



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU  
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Bravo Renilla Viviana Karolina**

**<https://orcid.org/0000-0002-3287-8112>**

**Bach. Damian Santamaria Estefany Jareth**

**<https://orcid.org/0000-0003-0148-5444>**

**Asesor:**

**Dr. Onésimo Mego Núñez**

**<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

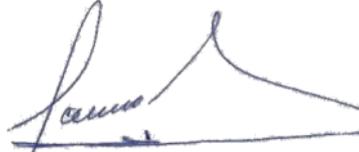
**Pimentel – Perú**

**2023**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR SA.C,  
CHICLAYO, 2020**

Asesor (a):



---

Dr. Mego Núñez Onésimo

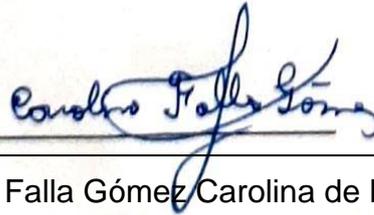
Presidente (a):



---

Dr. Mego Núñez Onésimo

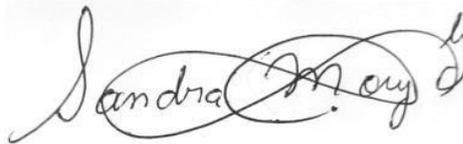
Secretario (a):



---

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Vocal (a):



---

Mg. Mory Guarnizo Sandra

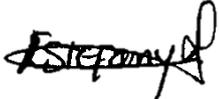
**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Bravo Renilla Viviana Karolina	DNI: 78012788	
Damian Santamaria Estefany Jareth	DNI: 75235627	

Pimentel, 01 de Marzo de 2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme salud, sapiencia, fortaleza, para lograr tan anhelada meta.

A mi abuela Bertha quién me brindó su amor incondicional y sacrificio invaluable para poder finiquitar mi carrera y por ser fuente de inspiración para continuar superándome.

A mis tíos: Benjamín, Raúl, Adrián y Bertha por su apoyo y aliento constante para impulsarme a seguir adelante.

*Bravo Renilla Viviana Karolina*

Esta tesis se la dedico, a mi familia por darme siempre su apoyo, quienes por ellos soy lo que soy. A mi madre por ser el motor de mi vida por haberme apoyado en cada momento, a mi padre por el amor que siempre me brinda por ser el ejemplo en mi vida y por los consejos de perseverancia y a mi hermana por ser la razón de salir adelante en este crecimiento de mi carrera.

*Damian Santamaria Estefany Jareth*

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, porque durante mis estudios estuve bendecida y guiada por él, logrando culminar satisfactoriamente mi carrera profesional.

A mi abuela Bertha y a mi familia por estar en todo momento contribuyendo en mi formación profesional.

A Emerson por qué ha sido mi compañía en todo este camino, por ser mi apoyo en parte de mi carrera para el logro de esta tan esperada meta.

*Bravo Renilla Viviana Karolina*

Te doy las gracias mi Dios porque siempre estuviste conmigo en todo momento, gracias por esta meta cumplida, por este trabajo de tesis que ha sido una gran bendición en todo sentido. Gracias a mi familia por siempre darme su apoyo incondicional, a mis amigos, especialmente a mi compañera de Tesis que siempre me ha prestado un gran apoyo moral y humano, de este trabajo y esta profesión.

*Damian Santamaria Estefany Jareth*

## Resumen

La investigación tuvo por objetivo Identificar la incidencia de la Gestión del talento en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020. Se empleó un estudio de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, teniendo como población a 5230 trabajadores civiles, de los cuales por muestreo probabilístico se determinó 14 trabajadores del Estudio Chávez Tovar SAC, y la muestra fue censal. Se utilizó la técnica de la encuesta y observación, y como instrumento el cuestionario y guía de observación validado por juicio de expertos y un alfa de Cronbach de 0,892 y 0,861 en cada instrumento. Se evidenció que la Gestión del Talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, de manera significativa; y según el valor del coeficiente Rho de Spearman = ,647\* esta relación es directa y de grado moderado entre las variables. Se encontró un nivel regular tanto de la Gestión del Talento Humano como del Desempeño laboral (64,29%). Se concluye que, la gestión del talento humano incide en un 41,86% sobre el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

