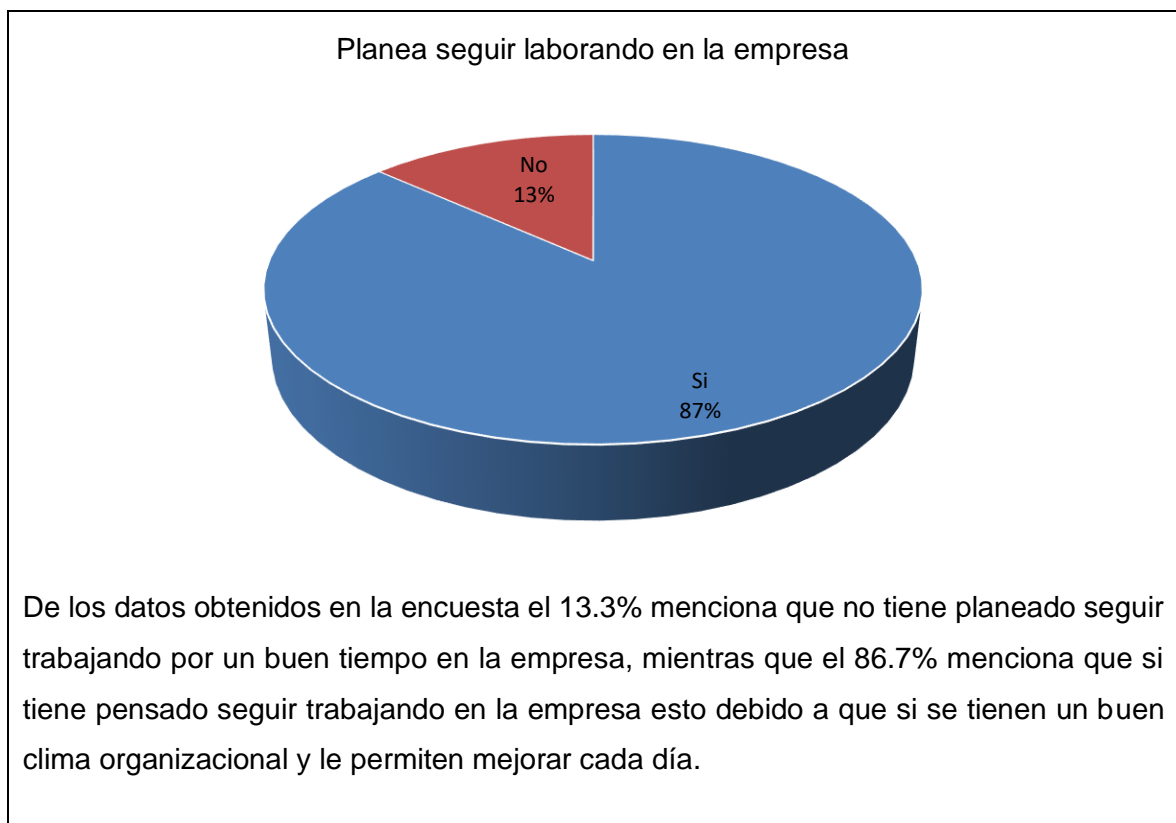


**Tabla 4**

*Planea seguir laborando en la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	86.7
No	4	13.3
Total	30	100.0

**Fuente:** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

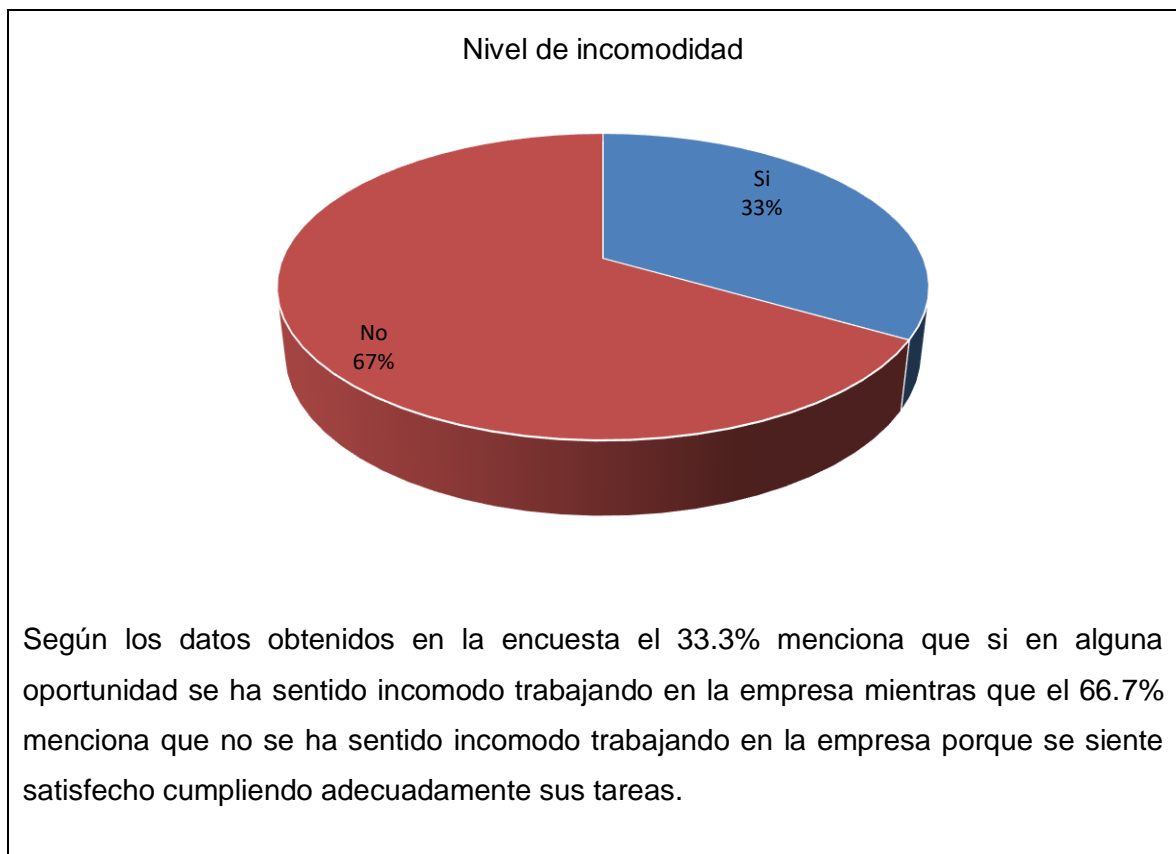


**Tabla 5**

*Nivel de incomodidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33.3
No	20	66.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta ejecutada a los colaboradores de la compañía Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

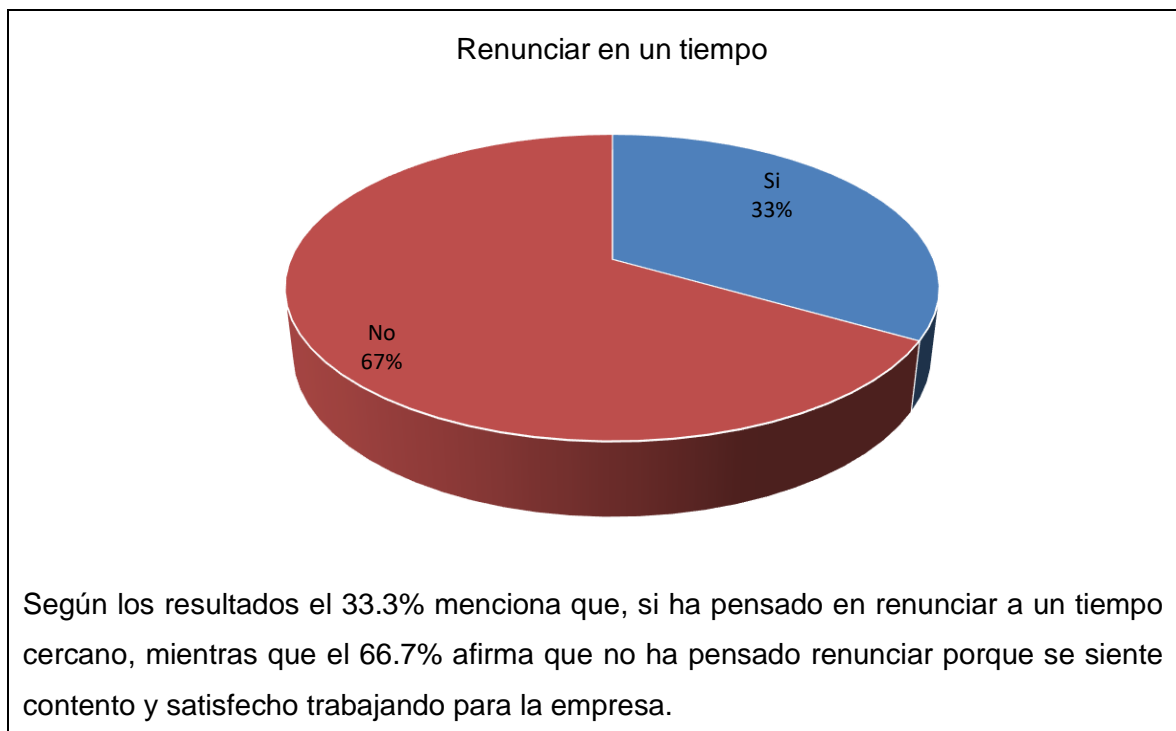


**Tabla 6**

*Renunciar en un tiempo*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33.3
No	20	66.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



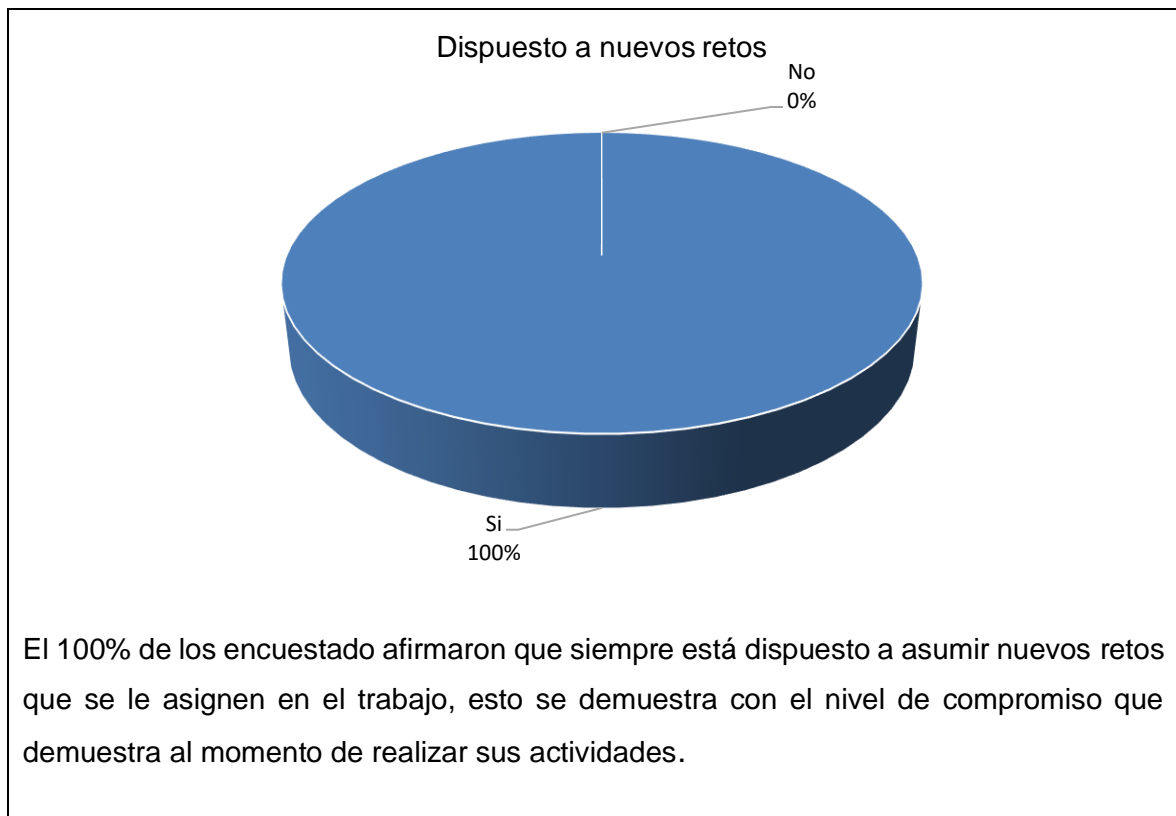


**Tabla 7**

*Dispuesto a nuevos retos*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100.0
No	0	0.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

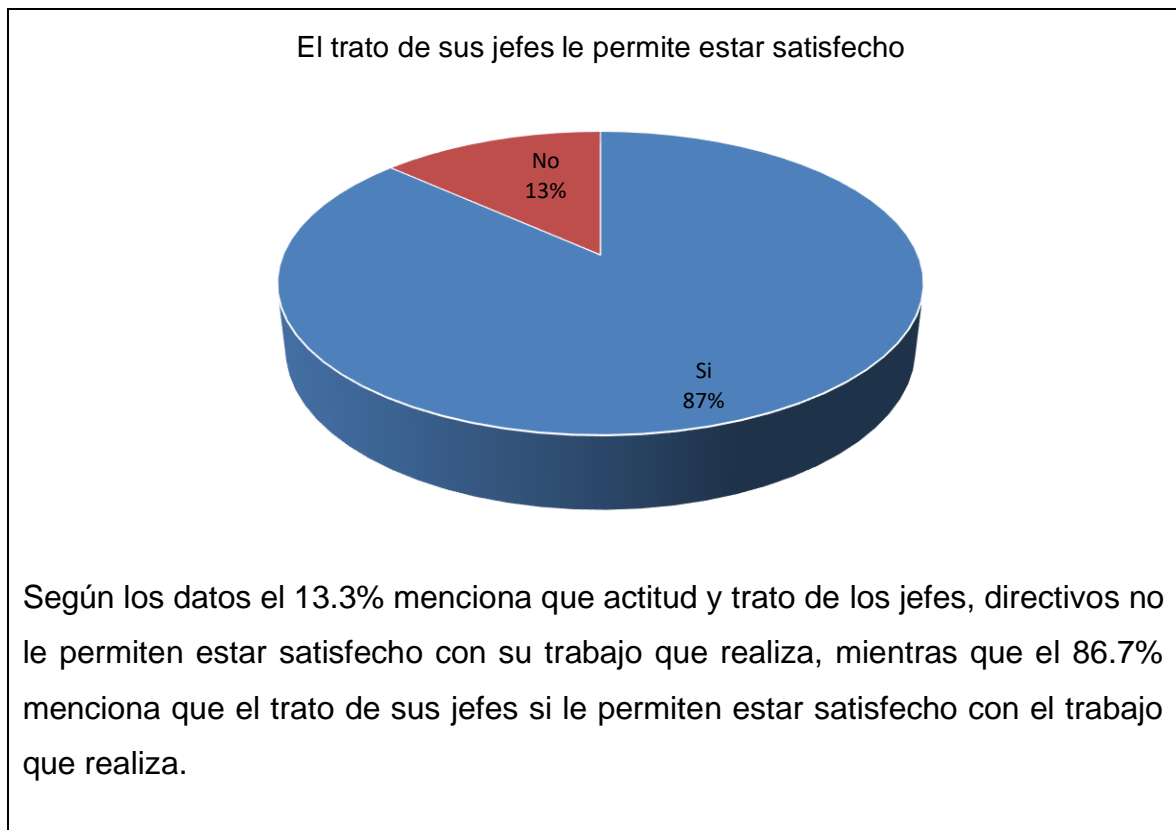


**Tabla 8**

*El trato de sus jefes le permite estar satisfecho*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	86.7
No	4	13.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



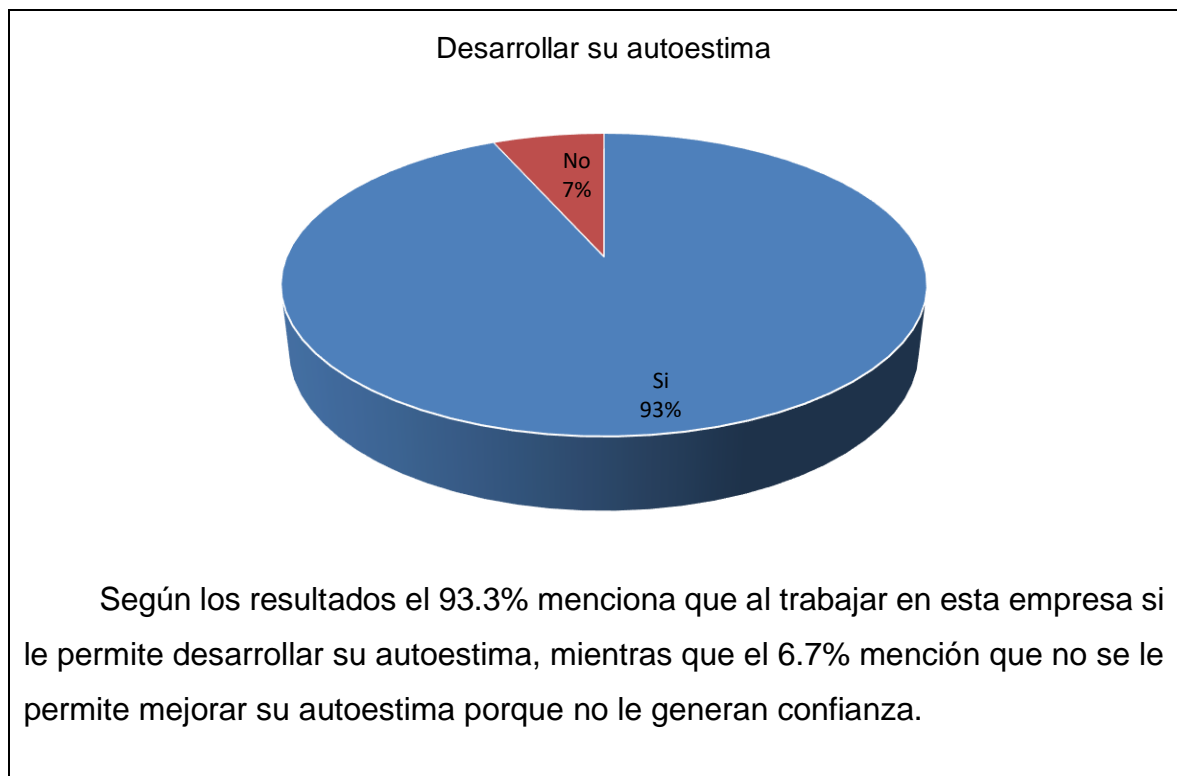
## Dimensión autoestima

**Tabla 9**

*Desarrollar su autoestima*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93.3
No	2	6.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

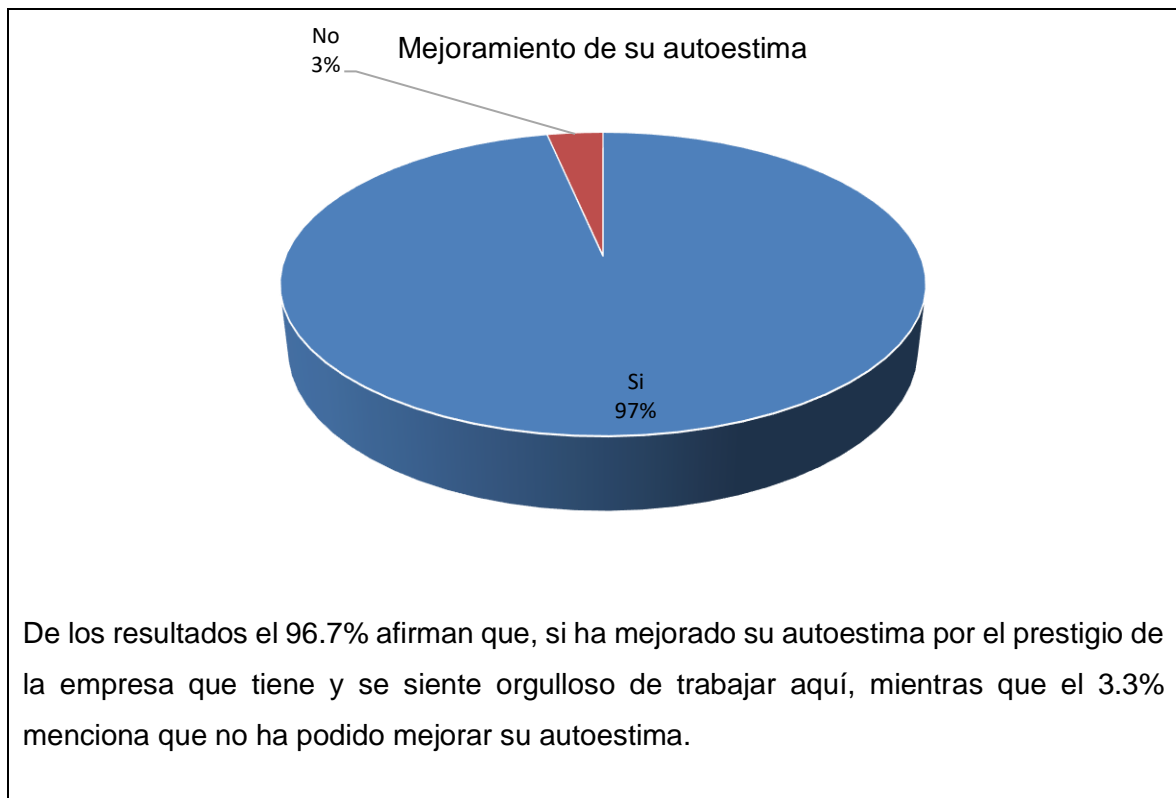


**Tabla 10**

*Mejoramiento de su autoestima*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

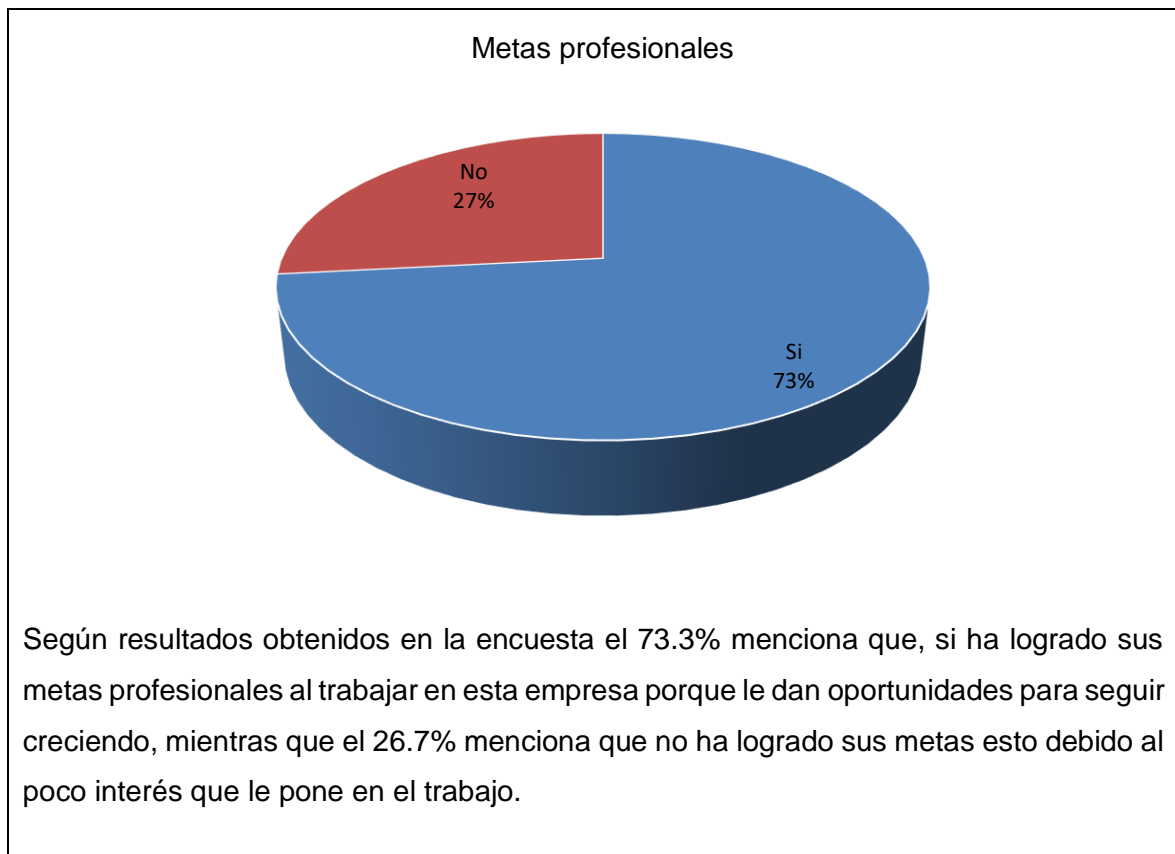


**Tabla 11**

*Metas profesionales*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	73.3
No	8	26.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