**Palabras clave:** Gestión, talento humano, desempeño laboral.

## Abstract

The objective of the research was to Identify the incidence of Talent Management in work performance in the Chávez Tovar SAC Study, Chiclayo, 2020. A study with a quantitative approach and non-experimental design, correlational descriptive level, was used, having as a population of 5230 worker's civilians, of which 14 workers from the Chávez Tovar SAC Study were determined by probability sampling, and the sample was census. The survey and observation technique was used, and as an instrument the questionnaire and observation guide validated by expert judgment and a Cronbach's alpha of 0.892 and 0.861 in each instrument. It was evidenced that Human Talent Management is significantly related to work performance in the Chávez Tovar S.A.C Study, Chiclayo, 2020; and according to the value of Spearman's Rho coefficient =, 647 \* this relationship is direct and of a moderate degree between the variables. A regular level of both Human Talent Management and Job Performance (64.29%) was found. It is concluded that the management of human talent affects 41.86% on job performance in the Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

**Keywords:** Management, human talent, job performance.

## Índice

Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen .....	vi
Palabras clave .....	vi
Abstract .....	vii
Keywords.....	vii
Índice .....	viii
Índice de Tablas .....	x
Índice de Figuras .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Antecedentes de estudio .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	21
1.4. Formulación del Problema.....	32
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	33
1.6. Hipótesis .....	34
1.7. Objetivos .....	34
1.7.1 Objetivo General .....	34
1.7.2. Objetivos Específicos .....	34
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>	<b>35</b>
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	35
2.2. Variables, Operacionalización .....	36
2.2.1. Operacionalización de Variables .....	37
2.3. Población y Muestra.....	38
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	38
2.5. Procesamientos de análisis de datos .....	40
2.6. Criterios éticos.....	40
2.7. Criterios de rigor científicos .....	40

<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	42
3.2. Discusión de resultados .....	46
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
4.1. Conclusiones.....	49
4.2. Recomendaciones.....	50
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de Variables .....	37
Tabla 2 Jueces Expertos de Validación .....	39
Tabla 3 Confiabilidad de Variables.....	39
Tabla 4 <i>Nivel de Gestión del Talento Humano</i> .....	42
Tabla 5 <i>Nivel del Desempeño laboral</i> .....	43
Tabla 6 <i>Pruebas de normalidad</i> .....	44
Tabla 7 <i>Correlación entre Gestión del talento en el desempeño laboral</i> .....	44

## Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Nivel de Gestión del Talento Humano.....	42
<i>Figura 2.</i> Nivel del Desempeño laboral .....	43

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

#### En el contexto Internacional

Los investigadores Rodríguez-Castellanos y San Martín-Albizuri (2020) en Colombia, publicaron un artículo científico titulado “Covid 19, globalización, complejidad e incertidumbre: Algunas reflexiones sobre gestión empresarial en tiempos de crisis y más allá” en Colombia, indicaron que la declarada propagación mundial del contagio por Covid-19 ha traído consigo situaciones de crisis realmente preocupantes, que aborda temas como la economía y la salud pública. Ante ello, la organización en los diversos países está todavía en una etapa de adaptabilidad y reinserción ante los constantes cambios del entorno, tarea nada fácil.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) en Suiza, publicó un informe titulado “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”, indicó que el virus ha afectado ampliamente la economía y el mercado laboral a nivel mundial, principalmente a las empresas pymes, dado que el desarrollo de las actividades y los aspectos estratégicos relacionados con la gestión del personal deben tomar acciones y no poner en riesgo los objetivos propuestos, lo que conllevaría al desempeño laboral. En ese sentido, los efectos adversos a la demanda de mano de obra, probablemente se desencadene en la reducción salarial y el horario laboral.

García et al. (2020) en Colombia, elaboraron un artículo científico titulado “Employer Branding”. Reflexiones en tiempos de pandemia”, mencionan que resulta necesario que el área de Recursos Humanos sea el aliado perfecto de las empresas para hacer frente a esta variedad de escenarios que está generando preocupación, afectación económica e inadecuado desempeño laboral de los colaboradores.

Martí-Noruega (2020) en Venezuela, publicó un artículo de investigación titulado “Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19” explicó que se observa reducciones de personal, disminución de jornadas laborales y salarios, falta de capacitación, entre otros factores; sin embargo, las entidades deben continuar

luchando para superar estas adversidades; por lo que, resulta apropiado realizar correctamente la gestión con los trabajadores de la empresa y que se pueda evidenciar el compromiso y motivación durante la ejecución de las funciones, a pesar, de la coyuntura actual.

Santillán-Marroquín (2020) en Ecuador, publicó un artículo de investigación titulado “El teletrabajo en el covid-19”, menciona que el teletrabajo es derivado de las acciones necesarias para evitar y disminuir el contagio; es por ello que, para las empresas, el adoptar esta nueva forma de trabajo implica un análisis económico cauteloso, liderazgo y comunicación efectiva con los trabajadores. En ese orden de ideas, el teletrabajo ha evolucionado de forma sustancial, de ser una modalidad puesta en práctica años atrás para ciertas situaciones, hoy se ha convertido en una realidad habitual para la mayoría de personas que prestan labores subordinadas a las empresas.

Culma et al. (2020) en Colombia, elaboró un artículo de investigación titulado “La cultura y el clima de las organizaciones en época de confinamiento a causa del COVID 19” resalta que es importante que las entidades evalúen el panorama actual rigurosamente, más allá del ahorro de costos que puede generar esta situación; pues lo realmente preocupante son las medidas que deben tomarse para equilibrar el ritmo de trabajo, medir el desempeño y optimizar los canales de información que aseguren el correcto desenvolvimiento empresarial.

### **En el contexto nacional**

Jaramillo y Ñopo (2020) en su artículo científico titulado “El impacto del covid-19 sobre la economía peruana”, mencionan a muchas las empresas peruanas que se encuentran estáticas hasta el momento, sin poder generar ingresos relativos a su actividad, poniendo en gran riesgo el equilibrio en la canasta familiar de muchos trabajadores; es así que, vienen promoviendo nuevas propuestas estratégicas de negocio para mantenerse en el mercado económico y tratar de salvaguardar sus recursos financieros ante la situación que se viene generando.

Oblitas y Sempertegui (2020) en su artículo titulado “Ansiedad en tiempos de aislamiento social por COVID-19”, evidenciaron la situación compleja a la que los

colaboradores de muchas empresas peruanas, se han visto sumergidos, ante el surgimiento de una enfermedad, misma que ha impactado significativamente en su productividad. Sin embargo, el rendimiento de los trabajadores se ha visto condicionado por agentes psicosociales como la angustia, alcanzando al 43.3% de los colaboradores, de los cuales, el 20.9% muestran ansiedad de bajo nivel (leve), un 13.4% de nivel moderado y un 9.0% de nivel severo.

Llerena y Sánchez (2020) en su artículo científico titulado “Emergencia, manejo, vulnerabilidad y respuestas al impacto de la pandemia COVID-19 en Perú”, determinaron que existe cierto número de organizaciones en el Perú que ya se encuentran operando de manera relativa, algunas de forma presencial y otras de manera virtual, ello con el propósito de continuar en este arduo camino y poder adecuar a sus trabajadores a un ritmo diferente de modalidad de trabajo, implementando actividades estratégicas y brindando las herramientas adecuadas que permitan que su desempeño laboral no se vea afectado.