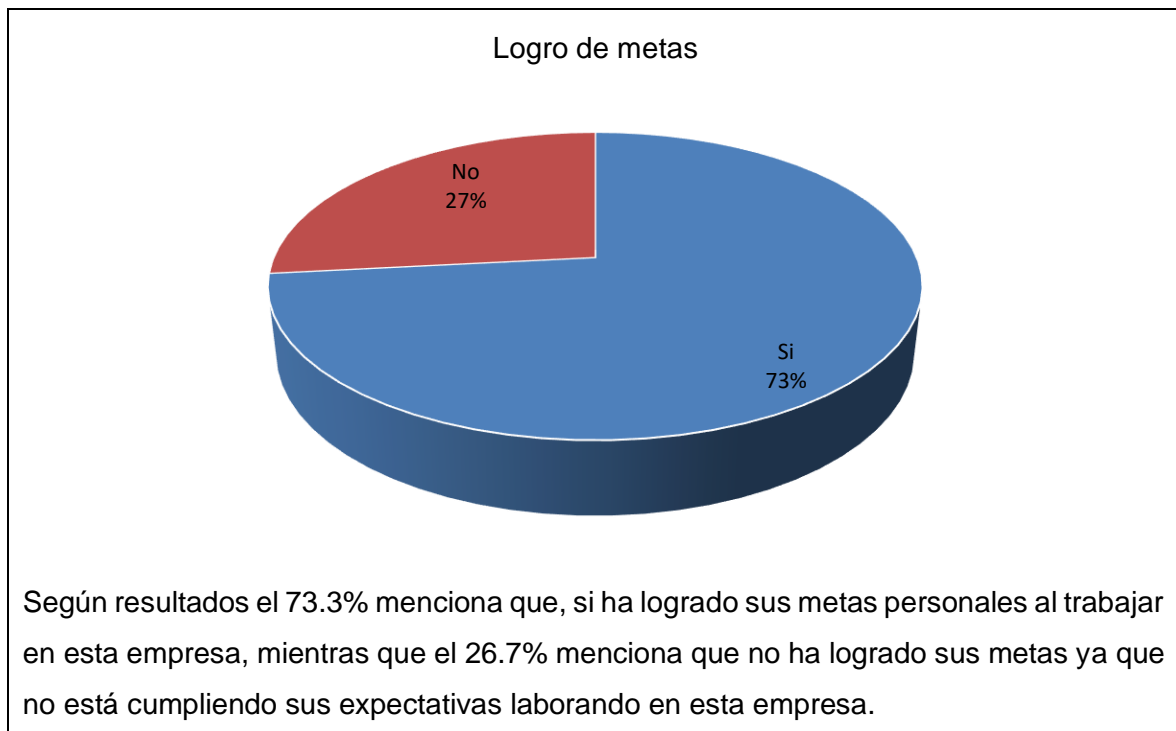


**Tabla 12**

*Logro de metas*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	73.3
No	8	26.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

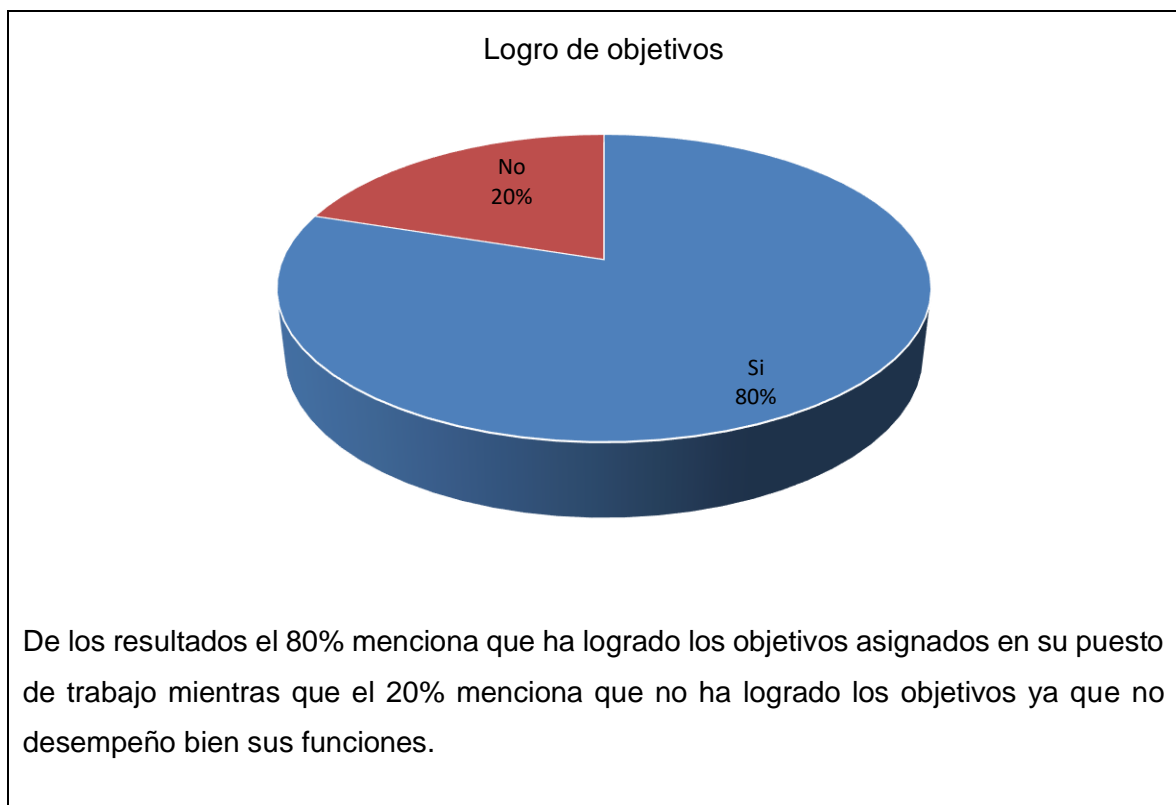


**Tabla 13**

*Logro de objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80.0
No	6	20.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

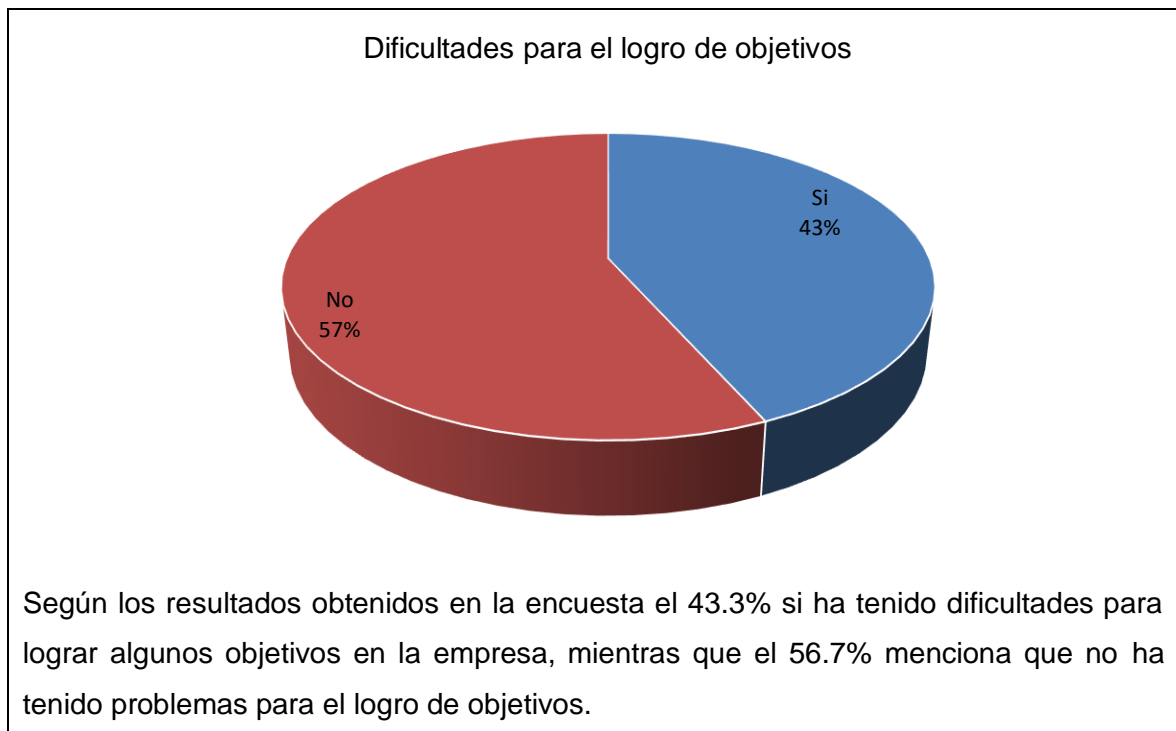


**Tabla 14**

*Dificultades para el logro de objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	43.3
No	17	56.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



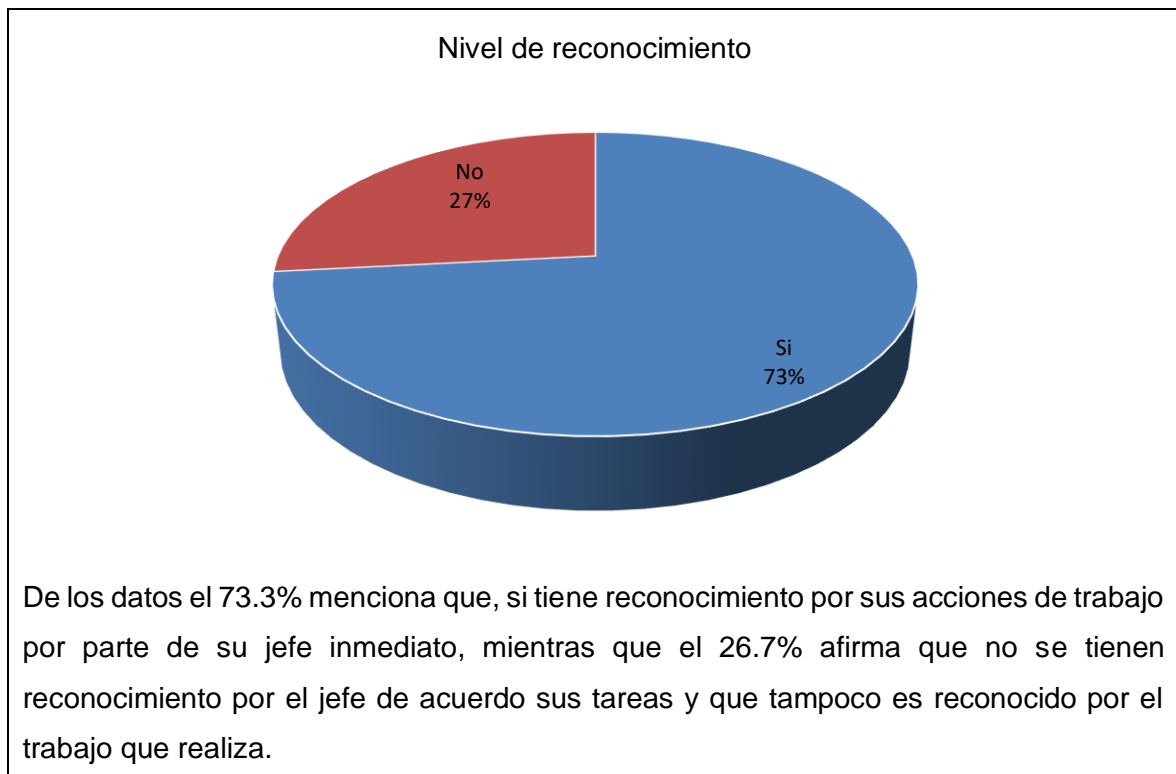


**Tabla 15**

*Nivel de reconocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	73.3
No	8	26.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



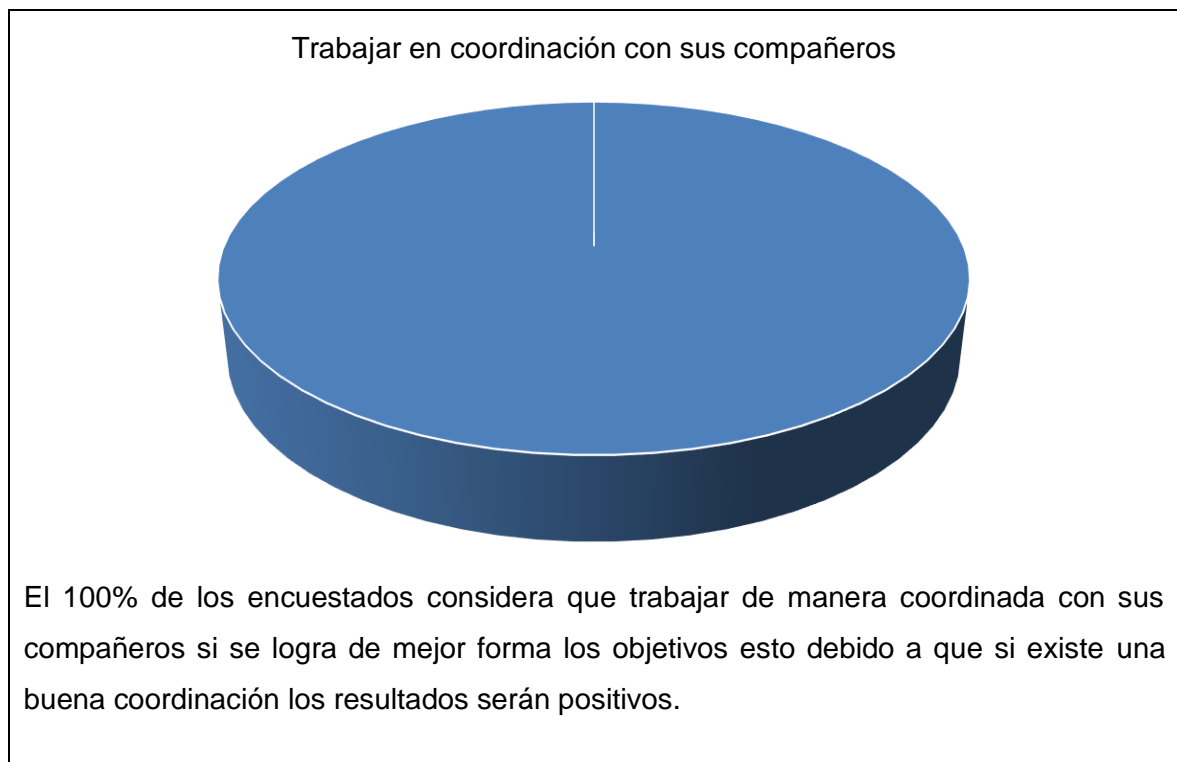
## Dimensión trabajo en equipo

**Tabla 16**

*Trabajar en coordinación con sus compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100.0
No	0	0.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

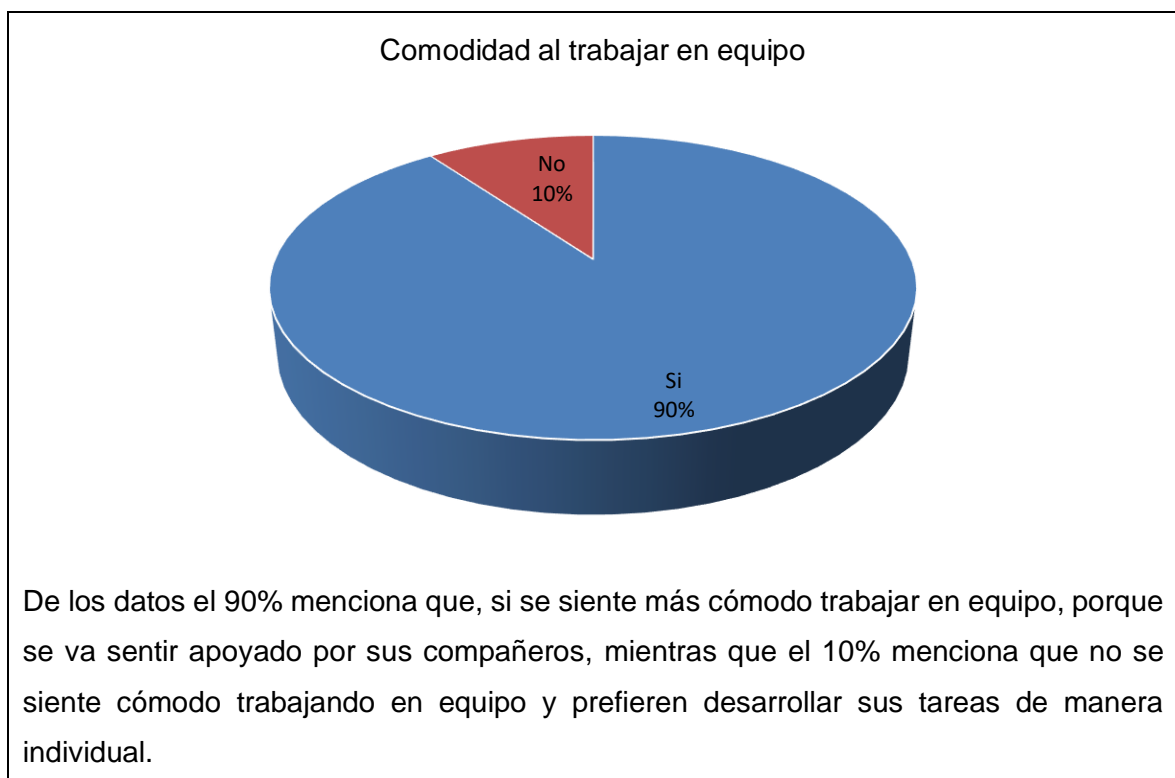


**Tabla 17**

*Comodidad al trabajar en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90.0
No	3	10.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

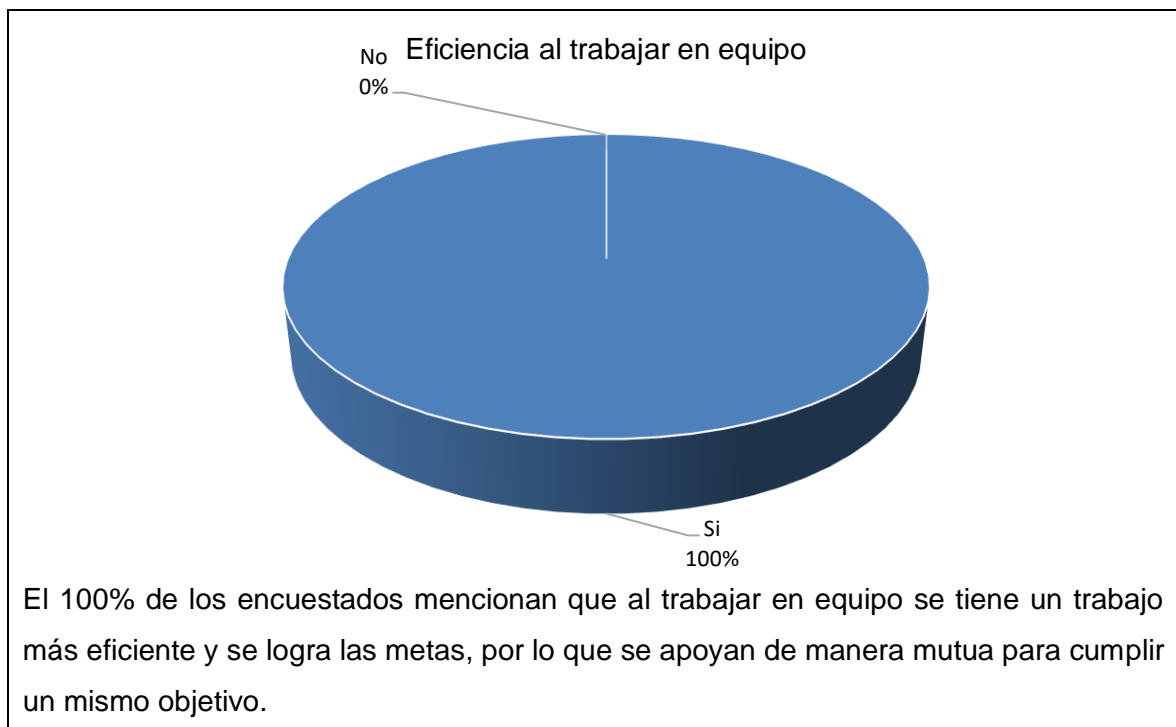


**Tabla 18**

*Eficiencia al trabajar en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100.0
No	0	0.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

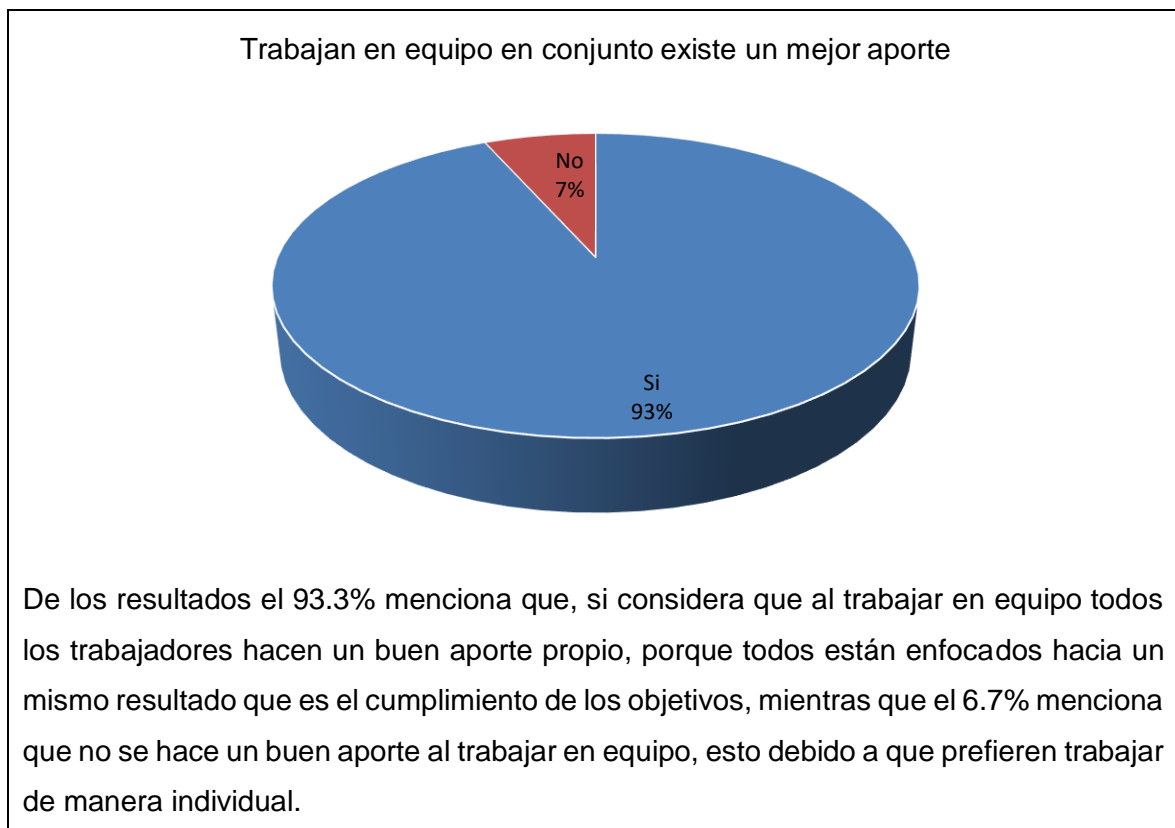


**Tabla 19**

*Trabajan en equipo en conjunto existe un mejor aporte*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93.3
No	2	6.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

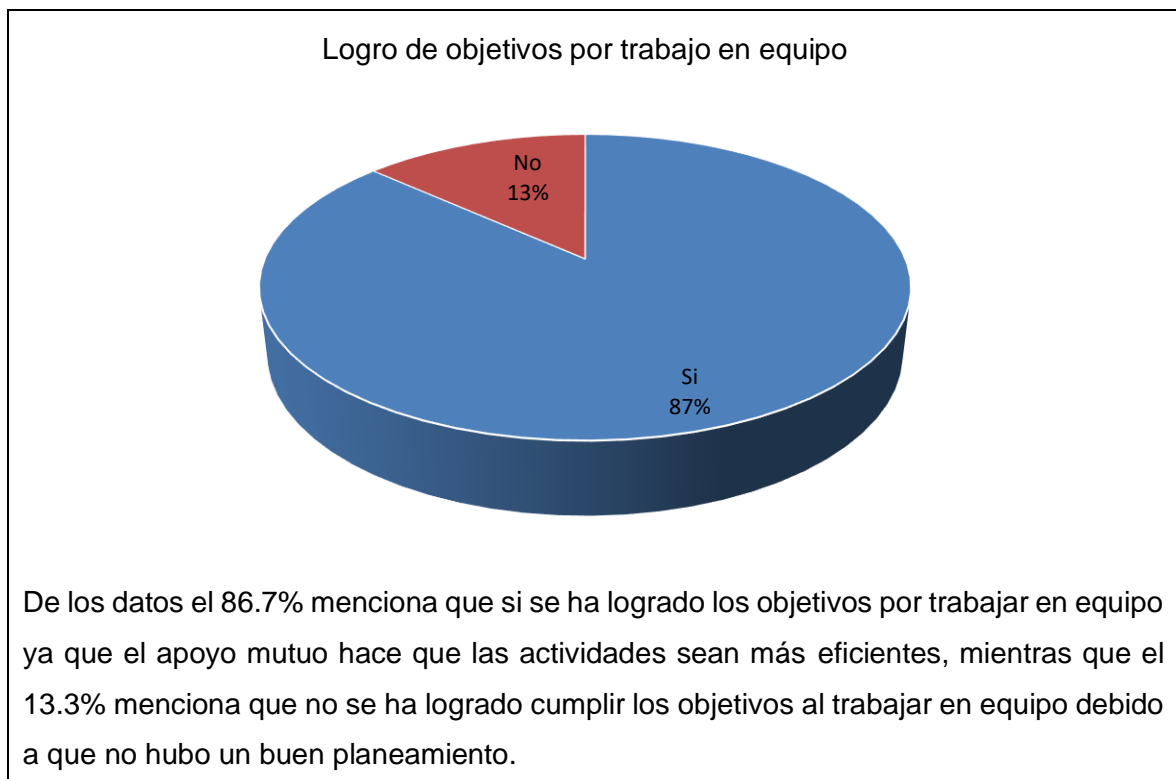


**Tabla 20**

*Logro de objetivos por trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	86.7
No	4	13.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



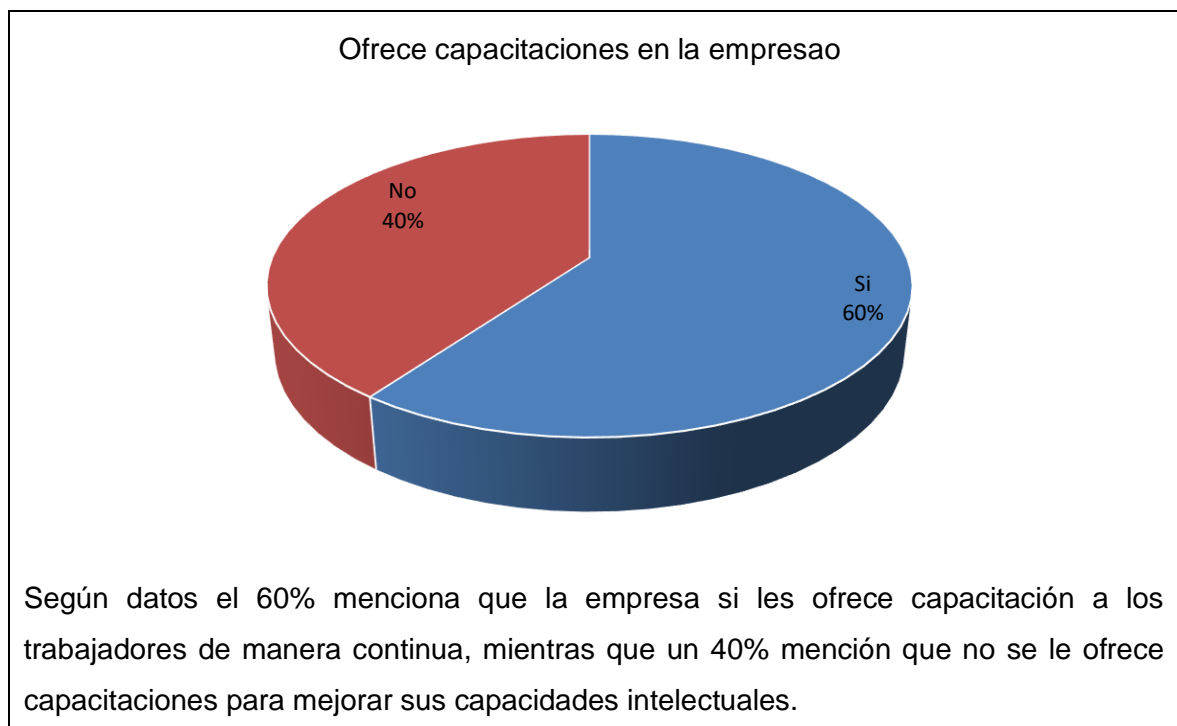
## Dimensión capacitación de personal

**Tabla 21**

*Ofrece capacitaciones en la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60.0
No	12	40.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

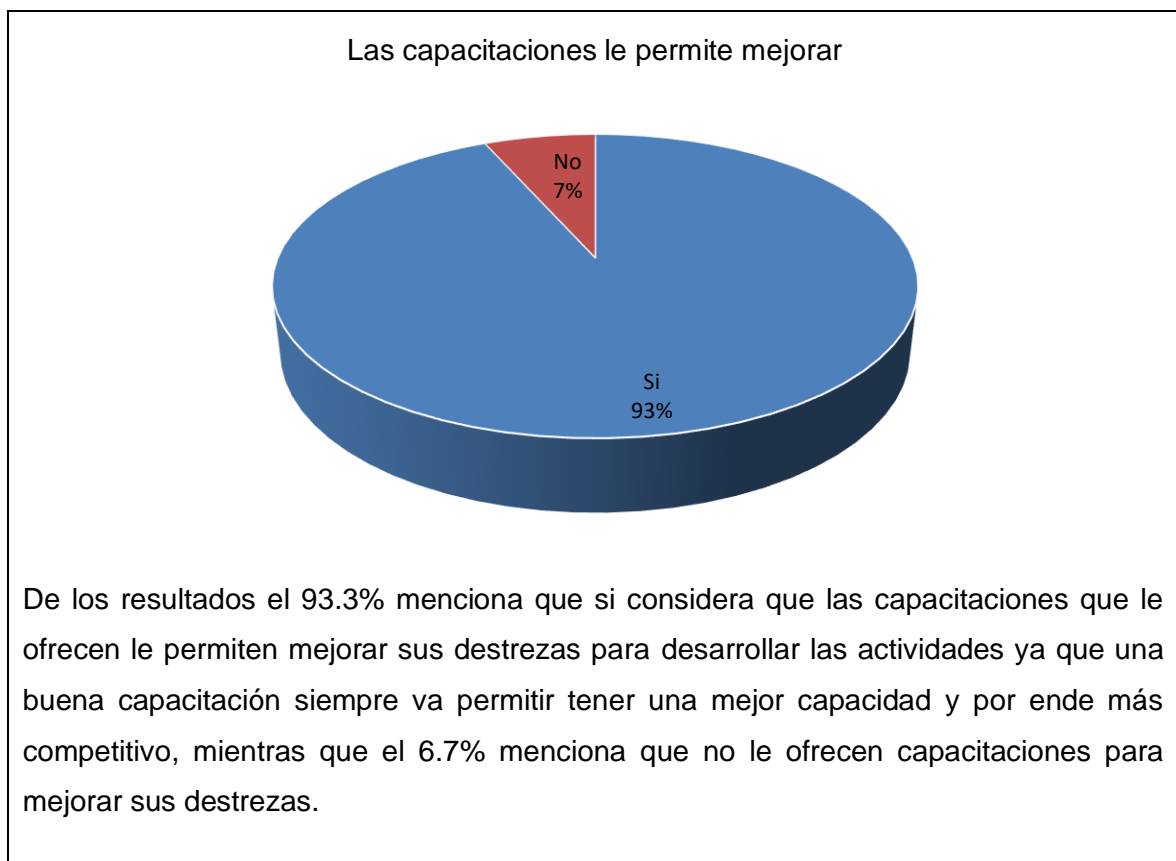


**Tabla 22**

*Las capacitaciones le permite mejorar*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93.3
No	2	6.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



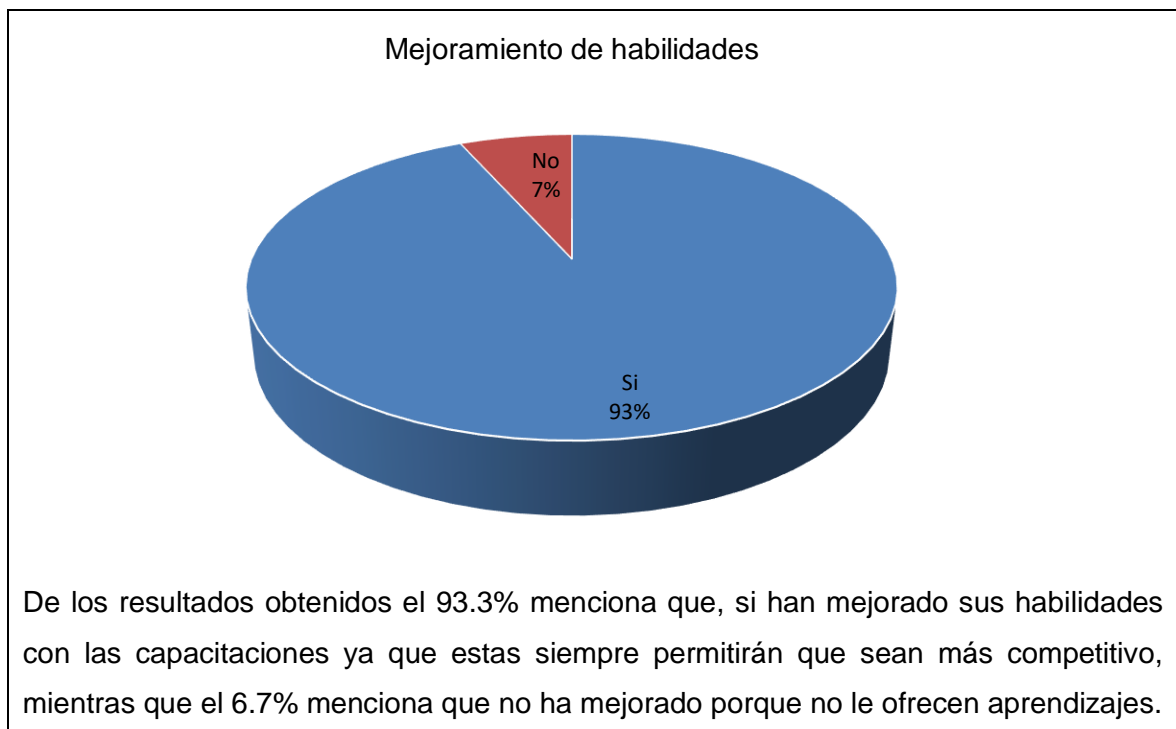


**Tabla 23**

*Mejoramiento de habilidades*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93.3
No	2	6.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

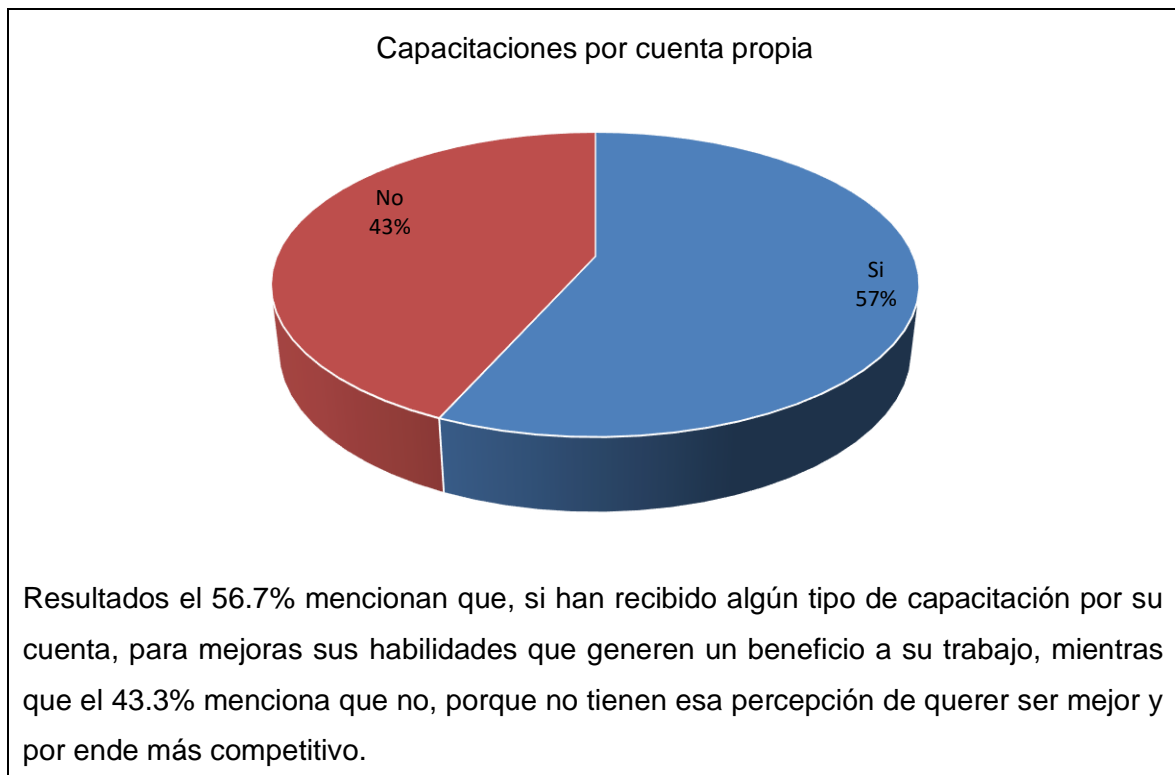


**Tabla 24**

*Capacitaciones por cuenta propia*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	56.7
No	13	43.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

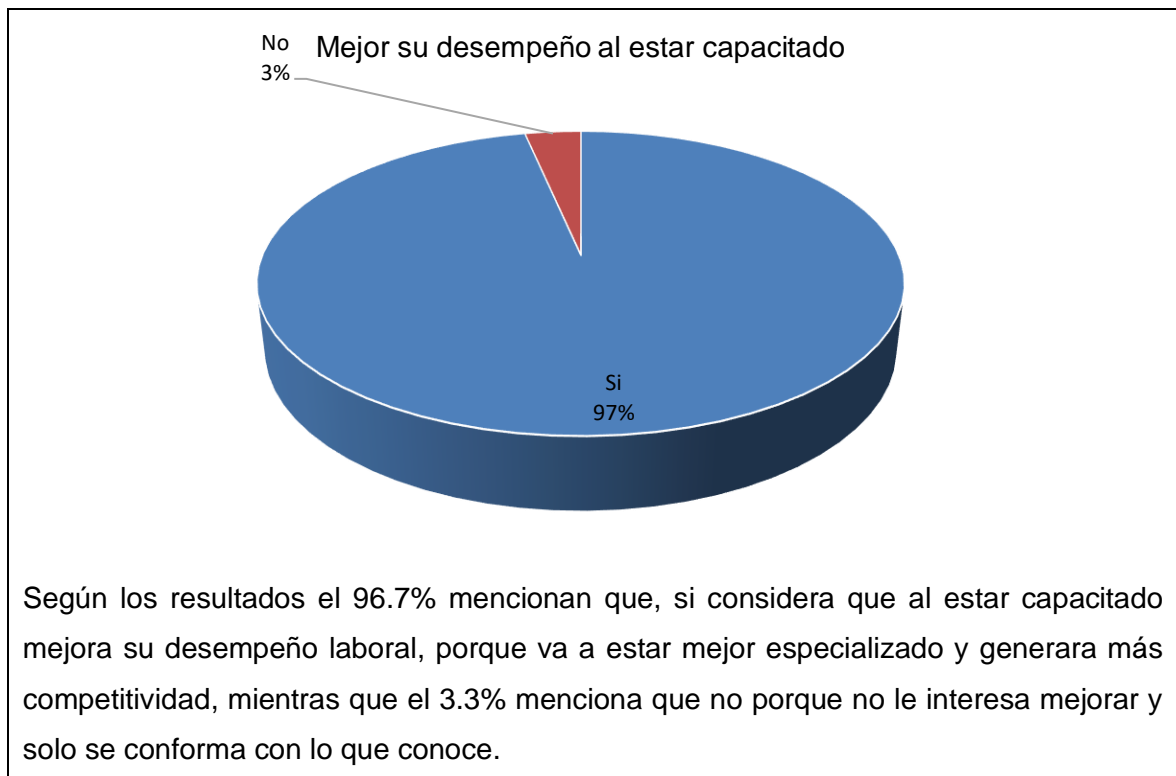


**Tabla 25**

*Mejor su desempeño al estar capacitado*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



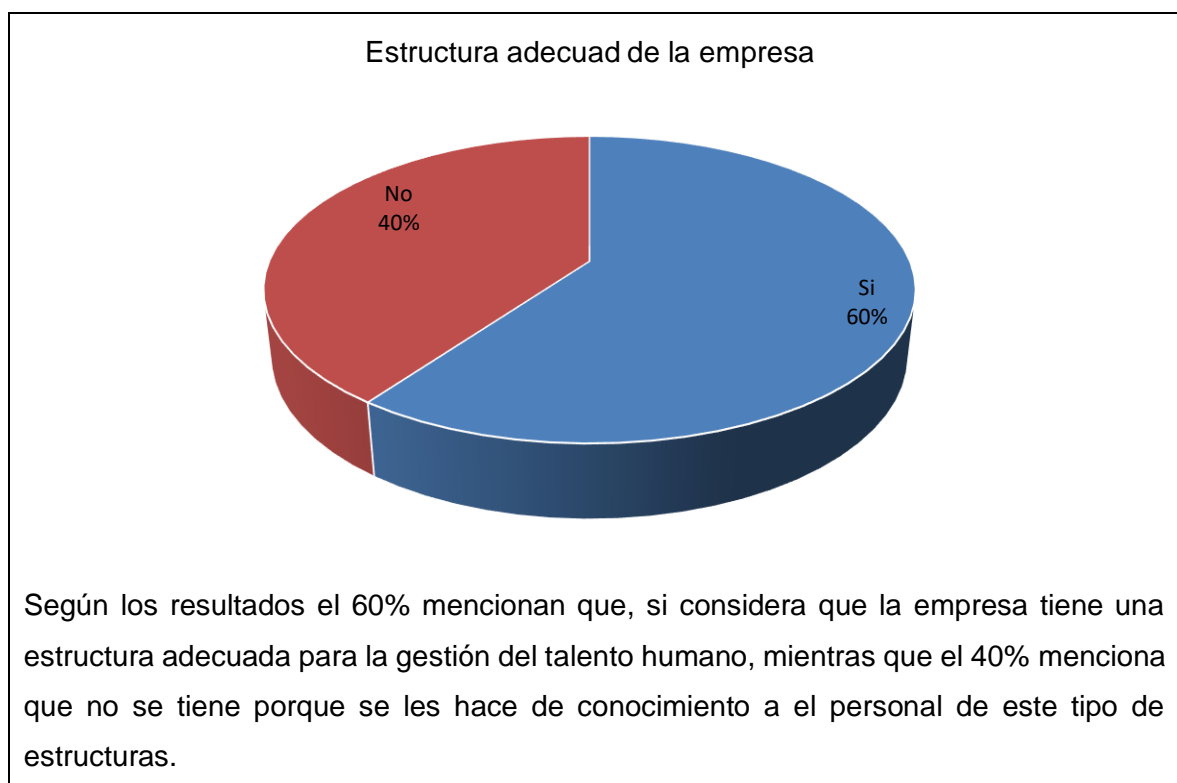
**Análisis de los resultados de la variable gestión del talento humano**  
**Dimensión diseño y organización de puestos**

**Tabla 26**

*Estructura adecuad de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60.0
No	12	40.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

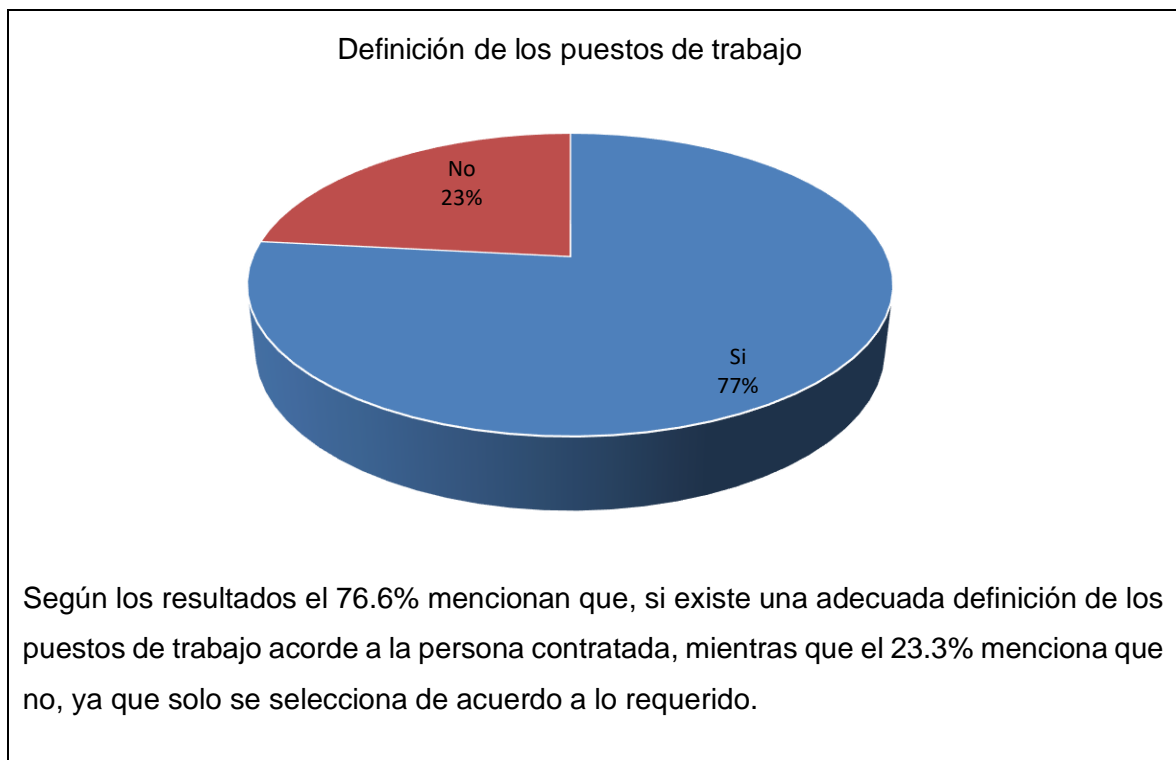


**Tabla 27**

*Definición de los puestos de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	76.7
No	7	23.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

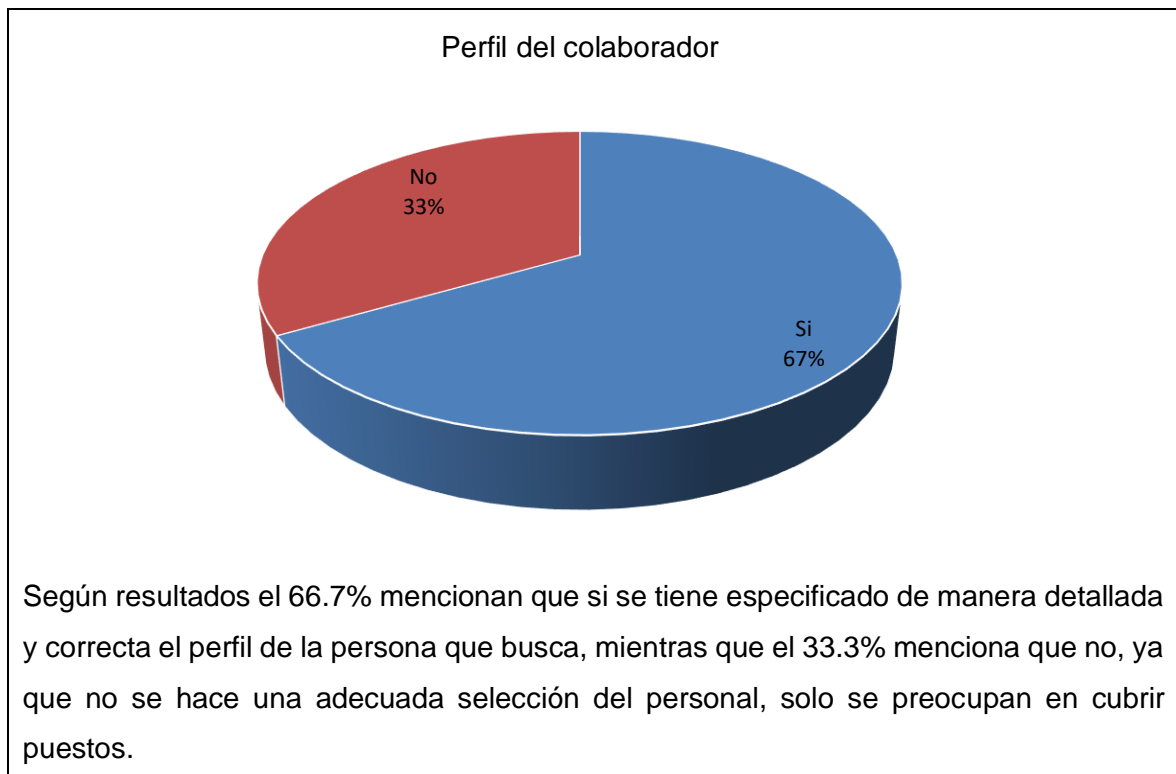


**Tabla 28**

*Perfil del colaborador*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	66.7
No	10	33.3
Total	30	100.0

**Fuente:** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

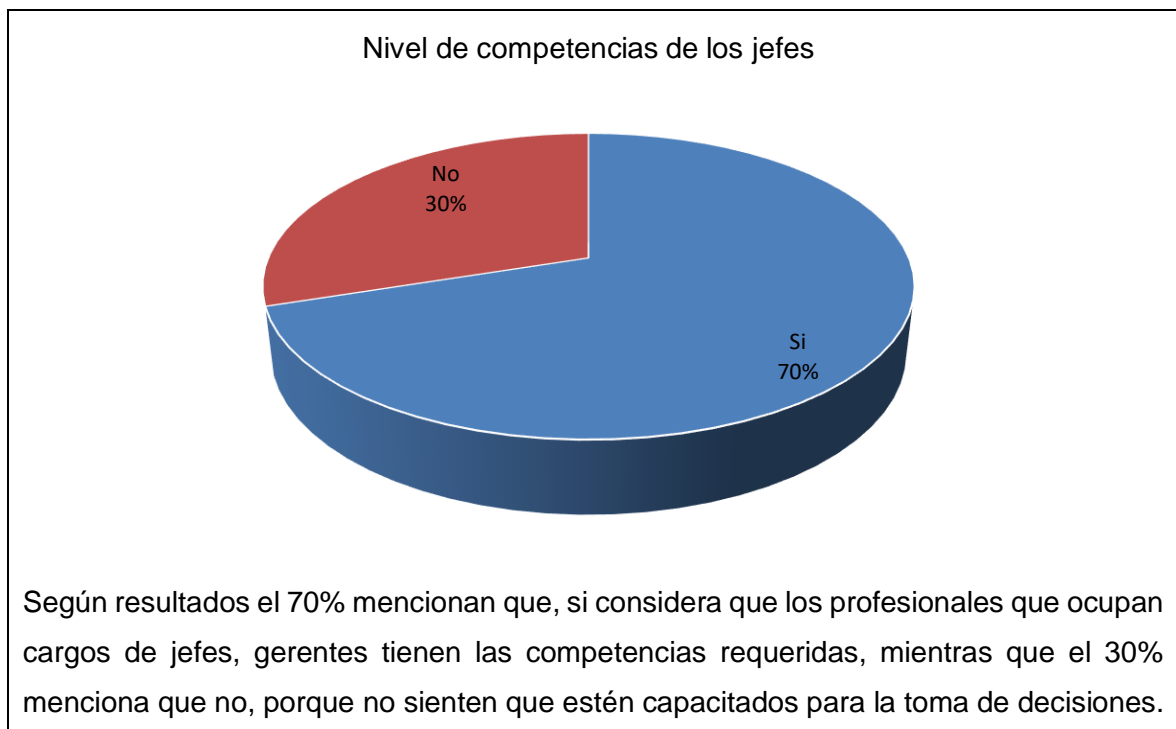


**Tabla 29**

*Nivel de competencias de los jefes*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	70.0
No	9	30.0
Total	30	100.0