La consultora Deloitte (2020) publicó un estudio denominado “Estudio de empresas y trabajadores en crisis Covid-19”, en donde hacía mención acerca de mantener la estabilidad laboral y principalmente, la tranquilidad emocional de sus equipos de trabajo, ha representado todo un reto, teniendo al 72% de colaboradores formales en el Perú en la modalidad “full time”, y el 14% “part time”; medidas que han sido adoptadas, con el fin, de garantizar la integridad, principalmente, física, de los colaboradores de las organizaciones; gestionando así, su capital humano.

Yong (2020) en su artículo de investigación titulado “La fortaleza del talento humano en tiempos de COVID-19”, deja en evidencia la importancia de contar con políticas empresariales claramente direccionadas a garantizar óptimas condiciones para el talento humano. En tal sentido no es fácil llevarlo a cabo, puesto que, anterior a esta situación, las empresas no se encontraban ejerciendo actividades de gestión humana, y con ello, haciendo frente a estas graves limitaciones.

Las empresas peruanas se encuentran aún en reactivación y volviendo al punto de equilibrio donde se encontraban, así lo mencionaron Carranza et al. (2020), en su artículo de investigación titulado “Contención y Reactivación en tiempos del covid-19”; lo cual, podrán lograrlo apoyándose en uno de sus soportes importantes, como

son los trabajadores y su óptimo desempeño, basado en mecanismos y acciones implementadas por Recursos Humanos, con el objetivo de fortalecer ciertas competencias laborales, adoptar buenas costumbres y preservar los niveles de interacción entre los equipos de trabajo.

### **En el contexto local**

El Estudio Chávez Tovar SAC es un estudio contable que, adherido a la situación actual del país, ha optado por el teletrabajo con sus colaboradores. La problemática radica en el estancamiento de las funciones de gestión del talento humano por las siguientes causas: un trabajador deja el mantener una comunicación con sus compañeros y posee dificultades para separar el trabajo de la familia, puesto que, no cuenta con una jornada laboral clara, donde incluso el desempeñar trabajo en casa, excede los tiempos límites, al no existir lineamientos que se encuentren establecidos para el correcto desarrollo de sus funciones, lo cual, sumado a la compensación que recibe por medio de su remuneración, incentivos y reconocimiento, misma que es mínima, incide en el desempeño de los colaboradores.

En ese sentido, el desempeño laboral se está viendo afectado, sobre todo en el ámbito de la productividad, donde la calidad del trabajo evidenciado viene ocasionando una serie de problemas con los clientes, además, los resultados en cuanto a las indicaciones que se les da para cumplir con tareas específicas, muestran errores frecuentes, como lo es en la presentación correcta de reportes financieros de los clientes. Lo anterior, está condicionado por las escasas capacitaciones que se han dado al personal, por medio de cursos de actualización en temas tributarios, donde incluso éstos han cambiado por la coyuntura actual, perjudicando el desempeño laboral.

En consecuencia, de continuar con dicha situación, el resultado será que las competencias de los colaboradores del estudio contable estén por debajo de las demandas del actual escenario. En ese sentido, es imperativo la identificación de las acciones a tomar, en un corto plazo, y así garantizar la efectividad de las obligaciones y el cumplimiento de metas previstas, y con ello su sostenibilidad como organización, pues, es el recurso humano la razón de ser de su existencia.

Lo explicado sustenta el interés de la presente investigación, donde por medio del análisis que se realice en las variables de estudio, se pueda contribuir con la empresa en contar con personal para dar solución a los clientes, con mayor organización y sin perjudicar la operatividad de la empresa.

## **1.2. Antecedentes de estudio**

### **A Nivel Internacional**

Sánchez (2020) en su investigación "*Modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers*", utiliza una metodología de carácter mixto, donde aplicó como técnicas a la entrevista y la encuesta, la primera fue aplicada a 5 directivos y la segunda a 70 trabajadores. Los resultados evidencian que en la empresa objeto de estudio existe una profunda problemática referente a la gestión del talento humano, que ha generado problemas en la calidad de la labor, dada la relación directa entre ambas variables. Por tanto, se genera una propuesta centrada en la gestión del talento humano, que otorgue a la empresa la seguridad de saber la manera en cómo se deben realizar las cosas referentes al manejo del personal y su desempeño.