**Fuente:** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



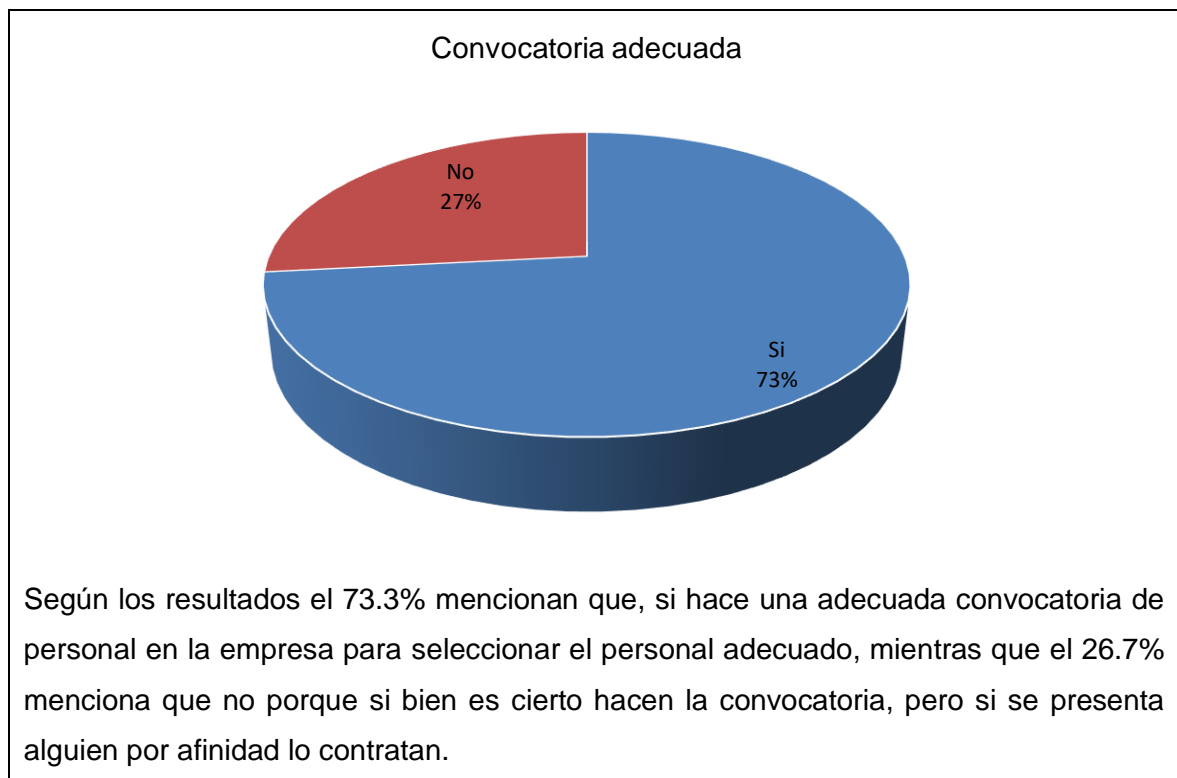
## Dimensión reclutamiento

**Tabla 30**

*Convocatoria adecuada*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	73.3
No	8	26.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



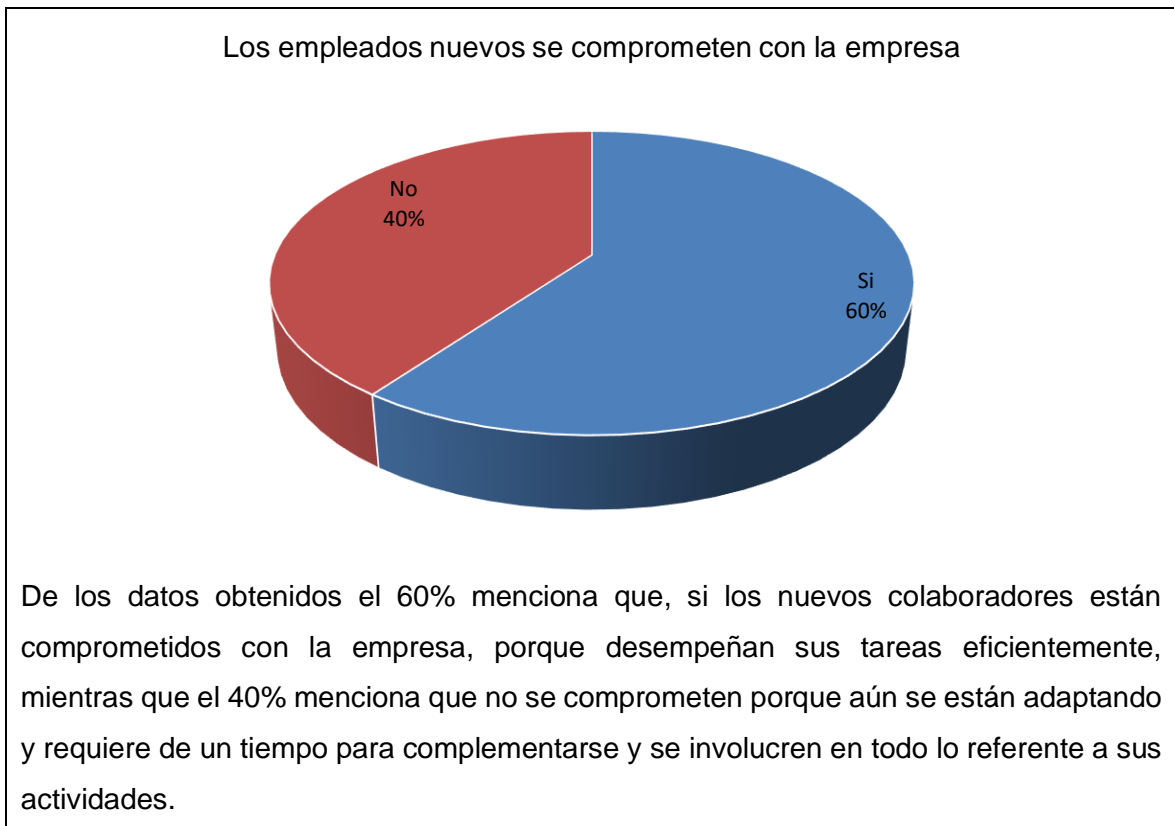


**Tabla 31**

*Los empleados nuevos se comprometen con la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60.0
No	12	40.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

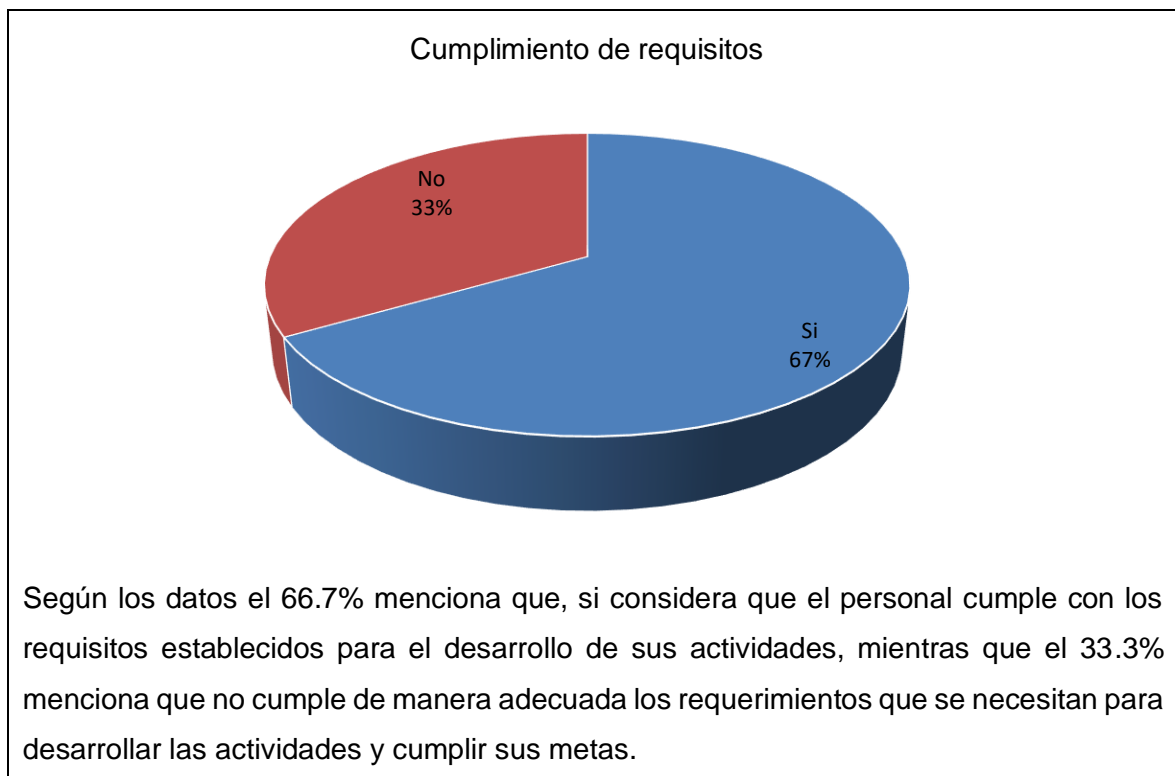


**Tabla 32**

*Cumplimiento de requisitos*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	66.7
No	10	33.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



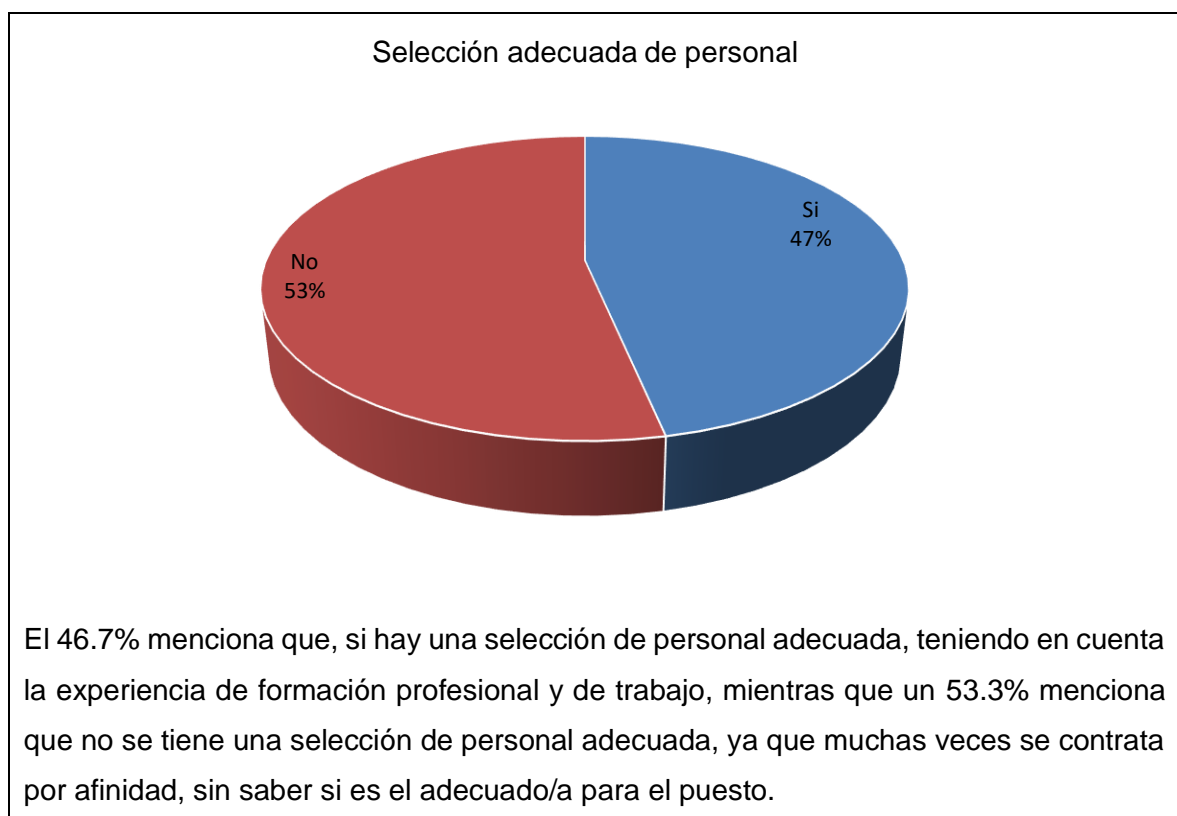
## Dimensión selección

**Tabla 33**

*Selección adecuada de personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	46.7
No	16	53.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

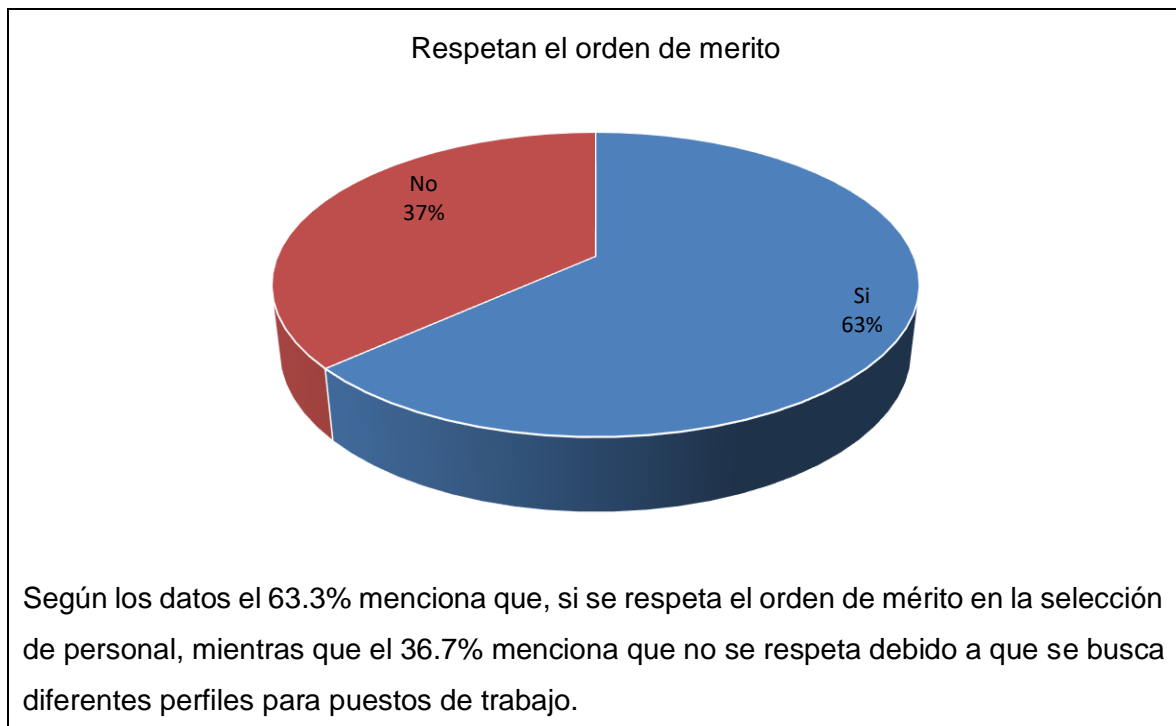


**Tabla 34**

*Respetan el orden de merito*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	63.3
No	11	36.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

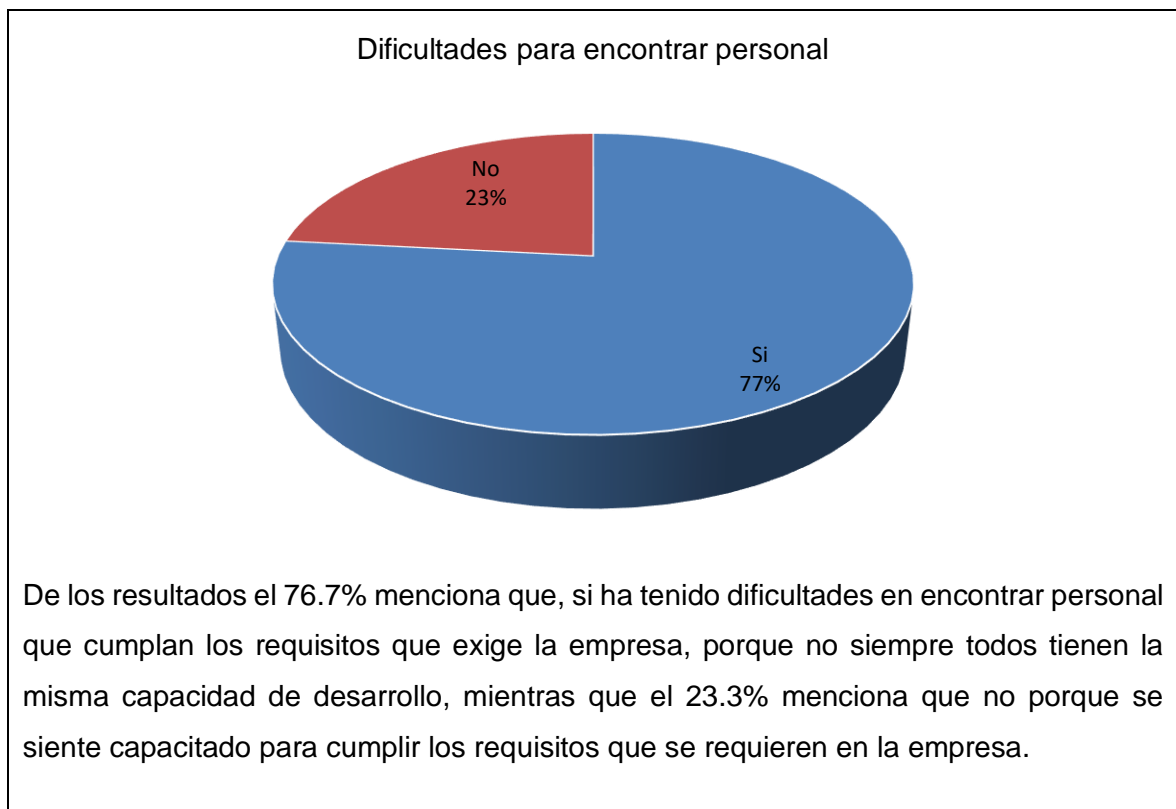


**Tabla 35**

*Dificultades para encontrar personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	76.7
No	7	23.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



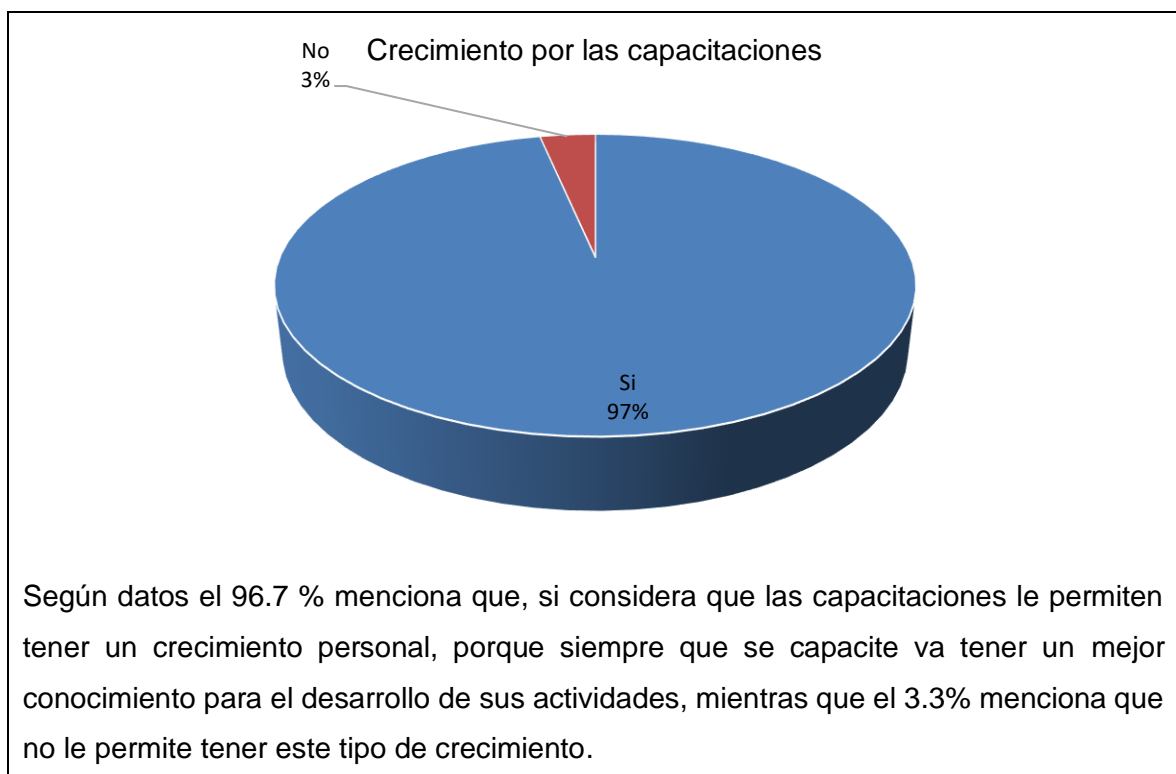
## Dimensión capacitación

**Tabla 36**

*Crecimiento por las capacitaciones*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

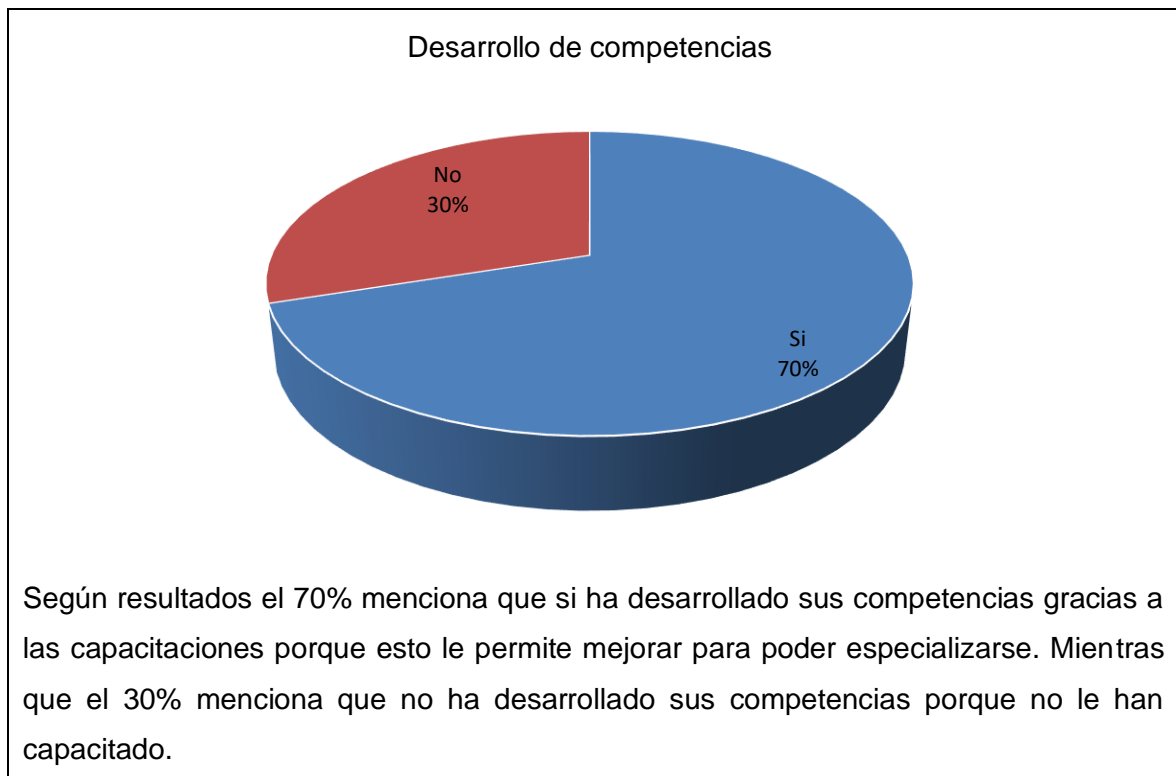


**Tabla 37**

*Desarrollo de competencias*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	70.0
No	9	30.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

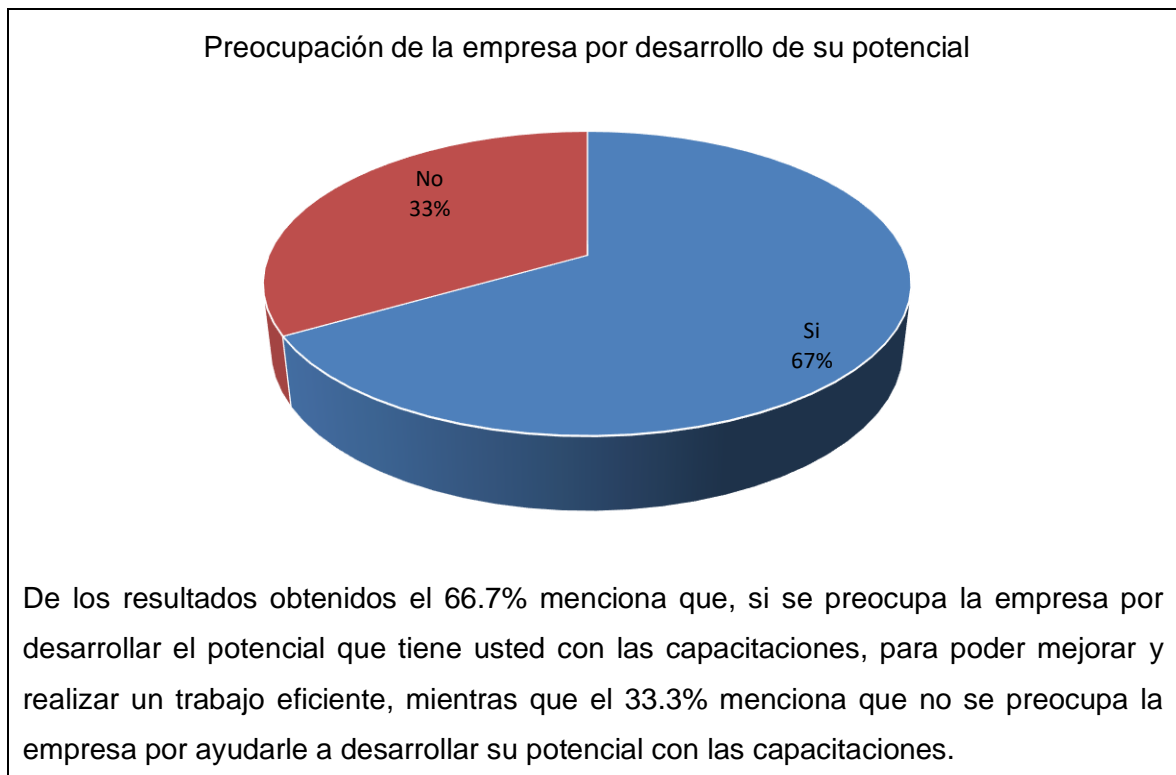


**Tabla 38**

*Preocupación de la empresa por desarrollo de su potencial*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	66.7
No	10	33.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019





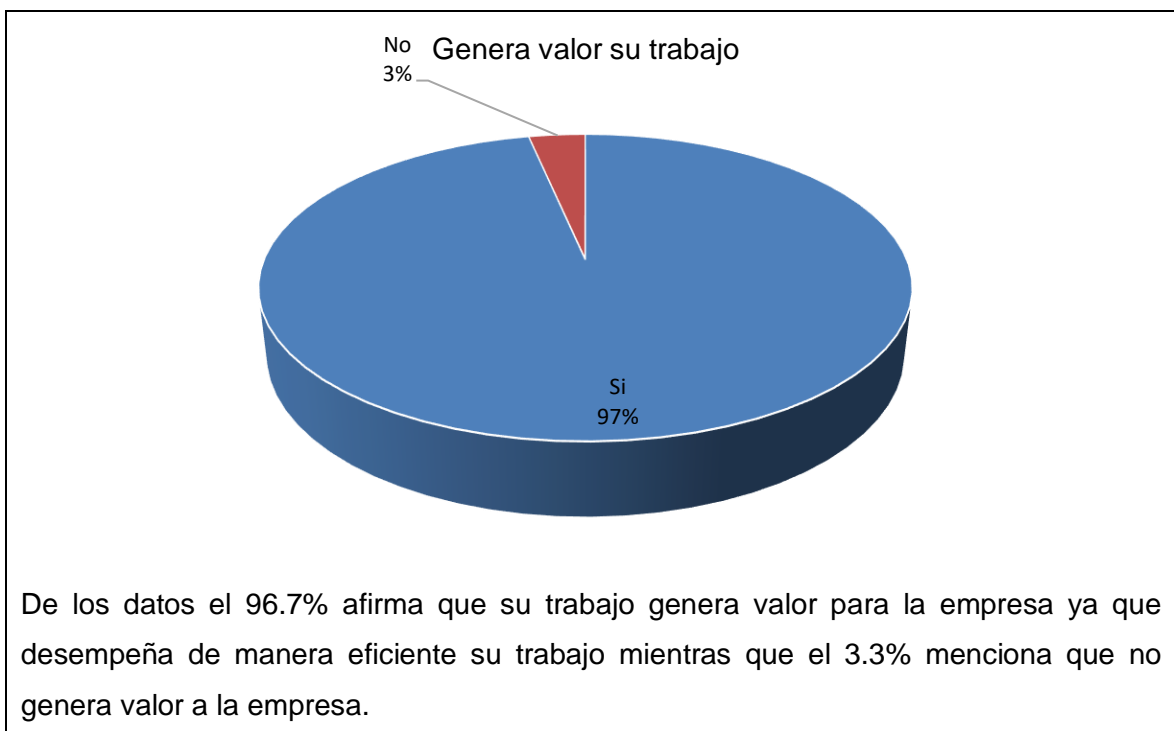
## Dimensión evaluación de desempeño

**Tabla 39**

*Genera valor su trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

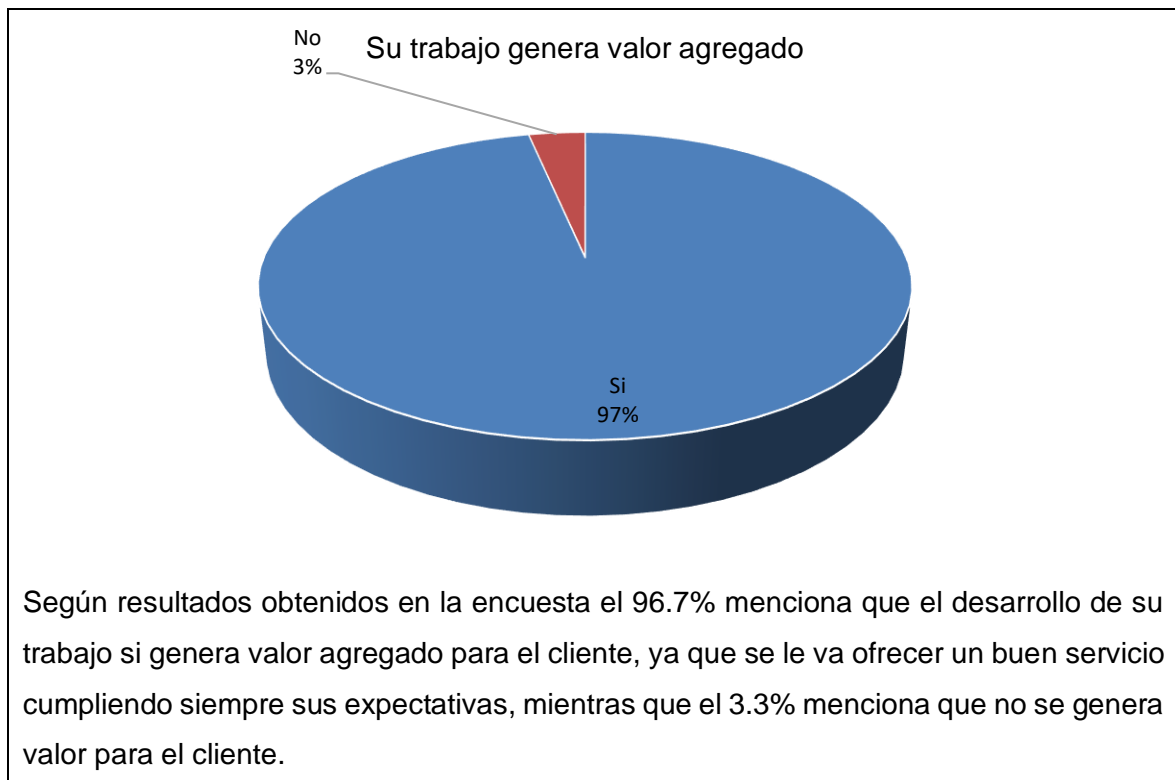


**Tabla 40**

*Su trabajo genera valor agregado*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

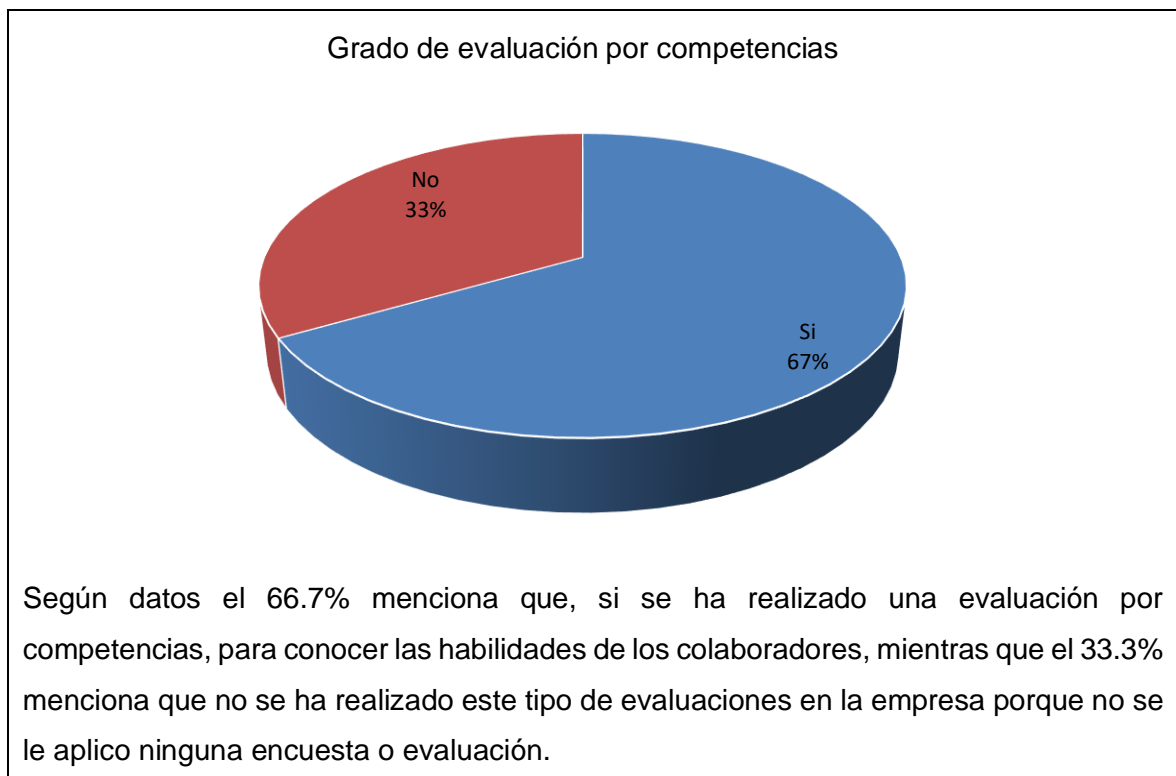


**Tabla 41**

*Grado de evaluación por competencias*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	66.7
No	10	33.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

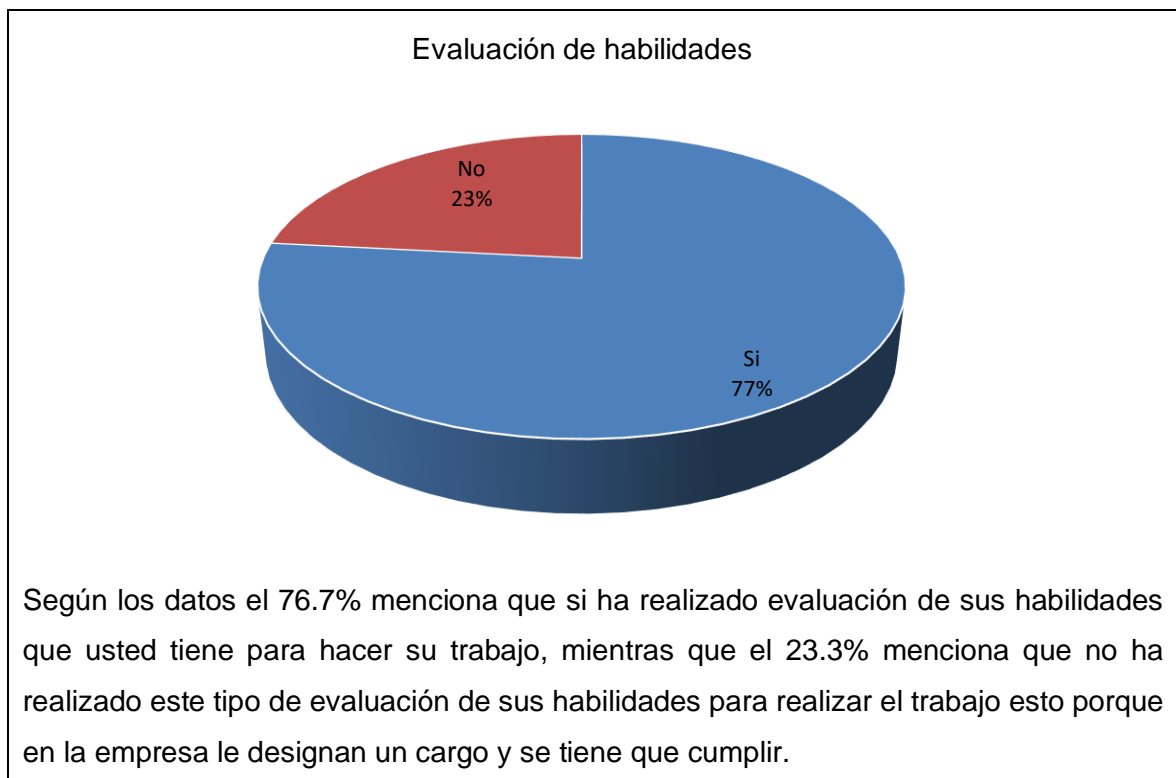


**Tabla 42**

*Evaluación de habilidades*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	76.7
No	7	23.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

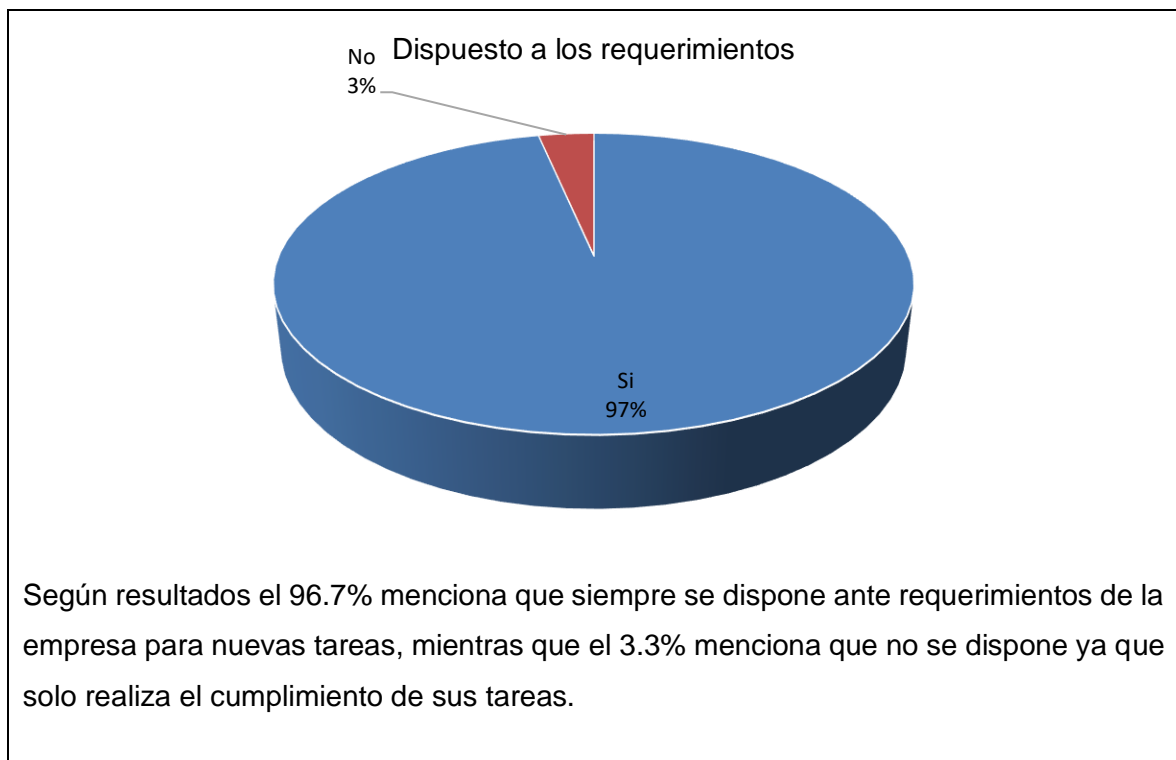


**Tabla 43**

*Dispuesto a los requerimientos*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



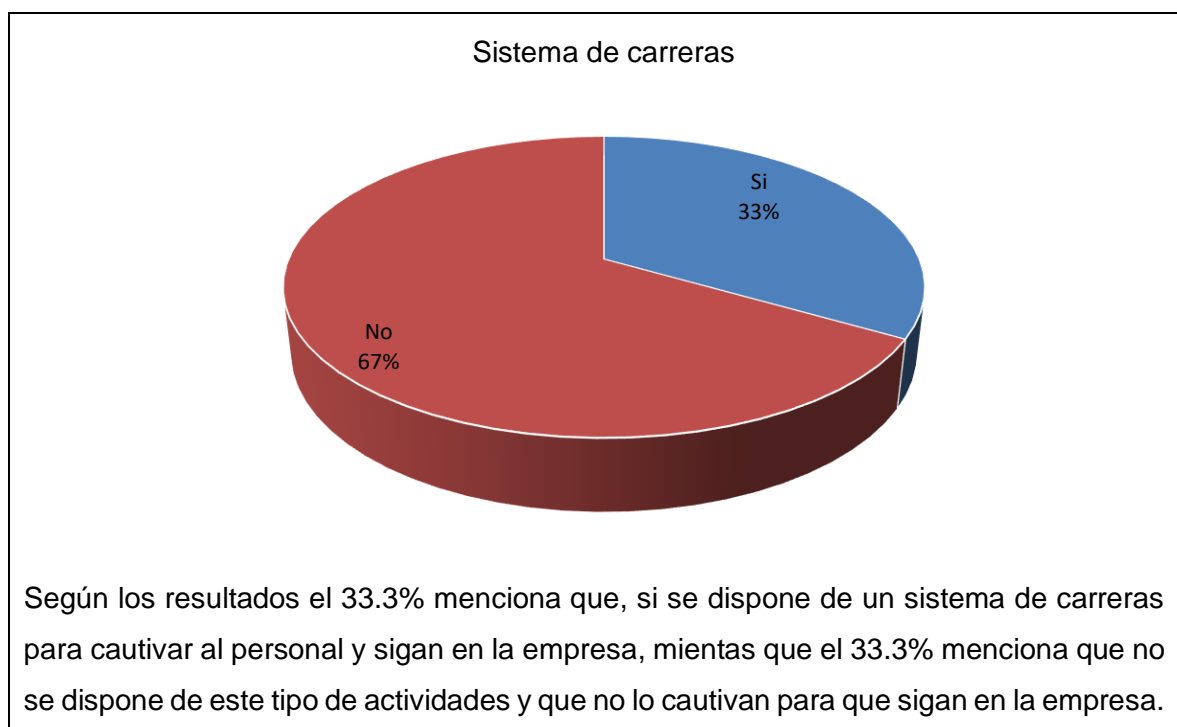
## Dimensión administración de carrera

**Tabla 44**

*Sistema de carreras*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33.3
No	20	66.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



**Tabla 45**

*Nivel de desarrollo profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	40.0
No	18	60.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

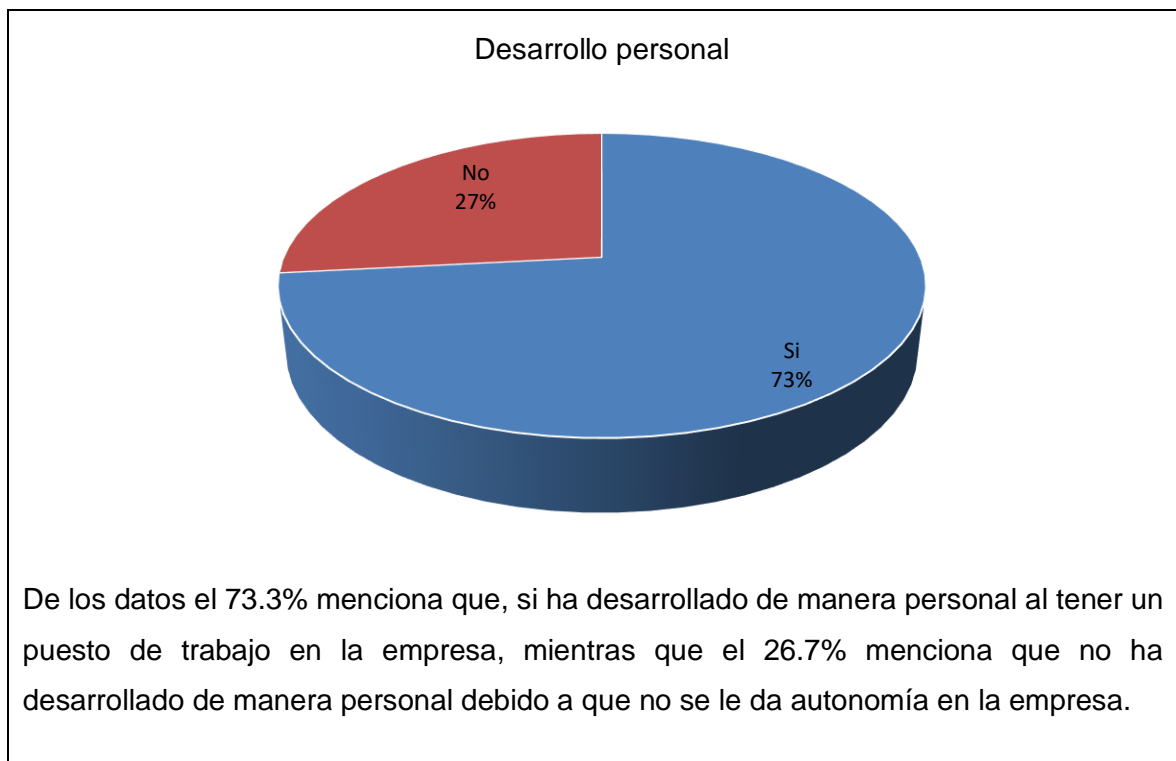


**Tabla 46**

*Desarrollo personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	73.3
No	8	26.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019





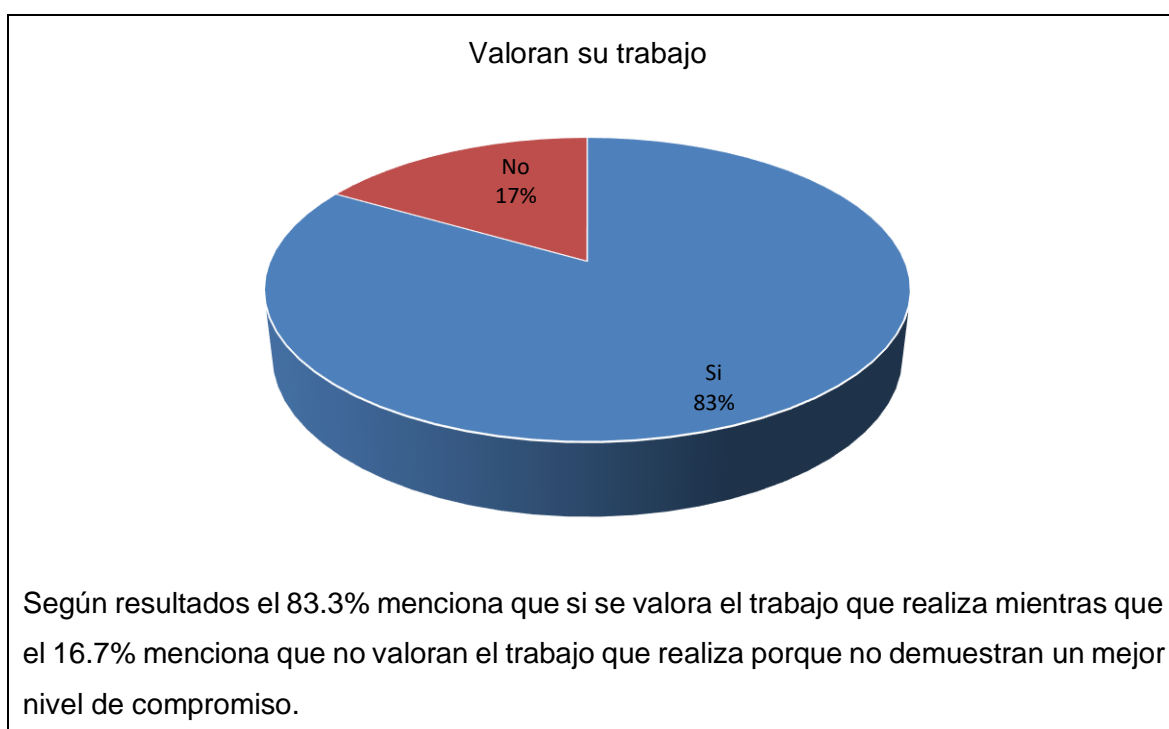
## Dimensión remuneraciones y compensaciones

**Tabla 47**

*Valoran su trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83.3
No	5	16.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