Castro et al. (2020) en su artículo "*Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidaridad*", proponen una metodología de carácter cuantitativo, de nivel descriptivo, de método deductivo, donde aplicó como técnica a la encuesta, misma que fue dirigida al personal de rangos jerárquicos de la institución. Los resultados manifiestan que en la empresa objeto de estudio coexiste poca gestión del talento humano, se evidencia excesivas horas de trabajo, bajas remuneraciones salariales y rotación constante de capital, lo cual genera un bajo desempeño laboral. En función a ello, los autores proponen un tipo de gestión del talento humano a fin la mejora de la calidad de la labor de los empleados.

Mullo (2020) en su investigación "*Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía*", hacia dar respuesta al objetivo planteado se utiliza una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo -correlacional con una muestra de 49. Los resultados obtenidos señalan que el 79% de la muestra

indicó que se presenta escasa gestión del talento humano y por ende, una calidad de la labor menor debido a los altos niveles de desmotivación a causa de las bajas remuneraciones y las relaciones laborales. En base a ello, el autor propone un modelo de gestión del talento humano basado en la motivación como un mecanismo para mejorar el desempeño laboral.

Navarro (2019) en su investigación *“Impacto de la gestión del talento humano en la retención de los empleados de las multinacionales asentadas en Colombia”*, con una metodología de enfoque mixto, utilizando como muestra a 22 exempleados de multinacionales de diferentes sectores, determinó que las compañías no enfocan correctamente sus objetivos, no aprovechan el capital que poseen y reducen la capacidad de tener un impacto positivo en la organización; por lo que deben escuchar los requerimientos de los empleados y desarrollar estrategias que permitan la eficacia en sus labores a través de un modelo de gestión humana. Como resultados se obtuvo en un primer grupo que las razones más influyentes para desistir en un trabajo son la carga laboral y la relación entre vida y trabajo (78%), por otro lado, en un segundo grupo el 62% indicaron que su mayor motivo es el crecimiento profesional.

Quimi (2019) en su tesis *“La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección provincial del IESS Santa Elena, 2017”*, la metodología fue de tipo descriptiva correlacional, enfoque mixto, utilizando como prueba de estudio a 21 funcionarios y 379 ciudadanos a quienes encuestó. Los principales resultados evidenciaron que sí existía relación significativa entre ambas variables ( $p\text{-valor}=0.02$ ), además el 60% de los empleados manifiestan que probablemente no existe motivación para la mejora del desempeño al igual que el trabajo en equipo. Se determinó que, a pesar de los cambios radicales obtenidos por el área de recursos humanos, aún se evidencian criterios deficientes por parte del área encargada, como capacitaciones, evaluaciones de rendimiento y desempeño.

Vera y Blanco (2019), en su artículo *“Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia”*, se siguió la metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y de carácter

descriptivo, donde aplicó como técnica a la encuesta y la muestra estuvo conformada por 58 Pymes de Barranquilla. Los resultados indican que la gestión del talento humano accede a las organizaciones una mejora del rendimiento de los colaboradores, además, el 66.67% de las empresas cuenta con el área de gestión del talento humano, mientras que 33.33% no lo tiene, razón por la cual concluye que se debe diseñar una gestión del talento humano que ofrezca la mejora de procesos internos y el logro de metas organizacionales.

### **A nivel Nacional**

Espinoza y Montalvo (2021) en su estudio *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Regional N° VIII - sede Huancayo en tiempos de COVID-19”*, utilizan una metodología descriptiva - correlacional, no experimental, cuantitativa y de tipo básica. La muestra fue de 24 colaboradores, donde aplicó como técnica a la encuesta. Los resultados evidencian una correlación positiva ( $r=0.769$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En base a ello concluye que, cuando la gestión del talento humano mejora de forma significativa, la calidad de la labor también presentará mejoras debido a la relación directa que mantienen ambas variables.