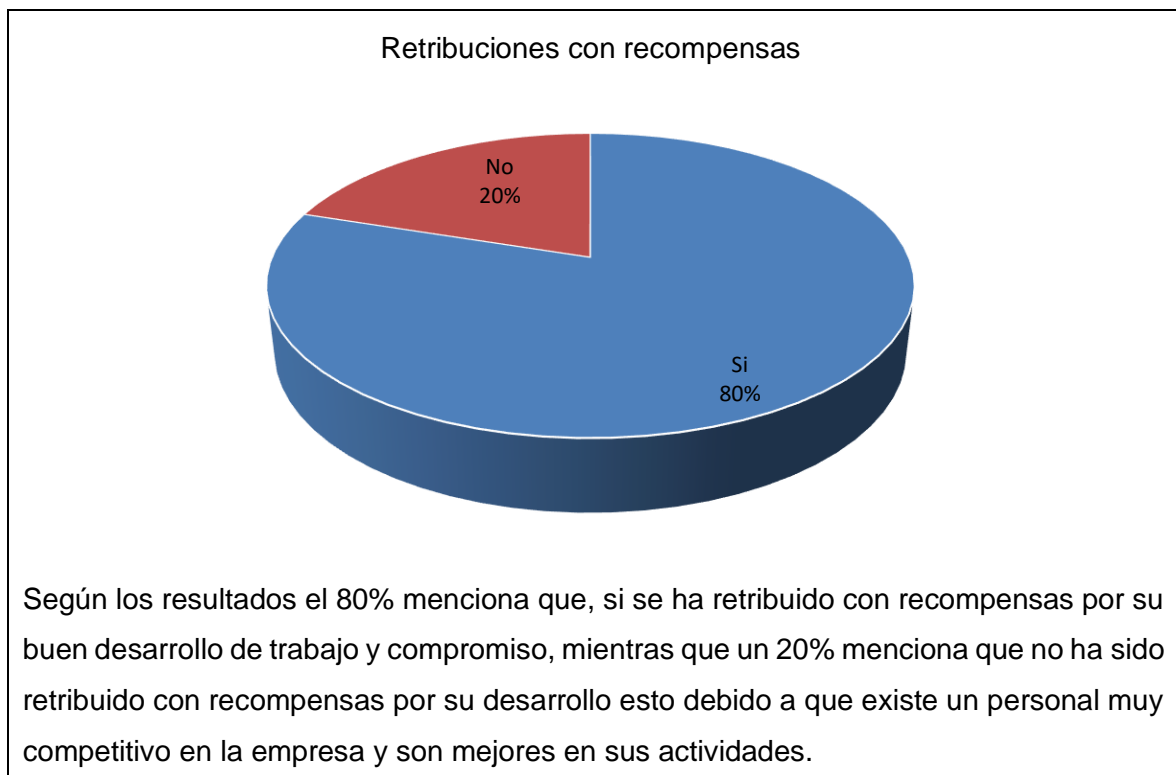


**Tabla 48**

*Retribuciones con recompensas*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80.0
No	6	20.0
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

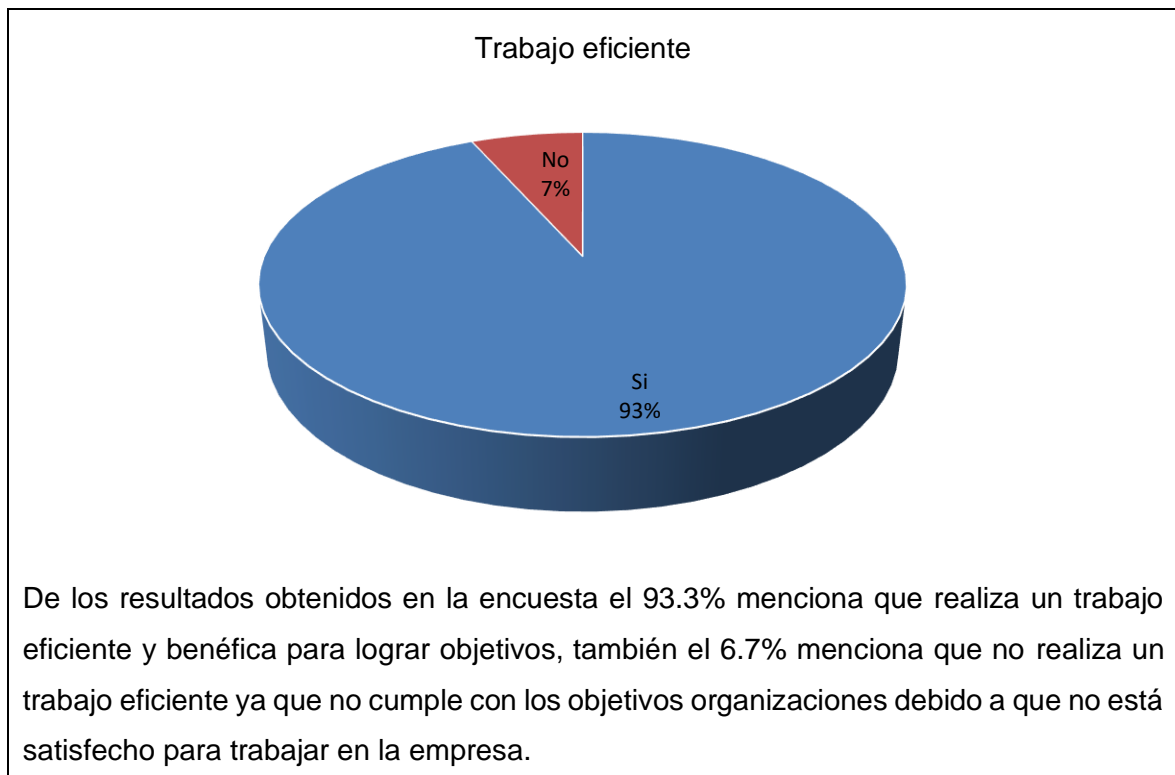


**Tabla 49**

*Trabajo eficiente*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93.3
No	2	6.7
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019

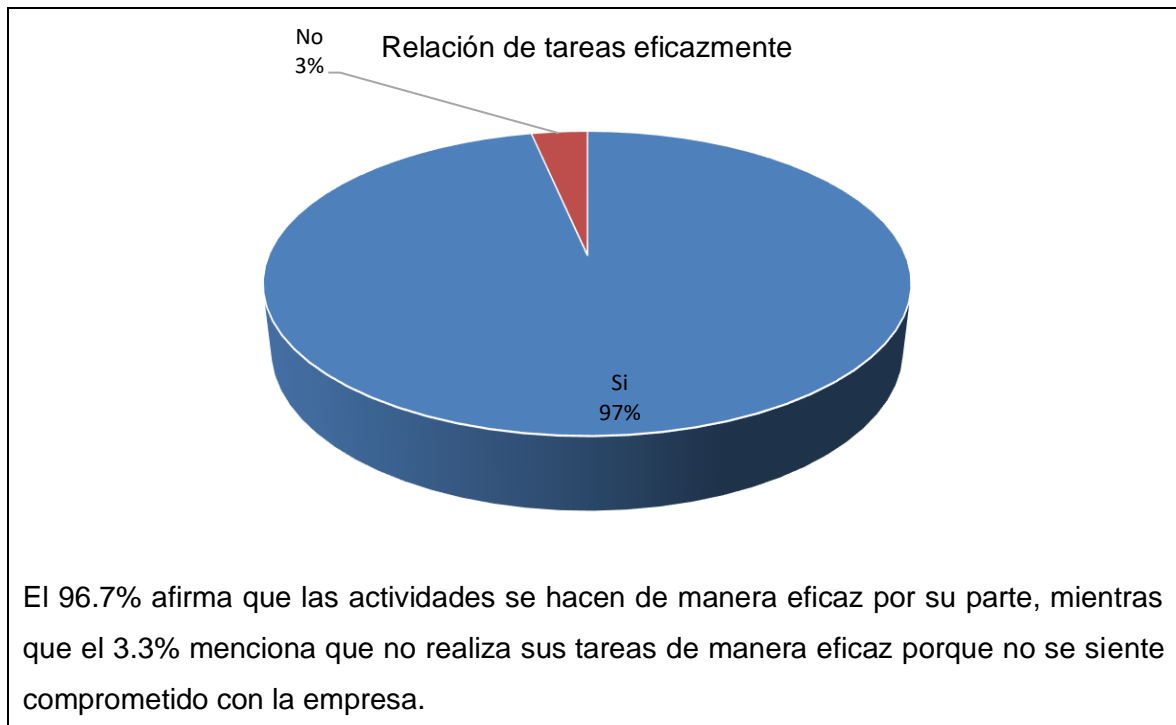


**Tabla 50**

*Relación de tareas eficazmente*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



**Tabla 51**

*Premian a los empleados*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

**Fuente:** encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, 2019



### **3.2. Aporte científico**

**Propuesta de estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019**

#### **3.2.1. Presentación de la propuesta**

Pulsar Import E.I.R.L emprende sus actividades el 07 de marzo del 2005, fue creada por el señor José Luis Vásquez Mendoza, siendo una empresa con un único dueño, quien es el mismo que se encarga de viajar a las ferias realizadas fuera del país, para seguir innovando en sus productos. Actualmente ya se encuentra 14 años en el mercado, en el cual ha logrado crecer, superando expectativas propias, y del mismo mercado al mismo tiempo aumentar su presencia e imagen corporativa ante sus compradores a nivel regional, nacional e internacional. Esto se debe a los grandes esfuerzos estratégicos alcanzados, atención personalizada, diferente gama de productos de alta calidad y las facilidades económicas que se les da para poder pagar sus facturas, lo que hace una empresa sólida y de alta preferencia en su industria, satisfaciendo todas las necesidades de sus clientes. Dicha empresa está dedicada a la importación y distribución de una gran variedad en productos de distintos rubros como de telefonía, electricidad, ferretería etc.

#### **3.2.2. Fundamentación de la propuesta**

Según Chiavenato (2015) afirmo que: la gestión del talento humano en las instituciones son aquellas acciones que involucran la colaboración eficiente del personal con el fin de que la empresa y el individuo alcancen sus propósitos, se refiere también a las nuevas prácticas y a las políticas indispensables para manejar temas relacionados a la función gerencial como, reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, entre otros.

El Diseño y organización de puestos: establece la estructura orgánica y los respectivos puestos de trabajo que serán cubiertos a través de la asignación de personal.

Reclutamiento: proceso especializado, encargado de convocar, atraer nuevos trabajadores que en forma voluntaria deseen y cuenten con los requisitos establecidos.

Selección: entre los postulantes reclutados y considerando su mérito, son seleccionados a aquellos que cumplan y satisfagan los requisitos descritos en la convocatoria.

Capacitación: Se encarga de velar por el mejoramiento y desarrollo continuo de facultades y potencialidades.

Evaluación del desempeño: Mide el aporte o generación de valor del colaborador en el desempeño de sus funciones, evalúan de forma integrada las capacidades, conocimientos, sus destrezas de aplicación práctica y las actitudes basadas en valores.

Administración de carrera: Se encarga de establecer un sistema de carreras que sirva de referencia para el desenvolvimiento profesional y personal de los colaboradores.

Remuneraciones y compensaciones: valorizar y retribuir el esfuerzo hecho por los trabajadores y por sus resultados de eficacia y eficiencia logrados durante el desempeño de sus actividades.

### 3.2.3. Objetivos de la propuesta

Mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019

### 3.2.4. Análisis FODA

**Tabla 52**

*Análisis FODA de la empresa*

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
F 1. Experiencia en Rubro de importaciones	O.1 Convenio con principales países a importar
F.2 Sueldos por encima del mercado laboral	O.2 Crecimiento económico del país.
F 3. Empresa reconocida en rubro	O.3 Oferta laboral de personal operativo
F.4. Cartera de clientes definidos.	O.4 Crecimiento de la demanda de productos chinos y Estados Unidos.
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
D.1 Demora en la entrega de pedidos	A.1 Competencia desleal
D.2 Falta de compromiso en los colaboradores	A.2 Deficiente diseño y organizaciones para los puestos del personal
D.3 Poca motivación laboral,	

---

D4: Falta de un control para un mejor desarrollo

A.3 Apertura de nuevas políticas y leyes por parte del gobierno

A.4 Elevado nivel de personal competente

---

**Fuente:** Elaboración propia



**Tabla 53**

*Matriz FODA de la empresa*

	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<b>Matriz FODA</b>	<p>O.1 Crecimiento de la empresa</p> <p>O.2 Ubicación estratégica de la empresa</p> <p>O.3 Personal con experiencia en</p> <p>O. 4 Entidades encargadas en capacitaciones</p>	<p>A.1 Competencia desleal</p> <p>A.2 Deficiente diseño y organizaciones para los puestos del personal</p> <p>A.3 Apertura de nuevas políticas del gobierno.</p> <p>A.4 Elevado nivel de personal competente</p>
<b>Fortalezas</b>	<p><b>O1+F1:</b> Mejorar las remuneraciones de acuerdo al desempeño de los colaboradores</p> <p><b>O3+F2:</b> Aprovechar el uso de redes sociales reclutar personal</p> <p><b>O4+F4:</b> realizar alianzas estrategias con entidades para capacitar al personal</p>	<p><b>F2+A1:</b> Aprovechar el uso de herramientas para realizar un seguimiento y conocer antecedentes para seleccionar el personal</p> <p><b>F4+A4.</b> Mantener un plan de reclutamiento y selección de personal</p> <p><b>F3+A3:</b> Aprovechar la competitividad para contrarrestar cualquier tipo de inconvenientes al momento de la selección</p> <p><b>A2+F4:</b> Diseñar un manual de organizaciones para que se establezca los puestos de trabajo.</p>
<b>Debilidades</b>	<p><b>O3+ D2.</b> Llevar un monitoreo mediante las redes sociales buscar personal eficiente</p> <p><b>O 4+D1:</b> Capacitar al personal para que se sienta motivado en el desempeño de tareas y por ende mejorar sus importaciones.</p> <p><b>O2+D4:</b> Mejorar el área de control interno en la empresa para un mejor seguimiento del personal</p>	<p><b>D2+A2.</b> Realizar actividades de compromiso empresarial para los trabajadores sientan compromiso y por ende mejorar su desempeño.</p> <p><b>D1+A3:</b> Motivar al personal para que realice una entrega eficiente de los pedidos</p> <p><b>D4+A1:</b> Contar con un profesional especializado en reclutamiento y selección</p>
D.1 Demora en la entrega de pedidos		
D.2 Falta de compromiso en los colaboradores		
D.3 Elevado nivel de rotación de personal		
D4: Falta de un control para un mejor desarrollo		

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.2.5. Plan de acción y presupuesto aproximado

Para el desarrollo de la presente propuesta de investigación está en la gestión del talento humano que se detalla a continuación

**Tabla 54** *DIMENSIÓN: Diseño y organización de puestos*

Objetivos	Metas	Estrategia	Actividades	Responsable	Periodo	presupuesto
A2+F4: diseñar un manual de organizaciones para que se establezca los puestos de trabajo de los colaboradores	Implementar políticas y normas para realizar una buena convocatoria y selección de personal, pero a su vez se debe informar de manera detallada cuales son las funciones de cada colaborador par que este tenga conocimiento de cuáles son sus actividades a realizar con el fin de cumplir en un 100% los objetivos de la empresa.	Ofrecer al colaborador un plan de funciones donde él sepa detalladamente cuáles son sus obligaciones con la empresa	Diseñar el MOF	Gerente	Julio –	100
			Diseñar el RIT		septiembre	100
			Realizar compensaciones equitativamente a los empleados			200
			Analizar cuáles son las necesidades del RR. HH			50
F4+A4. Mantener un plan de reclutamiento y selección de personal			Organizar de manera eficiente los puestos de cada colaborador			100
Total						S./ 550

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 55***DIMENSIÓN: Reclutamiento*

<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo</b>	<b>presupuesto</b>
O3+F2:	Mejorar en un 13% la contratación y reclutamiento de personal de acuerdo a las necesidades de la organización.	Hacer un seguimiento de redes sociales para obtener información complementaría acerca de los perfiles del profesional	Verificar el portal LinkedIn para conocer perfiles de profesionales.  Capacitar al jefe de recursos humanos en temas de reclutamiento de personal.	Administrativos de la institución	Julio 2019	300 0(*) 230
D4+A1: Capacitar al jefe de recursos humanos para el reclutamiento.						
Total						S./ 530

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 56**

*DIMENSIÓN: Selección*

<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo</b>	<b>presupuesto</b>
O3+ D2. Llevar un monitoreo mediante las redes sociales buscar personal eficiente	Mejorar las capacidades de los colaboradores en un 20% con la finalidad de que puedan ofrecer un servicio de calidad a los clientes.	Implementar capacitaciones para los colaboradores con la finalidad de que mejoren sus capacidades y su rendimiento.	Crear un área de control y monitoreo Contratar una persona que se encargue de esta área Evaluar constante al personal para conocer sus deficiencias y como mejorar Buscar entidades para que capacite al empleado en diferentes temas de rendimiento laboral.	Gerente de selección personal	de Junio - julio	100 0(*) 200 50 600
O4+F4: Realizar alianzas estrategias con entidades para capacitar al personal						
Total						S./ 950

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 57**

*DIMENSIÓN: Capacitación*

<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo</b>	<b>presupuesto</b>
O4+D1: Capacitar al personal para que se sienta motivado en el desempeño de tareas y por ende mejorar sus habilidades	Mejorar el nivel de competitividad en un 30% de los colaboradores de empresa para que se sientan motivados a desempeñar sus funciones de manera eficiente	Realizar capacitaciones semestrales en temas de motivación con el fin de mejorar la satisfacción laboral	Capacitar al personal para que se desempeñe mejor	Administrativos de la institución	Junio	100
			Contratar un encargado para que capacite al personal			800
			Los temas a desarrollar serán satisfacción laboral y motivación			50
			Ofrecerle trípticos con información en temas de satisfacción laboral			50
D1+A3: Motivar al personal para que realice una entrega eficiente de los pedidos			Buscar entidades donde se capacite el personal a cero costos.			
Total						S./ 1150

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 58**

*DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño*

<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo</b>	<b>presupuesto</b>
D2+A2. Realizar actividades de compromiso empresarial para los trabajadores sientan compromiso y por ende mejorar su desempeño. F3+A3: Aprovechar la competitividad para contrarrestar cualquier tipo de inconvenientes al momento de la selección	Realizar una evaluación constante del desempeño de los colaboradores con la finalidad que puedan mejorar sus capacidades, con ello se lograra, una mejor en un 10% del desempeño de acuerdo a sus capacidades con la finalidad de mejorar el rendimiento de los colaboradores.	Aplicar programas de evolución de personal como una evaluación de 360° el cual va permitir una evaluación en diferentes perspectivas	Realizar el proceso de evaluación	Administrativos de la institución	Julio	400
			Entregar al personal encuestas para que respondan la evaluación			100
			Recoger la evaluación			0(*)
			Sacra la información para el análisis			0(*)
			Informar los procesos de evaluación			
			Conocer las deficiencias			
			Aplicar herramientas para mejorar las deficiencias			
Total						S./ 500

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 59**

*DIMENSIÓN: Administración de carrera*

<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo</b>	<b>presupuesto</b>
F3+A3: Aprovechar la competitividad para contrarrestar cualquier tipo de inconvenientes al momento de la selección	Cumplir en su totalidad con los objetivos de la empresa para manteniendo un personal competitivo que pueda desempeñarse eficientemente ante cualquier tipo de tarea.	Ofrecer al personal una línea de carrera que le permita crecer de manera personal y profesional	Buscar entidades donde se pueda ofrecer al colaborador una línea de carrera a un bajo costo  Esta línea de carrera será para el personal que desempeñe eficientemente su trabajo.  Ofrecerle al personal flexibilidad en los horarios para que siga preparándose de manera profesional	Administrativos de la institución	Julio – diciembre	100 0(*)  200  50  200
O2+D4: Mejorar el área de control interno en la empresa para un mejor seguimiento del personal						
Total						S./ 550

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 60***DIMENSIÓN: Remuneraciones y compensaciones*

<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo</b>	<b>presupuesto</b>
O1+F1: Mejorar las remuneraciones de acuerdo al desempeño de los colaboradores	Mantener satisfecho al colaborador mediante una remuneración acorde a sus capacidades y también ofrecer ascensos para que pueda llegar a mejorar sus ingresos.	Mantener un personal motivado y satisfecho con las remuneraciones que percibe.	Realzar reuniones de confraternidad	Jefe de personal	Jul-diciembre	200
			Compensar al colaborador con premios sorpresa mediante fechas especiales			100
			Premiar al colaborador más eficiente			200
F2+A1: Aprovechar el uso de herramientas para realizar un seguimiento y conocer antecedentes para seleccionar el personal			Buscar los antecedentes antes de contratar el personal			50
			Ofrecerle capacitaciones pagadas para los que cumplen con las metas			800
Total						S./ 1350

**Fuente:** Elaboración propia



### 3.2.6. Periodo de ejecución de la propuesta

**Tabla 61**

*Descripción de objetivos, estrategias y periodo*

<b>Objetivos</b>	<b>Estrategias</b>	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
A2+F4: diseñar un manual de organizaciones para que se establezca los puestos de trabajo de los colaboradores	Ofrecer al colaborador un plan de funciones donde él sepa detalladamente cuáles son sus obligaciones con la empresa							
F4+A4. Mantener un plan de reclutamiento y selección de personal								
O3+F2: Aprovechar el uso de redes sociales reclutar personal	Hacer un seguimiento mediante redes sociales para obtener información complementaria acerca de los perfiles del profesional							
D4+A1: Contar con un profesional especializado en reclutamiento y selección								
O3+ D2. Llevar un monitoreo mediante las redes sociales buscar personal eficiente	Implementar capacitaciones para los colaboradores con la finalidad de que mejoren sus capacidades y su rendimiento.							
O4+F4: realizar alianzas estrategias con entidades para capacitar al personal								
O4+D1: Capacitar al personal para que se sienta motivado en el desempeño de tareas y por ende mejorar sus habilidades	Realizar capacitaciones semestrales en temas de motivación con el fin de mejorar la satisfacción laboral							
D1+A3: Motivar al personal para que realice una entrega eficiente de los pedidos								

D2+A2. Realizar actividades de compromiso empresarial para los trabajadores sientan compromiso y por ende mejorar su desempeño.

F3+A3: Aprovechar la competitividad para contrarrestar cualquier tipo de inconvenientes al momento de la selección

F3+A3: Aprovechar la competitividad para contrarrestar cualquier tipo de inconvenientes al momento de la selección

O2+D4: Mejorar el área de control interno en la empresa para un mejor seguimiento del personal

O1+F1: Mejorar las remuneraciones de acuerdo al desempeño de los colaboradores

F2+A1: Aprovechar el uso de herramientas para realizar un seguimiento y conocer antecedentes para seleccionar el personal

Aplicar programas de evolución de personal como una evaluación de 360° el cual va permitir una evaluación en diferentes perspectivas

Ofrecer al personal una línea de carrera que le permita crecer de manera personal y profesional

Mantener un personal motivado y satisfecho con las remuneraciones que percibe


**Fuente:** Elaboración propia

## **IV. DISCUSION**

### **4.1. Discusión de resultados**

#### **Diagnosticar el nivel el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.**

Los resultados respecto a el rendimiento laboral según la dimensión satisfacción laboral 13.3% menciona que no tiene planeado seguir trabajando por un buen tiempo en la empresa ya que tiene nuevas perspectivas laborales, el 33.3% menciona que si en alguna oportunidad se ha sentido incomodo trabajado en la empresa, porque no ha desempeñado su trabajo como se requiere, también el 13.3% menciona que actitud y trato de los jefes, directivos no le permiten estar satisfecho con su trabajo que realiza porque no se tiene un buen trato. En cuanto a la dimensión autoestima el 6.7% menciona que al trabajar en esta empresa no le permite desarrollar su autoestima debido a que no le generan confianza, el 26.7% menciona que no ha logrado sus metas esto debido al poco interés que le pone en el trabajo, asimismo el 26.7% menciona que no ha logrado sus metas ya que no está cumpliendo sus expectativas laborando en esta empresa, el 20% menciona que no ha logrado los objetivos ya que no desempeño bien sus funciones, también 43.3% si ha tenido dificultades para lograr algunos objetivos en la empresa, también 26.7% afirma que no se tienen reconocimiento por el jefe de acuerdo sus tareas y que tampoco es reconocido por el trabajo que realiza. Según la dimensión trabajo en equipo el 10% menciona que no se siente cómodo trabajar en equipo y prefiere desarrollar sus tareas de manera individual, 6.7% menciona que no se hace un buen aporte al trabajar en equipo, esto debido a que prefieren trabajar de manera individual, también el 13.3% menciona que no se ha logrado cumplir los objetivos al trabajar en equipo debido a que no hubo un buen planeamiento. Según la dimensión capacitación del personal un 40% mención que no se le ofrece capacitaciones para mejorar sus capacidades intelectuales, el 6.7% menciona que no le ofrecen capacitaciones para mejorar sus destrezas, el 6.7% menciona que no ha mejorado porque no le ofrecen capacitaciones, también 43.3% menciona que no porque no tienen esa percepción de querer ser mejor y por ende más competitivo.

Estos hallazgos se relacionan con la investigación de Cueva (2018) concluye que, obteniendo como resultado que los colaboradores tienen diferentes necesidades por ser cubiertas, una de ellas la de programas de asesoramiento, reconocimiento para revisar la productividad, reuniones de socialización ascensos en la compañías entre otros, por lo tanto se concluye que en relación a la significancia de la motivación de McClland y el rendimiento laboral, se encontraron fallas en la motivación , estas repercuten directamente al rendimiento la fuerza laboral , por ello se propone un plan de asesoramiento y desarrollo para los empleados, que servirá como modelo en la aplicación para todos los departamentos de la tienda.

**Identificar los aspectos críticos del bajo rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019**, según los resultados uno de los factores críticos es 40% mención que no se le ofrece capacitaciones para mejorar sus capacidades intelectuales, asimismo, el 26.7% menciona que no ha logrado sus metas ya que no está cumpliendo sus expectativas laborando en esta empresa, el 20% menciona que no ha logrado los objetivos ya que no desempeño bien sus funciones, también 43.3% si ha tenido dificultades para lograr algunos objetivos en la empresa, también 26.7%afirma que no se tienen reconocimiento por el jefe de acuerdo sus tareas y que tampoco es reconocido por el trabajo que realiza, también el 10% menciona que no se siente cómodo trabajar en equipo y prefiere desarrollar sus tareas de manera individual.

Estos hallazgos se relacionan con la investigación de Vergara (2015), los resultados son que la gran parte de trabajadores están capacitados para brindar más de sí cuando está claro qué las expectativas sobre ellos y los que su entorno de labores les brinda. La conclusión, sugiere que llevar a cabo los procesos en la gestión de talento humano influye de manera positiva en el desempeño, por lo tanto, se recomienda perfeccionar y generar mayores procesos de talento humano que permitan una apropiada administración funcional y eficiente de los trabajadores en Caminosca S.A.

**Diagnosticar la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019**, según resultados el 40% menciona que no se tiene una estructura adecuada porque se les hace de conocimiento a el personal de este tipo de estructuras, asimismo, el 23.3% menciona que no, ya que solo se selecciona de acuerdo a lo requerido, el 33.3% menciona que no, ya que no se hace una adecuada selección de personal solo se preocupan en cubrir puestos, también el 30% menciona que no porque no sienten que estén capacitados para la toma de decisiones, asimismo, el 26.7% menciona que no, porque si bien es cierto hacen la convocatoria pero si se presenta alguien por afinidad lo contratan, 40% menciona que no se comprometen porque aún se están adaptando y requiere de un tiempo para complementarse y se involucren en todo lo referente a sus actividades, también el 33.3% menciona que, no cumple de manera adecuada los requerimientos que se necesitan para desarrollar las actividades y cumplir sus metas, asimismo un 53.3% menciona que no se tiene una selección de personal adecuada, ya que muchas veces se contrata por afinidad, sin saber si es el adecuado/a para el puesto, el 36.7% menciona que no se respeta debido a que se busca diferentes perfiles para puestos de trabajo, otro factor encontrado el 30% menciona que no ha desarrollado sus competencias porque no le han capacitado que el 33.3% menciona que no se preocupa la empresa por ayudarlo a desarrollar su potencial con las capacitaciones, el 60% menciona que no ha conseguido tener un desarrollo personal en la empresa porque no le permiten mejorar

Estos hallazgos se relacionan con la investigación de Ángeles y Chiquinta (2018), donde su resultado muestra que los directivos de la institución vienen ejecutando diferentes tácticas que conllevan al crecimiento empresarial e impulsan la buena administración del talento humano sin embargo han surgido quejas en relación a sueldos y capacitaciones, por lo tanto se concluye que, sería de mucha importancia la implementación del modelo de gestión de talento humano de Werther y Davis ya que contribuye y aporta a la institución de manera significativa porque cuenta con una estructura organizacional adaptable a cambios.

**Diseñar estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019**

Para definir los aspectos a considerar en las estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019, se consideró la teoría de Chiavenato (2015) la gestión del talento humano como estrategias diseño y organización de puestos, estrategias de reclutamiento, estrategias de selección, estrategias de capacitación, estrategias de evaluación de desempeño, estrategias de administración de carrera y estrategias de remuneraciones y compensaciones son las que permitirán mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019,, por tal motivo un buen planeamiento en la gestión de talento humano va permitir obtener mejore resultado en cuanto a el rendimiento de los colaboradores.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Conclusiones**

Como primera encontrada en el diagnóstico es que según los resultados obtenidos en la encuesta el 100% afirma que se siente satisfecho trabajando en la empresa Pulsar Import E. I. R. L Lima, con ello se demuestra que existe un buen clima laboral dentro de la empresa, asimismo el 86.7% menciona que si tiene pensado seguir trabajando en la empresa esto debido a que si se tienen un buen clima organizacional y le permiten mejorar cada día como también mejorar su rendimiento laboral para lograr ser más competitivo.

Como segunda conclusión encontramos que dentro de los factores críticos para el rendimiento laboral es el bajo nivel de capacitaciones que se tiene en la empresa, también se tiene un deficiente cumplimiento de objetivos, con ello se demuestra que no se está teniendo un buen rendimiento en la empresa lo que hace que su desarrollo no sea el mejor.

En cuanto a la gestión del talento humano se encontró que no se tiene una estructura adecuada donde el colaborador sepa cuales son sus funciones de manera detallada y que se sienta capaz de cumplir sus funciones a cabalidad, asimismo se determinó que no se tiene una buena administración del talento humano porque no se tiene un adecuad plan para la captación y selección de personal.

Con el desarrollo de la propuesta de investigación se logró mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores ya que debido a la evaluación de desempeño se pudo demostrar que se tenía deficiencias logrando así contrarrestar ciertas deficiencias y obteniendo un buen resultado para el cumplimiento eficiente de sus objetivos.

## **Recomendaciones**

Como primera recomendación es que se debe tener una estructura de un plan para la selección de personal con el fin de que se reclute el personal adecuado e idóneo para el desarrollo y cumplimientos de los objetivos, como también que se tenga un buen rendimiento en las tareas establecidas por la empresa.

Realizar capacitaciones a los colaboradores con la finalidad de poder mejorar su rendimiento laboral para que se pueda llegar a mejorar su capacidad intelectual como también su rendimiento sintiendo más motivado para desarrollar eficientemente sus actividades.

Aplicar un mejor desarrollo de evaluación de desempeño, con la finalidad de verificar cuales son las deficiencias de los colaborados, para poder capacitarlo y mejore estas deficiencias encontradas con la finalidad de mejorar sus habilidades intelectuales, con ello se podrá tener un personal más capacitado y eficiente.



## REFERENCIAS

- Aguirre, J. M. (2015). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Ediciones pirámide.
- Alcalde, Y. (2016). Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de ventas en la empresa megacentro Boutique Zoili en el distrito de Chepén. *Para obtener el grado de Licenciado en Administración*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Alvardo, O. (2015). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*. Lima: Fondo de desarrollo editorial.
- Angeles, P. M., & Chiquinta, M. P. (2018). Aplicación del modelo de gestión del talento humano de Werther y Davis para el colegio San Agustín de la ciudad de Chiclayo, 2018. *Para obtener el grado de Licenciado em Administración de Empresas*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Bernal , C. (2015). *Metodología de la investigacion*. Mexico: Pearson.
- Caiden, G., & Caiden, N. (2015). Enfoques y lineamientos RSP para el seguimiento, la medición y la evaluación del desempeño en programas del sector público. *Revista do serviço publico*, 52(1), 78- 104. <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/301>
- Castillo, L. F. (2019). La gestión del talento humano por competencias en los cargos administrativos de la administración central para el desarrollo organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Para optar el grado Académico de Magíster en Administración con mención en Gestión empresarial*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chapin , D. (2015). Evaluación por competencias en la educación médica. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 31(3).
- Chávez, R. M. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo, Hospital Regional de Ayacucho. *Para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la salud*. Universidad Cèsar Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Cueva, S. R. (2018). Estudio de la teoría de motivación de mcclelland y el Desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018. *Para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

- De La Cruz, A. G. (2018). "Gestión del talento humano, el en centro de prácticas UPSE- Río Verda, Cantón Santa Elena, 2018". Ingeniera en Administración de empresas agropecuarias y Agronegocios. , Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador .
- Dessler, G. (2015). *Administración de Personal*. México.: Pearson Educación.
- Díaz, R. B. (2014). *El talento humano y el rendimiento laboral del personal de la administración de la UNJFSC, 2014*. Chimbote, Perú: Universidad católica los Ángeles de Chimbote.
- Gallegos, J. (2016). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: San Marcos.
- García , J. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Peru: Universidad del Pacífico.
- García, M. (2015). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Mexico: Revista proyecciones.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Venezuela: Mc Graw Hill.
- Jáuregui, K. (04 de julio de 2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). *Administración 11ª. Edición*. Mexico : McGraw-Hill.
- Matabanchoy, S. M., Álvarez, K. M., & Riobamba, O. D. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mondy, W. (2015). *Administración de recursos humanos* . Mexico: Pearson Educación.
- More, L. L. (2017). "Gestión del talento humano para mejora del desempeño laboral en la empresa Angel Divina, Chiclayo 2016". Licenciado en Administración. , Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. , Perú.
- Ñaupas , H., Mejía , E., Novoa, E., & Villagómes, A. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa y redacción de la tesis*. Bogota - Colombia : Ediciones de la U.
- Perez, C. (2015). Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público. *Tesis maestría*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Mexico.

- Pérez, O. (02 de Febrero de 2017). *4 errores en la gestión de recursos humanos y cómo resolverlos y cómo resolverlos*. <https://blog.peoplenext.com.mx/4-errores-en-la-gestion-de-recursos-humanos-y-como-resolverlos>
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración*,. Mexico: Pearson Educación.
- Rojas, R. R., & Vilchez, S. B. (2018). "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús Lima, enero 2018*". Maestro en Gestión de salud. , Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Santos , A. (2016). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. Chile: Ecoe ediciones.
- Timaná, A. (2018). Plan estratégico de gestión del talento para mejorar el servicio brindado a la Empresa Proyectos de Construcción S.A. *Para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas*. Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Vaca, S. M. (2017). Influencia del estrés en el desempeño laboral de los agentes de seguridad del sector público de una entidad bancaria en las sedes de Quito, Cuenca y Guayaquil. *Para optar el título de Psicóloga mención organizacional*. Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
- Valencia, M. S., & Pérez de Gudiño, M. (2018). "*Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*". Maestría en Dirección de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Vásquez, P. A. (2014). Metodología para el diseño de un sistema de competencias para la gestión del talento humano en una organización. *Para optar el título de Especialista en Gestión del Talento humano y la Productividad*. Universidad De Medellín, Cohorte 34.
- Vega, E. (16 de enero de 2017). *Cómo le fue al Perú en ránking que mide la gestión de talento*. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/le-peru-ranking-mide-gestion-talento-159341-noticia/>
- Vergara, J. A. (2015). "Procesos estructurados en la Gestión del Talento Humano promueven un elevado desempeño. *Para optar el título de Psicólogo Industrial*. Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Zarate, L. F. (2018). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02.Lima.Perú.2017. *Para Obtener el título de Licenciado en Administración*. Universidad Privada Telesup, Lima.

## ANEXOS

### Formato del cuestionario



## CUESTIONARIO

### TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT  
E.I.R.L. LIMA 2019**

**INSTRUCCIONES:** Lee atentamente cada pregunta y marca con X la opción que consideres oportuna.

N°	PREGUNTAS VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL	Si	No
1	¿Usted se siente satisfecho trabajando en la Pulsar Import E. I. R. L Lima?		
2	¿Tiene planeado seguir trabajando por un buen tiempo en la empresa?		
3	¿En alguna oportunidad se ha sentido incomodo trabajado en la empresa?		
4	¿Ha pensado en renunciar a puesto en un tiempo cercano?		
5	¿Su actitud laboral siempre está dispuesto a asumir nuevos retos que le asignen en el trabajo?		
6	¿La actitud y trato de los jefes, directivos le permiten estar satisfecho con su trabajo que realiza?		
7	¿Considera que trabajar en esta empresa le permite desarrollar su autoestima?		
8	¿Ha mejorado su autoestima por el prestigio de la empresa y se siente orgullo de trabajar aquí?		
9	¿Usted ha logrado sus metas profesionales al trabajar en esta empresa?		
10	¿Ha logrado sus metas personales al trabajar en esta empresa?		
11	¿Ha logrado los objetivos asignados en su puesto de trabajo?		
12	¿Ha tenido dificultades para lograr algunos objetivos en la empresa?		
13	¿Tiene reconocimiento por sus acciones de trabajo por parte de su jefe inmediato?		
14	¿Considera que trabajar de manera coordinada con sus compañeros se logra los objetivos?		
15	¿Usted se siente más cómodo trabajar en equipo?		
16	¿Al trabajar en equipo se tiene un trabajo más eficiente y se logra las metas?		
17	¿Considera que al trabajar en equipo todos los trabajadores hacen un buen aporte propio?		
18	¿Se ha logrado los objetivos por trabajar en equipo?		
19	¿En la empresa se ofrece capacitación a los trabajadores de manera continua?		
20	¿Considera que las capacitaciones que le ofrecen le permiten mejorar sus destrezas para desarrollar las actividades?		
21	¿Ha mejorado sus habilidades con las capacitaciones?		
22	¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación por su cuenta para mejor sus habilidades que beneficia a usted y su trabajo?		
23	¿Considera que al estar capacitado mejora si desempeño laboral?		
N°	PREGUNTAS VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Si	No
1	¿Considera que la empresa tiene una estructura adecuada para la gestión del talento humano?		
2	¿Existe una adecuada definición de los puestos de trabajo acorde a la persona contratada?		
3	¿Se tiene especificado de manera detallada y correcta el perfil de la persona que busca?		
4	¿Considera que los profesionales que ocupan cargos de jefes, gerentes tienen las competencias requeridas?		

5	¿Se hace una adecuada convocatoria de personal en la empresa?		
6	¿Considera que los nuevos colaboradores están comprometidos con la empresa?		
7	¿Considera que el personal cumple con los requisitos establecidos para el desarrollo de sus actividades?		
8	¿Se ha una selección de personal adecuada, teniendo en cuenta la experiencia de formación profesional y de trabajo?		
9	¿Se respeta el orden de mérito en la selección de personal?		
10	¿Se ha tenido dificultades en encontrar personal que cumplan los requisitos de la empresa?		
11	¿Considera que las capacitaciones le permiten tener un crecimiento personal?		
12	¿Usted ha desarrollado sus competencias gracias a las capacitaciones?		
13	¿La empresa se preocupa por desarrollar el potencial que tiene usted con las capacitaciones?		
14	¿Considera que su trabajo genera valor para la empresa?		
15	¿El desarrollo de su trabajo genera valor agregado para el cliente?		
16	¿Se ha realizado una evaluación por competencias?		
17	¿Se ha realizado evaluación de sus habilidades que usted tiene para hacer su trabajo?		
18	¿Siempre usted se dispone ante requerimientos de la empresa para nuevas tareas?		
19	¿Considera que la empresa dispone de un sistema de carreras para cautivar al personal y sigan en la empresa?		
20	¿En la empresa ha conseguido tener un desarrollo profesional?		
21	¿Considera que ha desarrollado de manera personal con el puesto que desempeña?		
22	¿Se valora el trabajo que usted realiza?		
23	¿Se ha retribuido con recompensas por su buen desarrollo de trabajo y compromiso?		
24	¿Considera que usted realiza un trabajo eficiente y benéfica para lograr objetivos?		
25	¿Considera que las actividades se hacen de manera eficaz por su parte?		
26	¿Se premia a los trabajadores que muestran un mejor desempeño laboral?		

## Validación de instrumento

### CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Alvaro Quiroz Arayo
PROFESION	Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Licenciado
ESPECIALIDAD	
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Pulsar Import E.I.R.L
CARGO	Jefe de Logística

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019.</b>

NOMBRE DEL TESISTA	Gil Torres, María De Fátima
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de Rendimiento Laboral y Gestión del Talento Humano.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Recoger información de los colaboradores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L – Lima 2019

<b>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</b>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

### VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Medición	Técnica e Inst.
RENDIMIENTO LABORAL (CHIAVENATO, 2016)	Satisfacción laboral	Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales".	Sentimiento favorables	1: Sí 2: No	Encuesta cuestionario
			Sentimientos desfavorables		
			Actitudes laborales		
	Autoestima	Desarrollar la autoestima en el trabajador es muy importante debido que buscara alcanzar sus metas y objetivos que él tiene, también buscara ser reconocido por acciones que realiza.	Desarrollo de autoestima		
			Alcance de metas		
			Logro de objetivos		
			Reconocimiento por sus acciones		
	Trabajo en equipo	Es una forma de alcanzar los objetivos es haciendo fuerza en conjunto es muy importante el trabajo en equipo en la empresa, el aporte de cada colaborador será fundamental para el logro del objetivo empresarial	Formas de alcanzar objetivos		
			Trabajo en equipo		
			Aporte del colaborador		
Capacitación	Es un proceso que se	Nivel capacitación			



	personal	debe aplicar en las organizaciones para mejora las destrezas y habilidades del personal con meta que este mejore su desempeño y la organización logre ser más productiva.	Destrezas	
			Habilidades	
			Mejora de desempeño	

### INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

PREGUNTAS	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. ¿Usted se siente satisfecho trabajando en la Pulsar Import E. I. R. L Lima?	X			
2. ¿Tiene planeado seguir trabajando por un buen tiempo en la empresa?	X			
3. ¿En alguna oportunidad se ha sentido incomodo trabajado en la empresa?		X		mejorar redacción
4. ¿Ha pensado en renunciar a puesto en un tiempo cercano?	X			
5. ¿Su actitud laboral siempre está dispuesto a asumir nuevos retos que se le asignen en el trabajo?	X			
6. ¿La actitud y trato de los jefes, directivos le permiten estar satisfecho con su trabajo que realiza?	X			
7. ¿Considera que trabajar en esta empresa le permite desarrollar su autoestima?		X		le permite crecer en usted
8. ¿Ha mejorado su autoestima por el prestigio de la empresa que tiene y se siente orgullo de trabajar aqui?	X			
9. ¿Usted ha logrado sus metas profesionales al trabajar en esta empresa?	X			
10. ¿Ha logrado sus metas personales al trabajar en esta empresa?	X			
11. ¿Ha logrado los objetivos asignados en su puesto de trabajo?	X			
12. ¿Ha tenido dificultades para lograr algunos objetivos en la empresa?	X			
13. ¿Tiene reconocimiento por sus acciones de trabajo por parte de su jefe inmediato?	X			
14. ¿Considera que trabajar de manera coordinada con sus compañeros se logra de mejor forma los objetivos?		X		le logran más objetivos
15. ¿Usted se siente más cómodo trabajar en equipo?	X			
16. ¿Al trabajar en equipo se tiene un trabajo más eficiente y se logra las metas?	X			
17. ¿Considera que al trabajar en equipo todos los trabajadores hacen un buen aporte propio?	X			
18. ¿Se ha logrado los objetivos por trabajar en equipo?	X			
19. ¿En la empresa se ofrece capacitación a los trabajadores de manera continua?	X			
20. ¿Considera que las capacitaciones que le ofrecen le				

permite mejorar sus destrezas para desarrollar las actividades?	X			
21. ¿Ha mejorado sus habilidades con las capacitaciones?	X			
22. ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación por su cuenta para mejor sus habilidades que beneficia a usted y su trabajo?		X		Formular otra vez la pregunta con otras palabras
23. ¿Considera que al estar capacitado mejora si desempeño laboral?	X			

#### VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Medición	Técnica e inst.
Gestión del Talento humano	Diseño y organización de puestos	Se encarga de establecer la estructura orgánica y los respectivos puestos de trabajo los cuales serán ocupados mediante asignación de personal. Se define el perfil de puestos, las competencias requeridas para dichos puestos.	Estructura orgánica	1: Sí 2: No	Encuesta cuestionario
			Definición de puestos		
			Perfil de puestos		
			Competencias requeridas		
	Reclutamiento	Es el proceso especializado que se encarga de convocar, atraer nuevos trabajadores que deseen voluntariamente y cuenten con los requisitos previstos en la convocatoria.	Convocatoria de personal		
			Nuevos colaboradores		
			Cumplimientos de requisitos		
	Selección	Se encarga de escoger, en estricto orden de mérito entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan y satisfagan los requisitos descritos en la convocatoria	Selección de personal		
			Orden de merito		
			Satisfacción de requisitos		
	Capacitación	Se encarga de velar por el mejoramiento y desarrollo continuo de competencias y potencialidades	Mejoramiento del personal		
			Desarrollo de competencias		
			Desarrollo potencialidades		
	Evaluación del desempeño	Mide el aporte o generación de valor del trabajador en el ejercicio de funciones, se evalúan de forma integrada competencias, conocimientos, sus habilidades de aplicación práctica y las actitudes basadas en valores.	Generación de valor		
Evaluación de competencias					
Evaluación de habilidades					
Actitud basada en valores					
Administración de carrera	Se encarga de establecer un sistema de carreras que sirva de base para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.	Sistema de carreras			
		Desarrollo profesional			
		Desarrollo personal			
Remuneraciones y compensaciones	Se encarga de valorizar y retribuir el esfuerzo desplegado por los trabajadores y por sus resultados de eficacia y eficiencia obtenidos	Valorización y retribución			
		Resultados de eficiencia y			



		en el desempeño de sus funciones.	eficacia	
			nivel desempeño	

### INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

PREGUNTAS	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. ¿Considera que la empresa tiene una estructura adecuada para la gestión del talento humano?	X			
2. ¿Existe una adecuada definición de los puestos de trabajo acorde a la persona contratada?	X			
3. ¿Se tiene especificado de manera detallada y correcta el perfil de la persona que busca?	X			
4. ¿Considera que los profesionales que ocupan cargos de jefes, gerentes tienen las competencias requeridas?	X			
5. ¿Se hace una adecuada convocatoria de personal en la empresa?	X			
6. ¿Considera que los nuevos colaboradores están comprometidos con la empresa?	X			
7. ¿Considera que el personal cumple con los requisitos establecidos para el desarrollo de sus actividades?	X			
8. ¿Se ha una selección de personal adecuada, teniendo en cuenta la experiencia de formación profesional y de trabajo?	X			
9. ¿Se respeta el orden de mérito en la selección de personal?		X		utilizar otras palabras
10. ¿Se ha tenido dificultades en encontrar personal que cumplan los requisitos que exige la empresa?	X			
11. ¿Considera que las capacitaciones le permite tener un crecimiento personal?	X			
12. ¿Usted ha desarrollado sus competencias gracias a las capacitaciones?		X		A mejorados sus competencias
13. ¿La empresa se preocupa por desarrollar el potencial que tiene usted con las capacitaciones?	X			
14. ¿Considera que su trabajo genera valor para la empresa?	X			
15. ¿El desarrollo de su trabajo genera valor agregado para el cliente?	X			
16. ¿Se ha realizado una evaluación por competencias?	X			
17. ¿Se ha realizado evaluación de sus habilidades que usted tiene para hacer su trabajo?	X			
18. ¿Siempre usted se dispone ante requerimientos de la empresa para nuevas tareas?		X		esta dispuesto a asumir nuevas tareas
19. ¿Considera que la empresa dispone de un sistema de carreras para cautivar al personal y sigan en la empresa?		X		brinda oportunidades de crecimiento
20. ¿En la empresa ha conseguido tener un desarrollo profesional?	X			

21. ¿Considera que ha desarrollado de manera personal al tener un puesto de trabajo en la empresa?		X		Utilizar otras palabras
22. ¿Se valora el trabajo que usted realiza?	X			
23. ¿Se ha retribuido con recompensas por su buen desarrollo de trabajo y compromiso?	X			
24. ¿Considera que usted realiza un trabajo eficiente y benéfica para lograr objetivos?		X		Contribuye al logro de los objetivos
25. ¿Considera que las actividades se hacen de manera eficaz por su parte?	X			
26. ¿Se premia a los trabajadores que muestran un mejor desempeño laboral?	X			

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION**

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA por rubros			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa general del instrumento

*Si se puede aplicar*

\*\* Si son dos instrumentos, seguir el mismo proceso.