Cairo (2021) en su investigación *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno – 2019”*, cuya metodología fue de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal aplicado a 43 servidores. En base al análisis de los resultados, se concluye que la gestión del talento humano influye de manera positiva ( $r=0.568$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución objeto de estudio.

Estrella (2020) en su estudio *“Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018”*, utiliza una metodología de enfoque mixto, de tipo descriptivo y explicativo con diseño no experimental; donde aplicó como muestra a 30 personales. En base a ello concluye que, cuando la

gestión del talento humano mejora significativa ( $p=0.001$ ), la calidad de la labor mejora.

Castro y Delgado (2020) en su artículo "*Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*", emplean un metodología de carácter cuantitativa, de tipo básica y diseño no experimental, descriptiva, transversal, además, donde aplicó como técnica a la encuesta. Finalmente, en base al análisis de resultados, concluyen que presenta una tolerable gestión del talento humano y de calidad de la labor por parte del personal de PEHCBM. Además, ambas variables se relacionan de manera positiva y son las capacitaciones y estímulos los que más contribuyen a mejorar la calidad de la labor.

Cacsire (2019) en su estudio "*La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno*", la metodología se basó en uso de técnicas como la encuesta, de nivel descriptivo – correlacional y de enfoque cuantitativo. Dentro de los primordiales resultados, se logró un 87.50% de la muestra indicó que existe un buen rendimiento de la labor. Además, el 68.75% tiene conocimiento de los instrumentos de la gestión del talento humano. Finalmente, en base al análisis correlacional concluye que, la gestión del talento humano tiene una influencia de gran significancia en la calidad de la labor de los colaboradores de las diferentes universidades públicas estudiadas.

Rojas y Vilchez (2018) en 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*", el tipo metodológico de investigación fue correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo, cuya muestra de estudio fue censal de 50 personal administrativo y asistencial. En ese sentido, los resultados confirmaron la influencia entre ambas variables, con una significancia igual a 0.007; se concluyó admitiendo la  $h_1$  y rechazando la  $h_0$ .

## **A Nivel Local**

Anastacio et al. (2020) elaboró un artículo científico con el propósito de determinar la relación de la Gestión del talento humano por competencias con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019, siguiendo una metodología de nivel descriptivo – correlacional y enfoque cuantitativo, donde se determinó que la gestión del talento humano por competencia es un componente que genera una influencia en la estimulación motivacional del personal dentro del entorno laboral, con un coeficiente de correlación de  $r= 0.800$  y  $p<0.001$ , por lo que se concluyó que existe una asociación directa con el aprendizaje y desarrollo de funciones.

Guevara (2019) en su investigación *“Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz El Marañón EIRL, Lambayeque 2018”*, la metodología fue de nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo; los resultados demostraron que el 43% del personal se encuentra en un nivel bajo referente al nivel de liderazgo y el 40% en un nivel medio con respecto al desempeño laboral; así mismo se estableció un coeficiente de relación entre las variables de 0.978; por lo que se recomendó que se adopte un mejor nivel de liderazgo para el administrador de la empresa, para que pueda asumir nuevos cambios y aporte valores significativos para la empresa.

Saavedra (2019) en su investigación *“Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019”*, con un nivel metodológico descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo; los resultados constataron buena respuesta de los servidores referente a la gestión del talento con el 73.5% de escala regular y 16.9% de escala óptima. Sin embargo, se evidenció ciertos problemas en recursos humanos referente a temas de capacitación y debilidades en sus procedimientos, lo que está afectando el rendimiento laboral de los colaboradores.

Rojas (2019) en su estudio *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC Lambayeque, 2018”*, utiliza una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo–correlacional y diseño no experimental, además, con una muestra de 33 personales de la empresa objeto de estudio. Los

resultados indica que presenta una correlación efectiva elevada (0.757) entre las dos variables. Por tanto, concluye que en la empresa desarrolla una buena gestión.