Observaciones:

  
  
**ING. ALVARO A. QUIROZ ARCAYA**  
INGENIERO EN SISTEMAS DE COMPUTACION  
 Firma/Sello del experto

**CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

NOMBRE DEL JUEZ	MG. FERNANDO Vasquez Mandoza
PROFESION	Ingenieria de Industrias Alimentarias
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister
ESPECIALIDAD	Administración
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Pulsar Import E.I.R.L
CARGO	Gerente de ventas

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019.</b>

NOMBRE DEL TESISISTA	Gil Torres, María De Fátima
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de Rendimiento Laboral y Gestión del Talento Humano.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Recoger información de los colaboradores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L – Lima 2019

<b>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</b>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalizacion de variables

**VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL**

Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Medición	Técnica e Inst.
RENDIMIENTO LABORAL (CHIAVENATO, 2016)	Satisfacción laboral	Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales".	Sentimiento favorables Sentimientos desfavorables Actitudes laborales	1: Si 2: No	Encuesta cuestionario
	Autoestima	Desarrollar la autoestima en el trabajador es muy importante debido que buscara alcanzar sus metas y objetivos que él tiene, también buscara ser reconocido por acciones que realiza.	Desarrollo de autoestima Alcance de metas Logro de objetivos Reconocimiento por sus acciones		
	Trabajo en equipo	Es una forma de alcanzar los objetivos es haciendo fuerza en conjunto es muy importante el trabajo en equipo en la empresa, el aporte de cada colaborador será fundamental para el logro del objetivo empresarial	Formas de alcanzar objetivos Trabajo en equipo Aporte del colaborador Logro de objetivos		
	Capacitación	Es un proceso que se	Nivel capacitación		

	personal	debe aplicar en las organizaciones para mejora las destrezas y habilidades del personal con meta que este mejore su desempeño y la organización logre ser más productiva.	Destrezas	
			Habilidades	
			Mejora de desempeño	

### INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

PREGUNTAS	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. ¿Usted se siente satisfecho trabajando en la Pulsar Import E. I. R. L Lima?	X			
2. ¿Tiene planeado seguir trabajando por un buen tiempo en la empresa?		X		SE ORIENTA EN UN FUTURO
3. ¿En alguna oportunidad se ha sentido incomodo trabajado en la empresa?	X			
4. ¿Ha pensado en renunciar a puesto en un tiempo cercano?	X			
5. ¿Su actitud laboral siempre está dispuesto a asumir nuevos retos que se le asignen en el trabajo?	X			
6. ¿La actitud y trato de los jefes, directivos le permiten estar satisfecho con su trabajo que realiza?	X			
7. ¿Considera que trabajar en esta empresa le permite desarrollar su autoestima?	X			
8. ¿Ha mejorado su autoestima por el prestigio de la empresa que tiene y se siente orgullo de trabajar aquí?		X		NO BUENA RELACION
9. ¿Usted ha logrado sus metas profesionales al trabajar en esta empresa?	X			
10. ¿Ha logrado sus metas personales al trabajar en esta empresa?	X			
11. ¿Ha logrado los objetivos asignados en su puesto de trabajo?	X			
12. ¿Ha tenido dificultades para lograr algunos objetivos en la empresa?	X			
13. ¿Tiene reconocimiento por sus acciones de trabajo por parte de su jefe inmediato?	X			
14. ¿Considera que trabajar de manera coordinada con sus compañeros se logra de mejor forma los objetivos?		X		MEJORAR LA REDACCION
15. ¿Usted se siente más cómodo trabajar en equipo?	X			
16. ¿Al trabajar en equipo se tiene un trabajo más eficiente y se logra las metas?	X			
17. ¿Considera que al trabajar en equipo todos los trabajadores hacen un buen aporte propio?	X			
18. ¿Se ha logrado los objetivos por trabajar en equipo?	X			
19. ¿En la empresa se ofrece capacitación a los trabajadores de manera continua?	X			
20. ¿Considera que las capacitaciones que le ofrecen le				



permite mejorar sus destrezas para desarrollar las actividades?	X			
21. ¿Ha mejorado sus habilidades con las capacitaciones?	X			
22. ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación por su cuenta para mejor sus habilidades que beneficia a usted y su trabajo?		X		REVISO CURSOS PARA MEJORAR SUS HABILIDADES
23. ¿Considera que al estar capacitado mejora su desempeño laboral?	X			

#### VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Medición	Técnica e inst.
Gestión del Talento humano	Diseño y organización de puestos	Se encarga de establecer la estructura orgánica y los respectivos puestos de trabajo los cuales serán ocupados mediante asignación de personal. Se define el perfil de puestos, las competencias requeridas para dichos puestos.	Estructura orgánica	1: Sí 2: No	Encuesta cuestionario
			Definición de puestos		
			Perfil de puestos		
			Competencias requeridas		
	Reclutamiento	Es el proceso especializado que se encarga de convocar, atraer nuevos trabajadores que deseen voluntariamente y cuenten con los requisitos previstos en la convocatoria.	Convocatoria de personal		
			Nuevos colaboradores		
			Cumplimientos de requisitos		
	Selección	Se encarga de escoger, en estricto orden de mérito entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan y satisfagan los requisitos descritos en la convocatoria	Selección de personal		
			Orden de merito		
			Satisfacción de requisitos		
	Capacitación	Se encarga de velar por el mejoramiento y desarrollo continuo de competencias y potencialidades	Mejoramiento del personal		
			Desarrollo de competencias		
			Desarrollo potencialidades		
	Evaluación del desempeño	Mide el aporte o generación de valor del trabajador en el ejercicio de funciones, se evalúan de forma integrada competencias, conocimientos, sus habilidades de aplicación práctica y las actitudes basadas en valores.	Generación de valor		
			Evaluación de competencias		
			Evaluación de habilidades		
			Actitud basada en valores		
	Administración de carrera	Se encarga de establecer un sistema de carreras que sirva de base para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.	Sistema de carreras		
			Desarrollo profesional		
			Desarrollo personal		
Remuneraciones y compensaciones	Se encarga de valorizar y retribuir el esfuerzo desplegado por los trabajadores y por sus resultados de eficacia y eficiencia obtenidos	Valorización y retribución			
		Resultados de eficiencia y			

		en el desempeño de sus funciones.	eficacia	
			nivel desempeño	

#### INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

PREGUNTAS	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. ¿Considera que la empresa tiene una estructura adecuada para la gestión del talento humano?	X			
2. ¿Existe una adecuada definición de los puestos de trabajo acorde a la persona contratada?	X			
3. ¿Se tiene especificado de manera detallada y correcta el perfil de la persona que busca?	X			
4. ¿Considera que los profesionales que ocupan cargos de jefes, gerentes tienen las competencias requeridas?	X			
5. ¿Se hace una adecuada convocatoria de personal en la empresa?	X			
6. ¿Considera que los nuevos colaboradores están comprometidos con la empresa?	X			
7. ¿Considera que el personal cumple con los requisitos establecidos para el desarrollo de sus actividades?	X			
8. ¿Se ha una selección de personal adecuada, teniendo en cuenta la experiencia de formación profesional y de trabajo?	X			
9. ¿Se respeta el orden de mérito en la selección de personal?		X		¿QUÉ RESPONDE?
10. ¿Se ha tenido dificultades en encontrar personal que cumplan los requisitos que exige la empresa?	X			
11. ¿Considera que las capacitaciones le permite tener un crecimiento personal?	X			
12. ¿Usted ha desarrollado sus competencias gracias a las capacitaciones?	X			
13. ¿La empresa se preocupa por desarrollar el potencial que tiene usted con las capacitaciones?		X		LE BRINDA HERRAMIENTAS
14. ¿Considera que su trabajo genera valor para la empresa?	X			
15. ¿El desarrollo de su trabajo genera valor agregado para el cliente?	X			
16. ¿Se ha realizado una evaluación por competencias?	X			
17. ¿Se ha realizado evaluación de sus habilidades que usted tiene para hacer su trabajo?	X			
18. ¿Siempre usted se dispone ante requerimientos de la empresa para nuevas tareas?		X		ESTA CON LA DISPOSICIÓN
19. ¿Considera que la empresa dispone de un sistema de carreras para cautivar al personal y sigan en la empresa?		X		EXISTE LINEA DE CARRERA
20. ¿En la empresa ha conseguido tener un desarrollo profesional?	X			

21. ¿Considera que ha desarrollado de manera personal al tener un puesto de trabajo en la empresa?		X		RECOMENDADO PERSONAL
22. ¿Se valora el trabajo que usted realiza?	X			
23. ¿Se ha retribuido con recompensas por su buen desarrollo de trabajo y compromiso?	X			
24. ¿Considera que usted realiza un trabajo eficiente y benéfica para lograr objetivos?	X			
25. ¿Considera que las actividades se hacen de manera eficaz por su parte?	X			
26. ¿Se premia a los trabajadores que muestran un mejor desempeño laboral?	X			

#### INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA por rubros			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa general del instrumento

SE DEBE MEJORAR LOS PUNTOS INDICADOS PARA OBTENER UN INSTRUMENTO SOLIDO.

\*\* Si son dos instrumentos, seguir el mismo proceso.

Observaciones:

**PULSAR**  
 IMPORT EIRL  
 FERNANDO VASQUEZ  
 GERENTE DE VENTAS  
 Firma/Sello del experto

**CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

NOMBRE DEL JUEZ	Lourdes Vasquez Mendoza
PROFESION	Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Licenciado
ESPECIALIDAD	
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Pulsar Import E.I.R.L
CARGO	Administradora

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019.</b>

NOMBRE DEL TESISISTA	Gil Torres, María De Fátima
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de Rendimiento Laboral y Gestión del Talento Humano.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Recoger información de los colaboradores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L – Lima 2019

<b>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</b>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

**VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL**

Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Medición	Técnica e Inst.
RENDIMIENTO LABORAL (CHIAVENATO, 2016)	Satisfacción laboral	Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales".	Sentimiento favorables	1: Si 2: No	Encuesta cuestionario
			Sentimientos desfavorables		
			Actitudes laborales		
	Autoestima	Desarrollar la autoestima en el trabajador es muy importante debido que buscara alcanzar sus metas y objetivos que él tiene, también buscara ser reconocido por acciones que realiza.	Desarrollo de autoestima		
			Alcance de metas		
			Logro de objetivos		
			Reconocimiento por sus acciones		
	Trabajo en equipo	Es una forma de alcanzar los objetivos es haciendo fuerza en conjunto es muy importante el trabajo en equipo en la empresa, el aporte de cada colaborador será fundamental para el logro del objetivo empresarial	Formas de alcanzar objetivos		
			Trabajo en equipo		
			Aporte del colaborador		
Capacitación	Es un proceso que se	Nivel capacitación			



	personal	debe aplicar en las organizaciones para mejora las destrezas y habilidades del personal con meta que este mejore su desempeño y la organización logre ser más productiva.	Destrezas	
			Habilidades	
			Mejora de desempeño	

### INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

PREGUNTAS	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. ¿Usted se siente satisfecho trabajando en la Pulsar Import E. I. R. L Lima?	X			
2. ¿Tiene planeado seguir trabajando por un buen tiempo en la empresa?	X			
3. ¿En alguna oportunidad se ha sentido incomodo trabajado en la empresa?		X		MEJORAR REDACCION
4. ¿Ha pensado en renunciar a puesto en un tiempo cercano?		X		MEJORAR REDACCION
5. ¿Su actitud laboral siempre está dispuesto a asumir nuevos retos que se le asignen en el trabajo?		X		MEJORAR REDACCION
6. ¿La actitud y trato de los jefes, directivos le permiten estar satisfecho con su trabajo que realiza?	X			
7. ¿Considera que trabajar en esta empresa le permite desarrollar su autoestima?	X			
8. ¿Ha mejorado su autoestima por el prestigio de la empresa que tiene y se siente orgullo de trabajar aquí?		X		SEPARAR DADO QUE HAY DOS CUEUNTAS
9. ¿Usted ha logrado sus metas profesionales al trabajar en esta empresa?	X			
10. ¿Ha logrado sus metas personales al trabajar en esta empresa?	X			
11. ¿Ha logrado los objetivos asignados en su puesto de trabajo?	X			
12. ¿Ha tenido dificultades para lograr algunos objetivos en la empresa?	X			
13. ¿Tiene reconocimiento por sus acciones de trabajo por parte de su jefe inmediato?	X			
14. ¿Considera que trabajar de manera coordinada con sus compañeros se logra de mejor forma los objetivos?		X		MEJORAR REDACCION
15. ¿Usted se siente más cómodo trabajar en equipo?		X		MEJORAR REDACCION
16. ¿Al trabajar en equipo se tiene un trabajo más eficiente y se logra las metas?	X			
17. ¿Considera que al trabajar en equipo todos los trabajadores hacen un buen aporte propio?			X	
18. ¿Se ha logrado los objetivos por trabajar en equipo?	X			
19. ¿En la empresa se ofrece capacitación a los trabajadores de manera continua?	X			
20. ¿Considera que las capacitaciones que le ofrecen le				

permite mejorar sus destrezas para desarrollar las actividades?	X			
21. ¿Ha mejorado sus habilidades con las capacitaciones?	X			
22. ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación por su cuenta para mejor sus habilidades que beneficia a usted y su trabajo?	X			
23. ¿Considera que al estar capacitado mejora si desempeño laboral?		X		MEJORA REDUCCION

#### VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Medición	Técnica e inst.
Gestión del Talento humano	Diseño y organización de puestos	Se encarga de establecer la estructura orgánica y los respectivos puestos de trabajo los cuales serán ocupados mediante asignación de personal. Se define el perfil de puestos, las competencias requeridas para dichos puestos.	Estructura orgánica	1: Si 2: No	Encuesta cuestionario
			Definición de puestos		
			Perfil de puestos		
			Competencias requeridas		
	Reclutamiento	Es el proceso especializado que se encarga de convocar, atraer nuevos trabajadores que deseen voluntariamente y cuenten con los requisitos previstos en la convocatoria.	Convocatoria de personal		
			Nuevos colaboradores		
			Cumplimientos de requisitos		
	Selección	Se encarga de escoger, en estricto orden de mérito entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan y satisfagan los requisitos descritos en la convocatoria	Selección de personal		
			Orden de merito		
			Satisfacción de requisitos		
	Capacitación	Se encarga de velar por el mejoramiento y desarrollo continuo de competencias y potencialidades	Mejoramiento del personal		
			Desarrollo de competencias		
			Desarrollo potencialidades		
Evaluación del desempeño	Mide el aporte o generación de valor del trabajador en el ejercicio de funciones, se evalúan de forma integrada competencias, conocimientos, sus habilidades de aplicación práctica y las actitudes basadas en valores.	Generación de valor			
		Evaluación de competencias			
		Evaluación de habilidades			
		Actitud basada en valores			
Administración de carrera	Se encarga de establecer un sistema de carreras que sirva de base para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.	Sistema de carreras			
		Desarrollo profesional			
		Desarrollo personal			
Remuneraciones y compensaciones	Se encarga de valorizar y retribuir el esfuerzo desplegado por los trabajadores y por sus resultados de eficacia y eficiencia obtenidos	Valorización y retribución			
		Resultados de eficiencia y			

		en el desempeño de sus funciones.	eficacia		
			nivel desempeño		

### INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

PREGUNTAS	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. ¿Considera que la empresa tiene una estructura adecuada para la gestión del talento humano?	X			
2. ¿Existe una adecuada definición de los puestos de trabajo acorde a la persona contratada?	X			
3. ¿Se tiene especificado de manera detallada y correcta el perfil de la persona que busca?	X			
4. ¿Considera que los profesionales que ocupan cargos de jefes, gerentes tienen las competencias requeridas?	X			
5. ¿Se hace una adecuada convocatoria de personal en la empresa?	X			
6. ¿Considera que los nuevos colaboradores están comprometidos con la empresa?	X			
7. ¿Considera que el personal cumple con los requisitos establecidos para el desarrollo de sus actividades?	X			
8. ¿Se ha una selección de personal adecuada, teniendo en cuenta la experiencia de formación profesional y de trabajo?		X		MEJORAR REDACCION
9. ¿Se respeta el orden de mérito en la selección de personal?			X	
10. ¿Se ha tenido dificultades en encontrar personal que cumplan los requisitos que exige la empresa?	X			
11. ¿Considera que las capacitaciones le permite tener un crecimiento personal?	X			
12. ¿Usted ha desarrollado sus competencias gracias a las capacitaciones?	X			
13. ¿La empresa se preocupa por desarrollar el potencial que tiene usted con las capacitaciones?	X			
14. ¿Considera que su trabajo genera valor para la empresa?	X			
15. ¿El desarrollo de su trabajo genera valor agregado para el cliente?	X			
16. ¿Se ha realizado una evaluación por competencias?	X			
17. ¿Se ha realizado evaluación de sus habilidades que usted tiene para hacer su trabajo?	X			
18. ¿Siempre usted se dispone ante requerimientos de la empresa para nuevas tareas?		X		PARAFRASEAR CON OTRAS PALABRAS
19. ¿Considera que la empresa dispone de un sistema de carreras para cautivar al personal y sigan en la empresa?		X		REEMPLAZAR: SISTEMA DE CARRERA POR LINEA DE CARRERA
20. ¿En la empresa ha conseguido tener un desarrollo profesional?	X			

21. ¿Considera que ha desarrollado de manera personal al tener un puesto de trabajo en la empresa?	X			
22. ¿Se valora el trabajo que usted realiza?	X			
23. ¿Se ha retribuido con recompensas por su buen desarrollo de trabajo y compromiso?	X			
24. ¿Considera que usted realiza un trabajo eficiente y benéfica para lograr objetivos?				
25. ¿Considera que las actividades se hacen de manera eficaz por su parte?	X			
26. ¿Se premia a los trabajadores que muestran un mejor desempeño laboral?	X			

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION**

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA por rubros			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa general del instrumento

LAS PREGUNTAS ESTAN DE ACORDE CON LO QUE BUSCA, ESTAN AYUDAN A EXPLORAR EL SENTIR DE LOS COLABORADORES.

\*\* Si son dos instrumentos, seguir el mismo proceso.

Observaciones: \_\_\_\_\_

  
 LOURDES VASQUEZ MENDOZA  
 ADMINISTRADORA  
 Firma/Sello del Experto



## Carta de la empresa para el desarrollo de la investigación



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 28 de Junio del 2019

Srta.:

Maria de Fátima Gil Torres  
Estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales  
Universidad Señor de Sipan  
Presente.-

Asunto: Respuesta a la Solicitud de permiso.

De mi consideración:

Me dirijo a usted expresándole mis sinceros saludos a nombre de la empresa Pulsar Import E.I.R.L.

Teniendo en consideración a la carta de solicitud de permiso y apoyo para el trabajo de investigación cuyo título es "*Gestión del talento humano para el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L – Lima 2019*", para la obtención del grado de bachiller en la Universidad Señor de Sipan. Procedemos a aceptar la petición, brindándole las facilidades para el óptimo desarrollo de su investigación en la empresa.

Solicitamos a su vez, que el producto acreditable de investigación de dicho estudio sea remitido a nuestro despacho para las mejoras pertinentes para la empresa.

Agradezco su interés en la ayuda mutua de las organizaciones.

Atentamente,

  
PULSAR IMPORT E.I.R.L.  
LOURDES VASQUEZ MENDOZA  
ADMINISTRADORA

## Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y diseño Investigación	Población y muestra
Gestión del talento humano para el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019	¿las estrategias de gestión de talento humano permitirán mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019?	<p><b>General:</b> Proponer estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.</p> <p><b>Específicos:</b> Diagnosticar el nivel el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019. Identificar los aspectos críticos del bajo rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019. Diagnosticar la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019. Diseñar estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019</p>	Si se implementa las estrategias de gestión del talento humano propuestas, entonces mejorara el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.	Rendimiento laboral	Satisfacción laboral Autoestima Trabajo en equipo Capacitación personal	Tipo de investigación: descriptiva  Diseño: no experimental	Población: 30 colaboradores  Muestra: 30
				Gestión del talento humano	Diseño y organización de puestos Reclutamiento Selección Capacitación Evaluación de desempeño  Administración de la carrera  Remuneraciones y capacitaciones		

Fuente: Elaboración propia

## Resolución del Proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0125-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 26 de febrero de 2020

#### VISTO:

El oficio N° 0138-2020/FACEM-DA-USS de fecha 26/02/2020, presentado por el Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM, sobre aprobación de Trabajos de Investigación, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

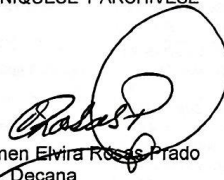
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE


**ARTÍCULO ÚNICO:** APROBAR, en vías de regularización, los Trabajos de Investigación de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad virtual, del semestre académico 2019-I, a cargo del docente Mg. Miguel Angel Reynerio Bocanegra García.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



  
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales



  
Mg. Liset Sugely Silva Gonzales  
Secretaria Académica (e)  
Facultad de Ciencias Empresariales

#### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

#### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

Cc.: Escuela., archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0125-FACEM-USS-2020**

N°	Autor	Título del Trabajo de Investigación	Línea de Investigación
1	ALCARAZO JAIMES, HAIDEE	ESTRATEGIAS DEL MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA LIBRERÍA ALFA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ARTEAGA RENGIFO, SANDRA GISSELA	EL MARKETING DIGITAL Y LAS REDES SOCIALES EN LA EMPRESA CVC Y ARCAR - LIMA 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CUBAS PEREZ, DUVERLI	ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL FRONT OFFICE EN LA PLATAFORMA DEL BANCO FALABELLA SUCURSAL - CENTRO COMERCIAL OPEN PLAZA, CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	DEZA ARANA, NELSON ADOLFO	RELACIÓN ENTRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CVER@ S.R.L. - PACASMAYO, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ESPINOZA ABARCA, JORGE EDUARDO	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO RESPECTO A LA LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSE LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO, 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	FLORIAN SUAREZ JUAN MARCIAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN FINANCIERA CONFIANZA - TRUJILLO, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	GIL TORRES MARIA DE FATIMA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	LOPEZ SEPULVEDA, CONNIE	HABILIDADES GERENCIALES PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS COLEGIOS PERUANOS-INNOVA SCHOOLS DE LA CIUDAD DE LIMA, AÑO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	MOQUILLAZA TIPIANA, MARITA ARACELI	CORRELACIÓN ENTRE RELACIONES INTERPERSONALES Y CONFLICTOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA DE PROYECTOS ESPECIALES EN ESSALUD - LIMA, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	OBANDO PORTILLA, GUILLERMO EDGARDO	GESTION DE INVENTARIOS PARA MEJORAR LAS OPERACIONES DEL ALMACEN DE MATERIALES EN LA EMPRESA MINERA LA ARENA S.A. HUAMACHUCO - AÑO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	PANDO RODRIGUEZ JORGE LUIS	RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS Y REPRESENTACIONES DIAL - CAJAMARCA - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	PONCE MENDOZA, SANDRA ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL HOTEL LAS TERRAZAS DE TRUJILLO - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	UBILLUS AGURTO, JIMMY PERCY	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PROMOCIÓN Y MARKETING DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN. CHICLAYO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	VARGAS BELLOTA, GRAZZIA VIVIANA	GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAS DEL ENVASE S.A. CALLAO - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)



## Formato T1



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de Abril del 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito: Gil Torres, María de Fátima con DNI 72115901

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019"**, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

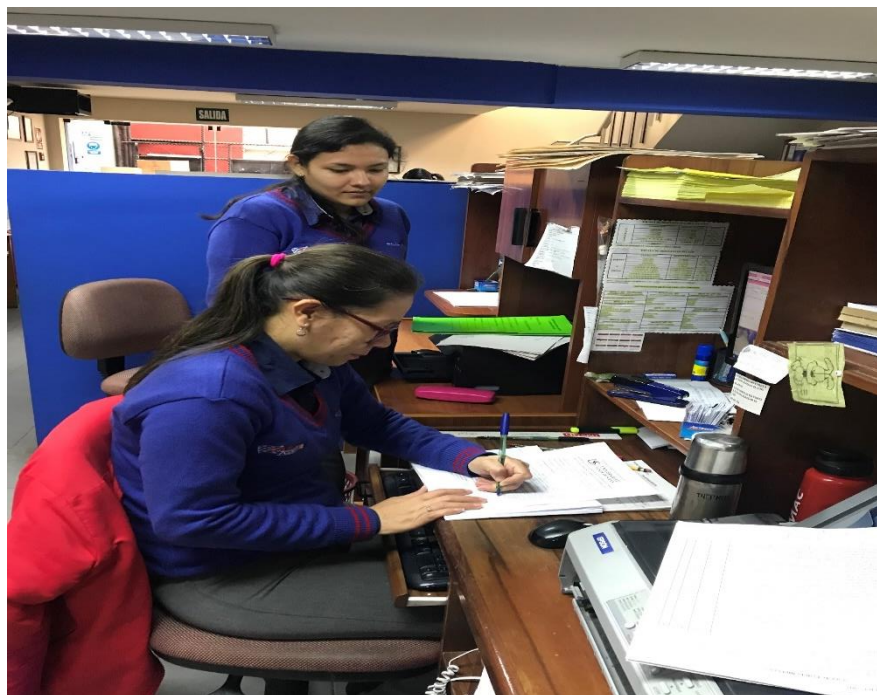
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

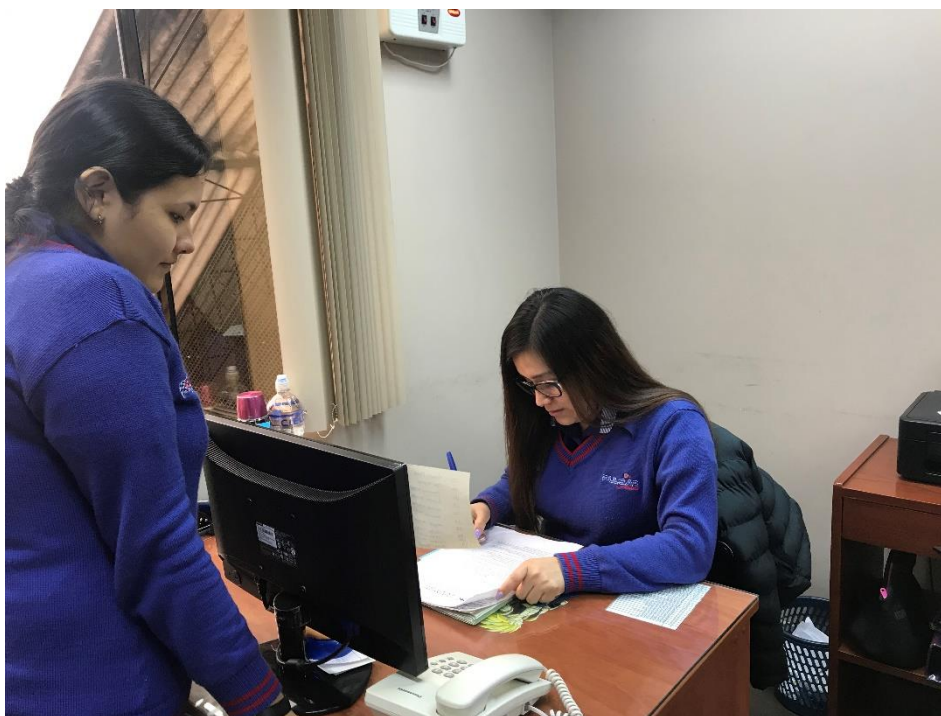
APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
GIL TORRES, MARIA DE FATIMA	72115901	

## Fotos de evidencia de la aplicación del instrumento

### Aplicando el instrumento



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia



## Reporte Turnitin

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L. LIMA 2019

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repo.uta.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.utc.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## Acta de Originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0125-FACEM-USS-2020, presentado por el / la Egresado(a), María de Fátima Gil Torres, Titulada Gestión del talento humano para el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 25 de mayo de 2021

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.