Rojas y Vilchez (2018) en su investigación *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC Lambayeque 2018”*, utilizó un nivel de investigación descriptiva–correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Los resultados determinaron un nivel bajo (0.39%) respecto a la gestión del talento humano en la empresa, dado que los personales ejercían sus funciones inadecuadamente; finalmente se concluyó que proceden algunos a optar por la renuncia al cargo; así mismo se determinó un nivel medio (0.45%) referente al desempeño laboral, debido a que no se evidencia un adecuado ambiente comunicativo y de confianza entre supervisores y trabajadores, lo que ha generado baja actitud en la realización de actividades.

Diez Canseco y Nava (2018) en su investigación *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención de primaria II - Essalud, Lambayeque 2018”*, se enfocaron en el nivel metodológico descriptivo y diseño no experimental, donde demostraron la presencia de correlación entre variables estudiadas en el área administrativa de la institución; el coef. de correlación de 0,862 y el nivel de sig. Menor de 0.05; por ende, mejores actividades en el entorno de trabajo hacen que la elección de personal sea optima, así mismo, las capacitaciones incrementan el rendimiento de los trabajadores y desarrollo de mejores habilidades personales.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión del talento humano**

Hace referencia a aquellas acciones que ponen en práctica el área de Recursos Humanos, por medio de habilidades en un área específica, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyección y óptimas condiciones del personal y colectivamente en el entorno organizacional. En muchos países de América Latina se evidenció principalmente como la forma en que laboran los colaboradores, para el cual se basó en la delegación de funciones, concretándose como una herramienta sólida de dirección estratégica con el propósito de otorgar el liderazgo e información

relevante que permita orientar a los colaboradores a una mejora continua en la organización (Ramírez et al., 2019).

Las organizaciones conocen la importancia de contar con personal según el potencial y no simplemente por el grado de experiencia, y así obtener información adecuada para poder ejecutar programas que aborden factores de rendimiento y desarrollo de habilidades. En ese sentido, la gestión del talento humano ha tomado un papel significativo en las empresas, al definirse como un conjunto de procesos diseñado para reclutar, gestionar, impulsar y direccionar a los trabajadores de la organización; esta función se consolida en la generación de buenos resultados con la colaboración de cada personal de tal forma que se pueda alcanzar un equilibrio entre la formación profesional del colaborador, el enfoque humano y el logro de objetivos empresariales (Ramírez et al., 2019).

En ese orden de ideas, las dimensiones de la Gestión del Talento Humano consideradas para el presente estudio son:

#### **1.3.1.1. Reclutamiento y Selección de Personal**

Es aquella dimensión en donde las organizaciones cumplen la función de contratar al personal correspondiente al perfil del área solicitante en la empresa; en ese sentido, es importante que el área establezca una estrategia correcta de reclutamiento, puesto que, sin el capital humano idóneo, las compañías no podrían expresar nivel de competencia en el mercado. Dentro de la planificación realizada por las entidades, se debe incluir esta dimensión. Principalmente es el área de recursos humanos encargada de realizar este proceso, que inicia desde la captación de potenciales candidatos hasta el proceso de contratación e inducción al nuevo colaborador; sin embargo, se identifican situaciones en que no se cuenta con esta unidad orgánica, por lo que el reclutamiento recae directamente en los líderes de equipo de las áreas que necesitan cubrir nuevos puestos de trabajadores (Martínez y Vargas, 2019). Dentro de los indicadores, se tiene:

- a) Análisis del puesto y elaboración del Perfil:** El análisis del puesto se define como aquel procedimiento donde se determinan las funciones y responsabilidades (en términos de capacidad y experiencia) que llevará

a cabo el nuevo personal que será contratado para poder ejercer un cargo determinado. Al realizarse un correcto análisis del puesto se podrá obtener descripciones del cargo bien preparado y realizado, que ayudará al área de recursos humanos a medir aspectos relacionados a políticas de personal, como remuneraciones, contratación, entorno laboral y evaluación del desempeño (Rueda et al., 2015).

Por otro lado, la elaboración del perfil en un puesto es la acción que permite identificar aptitudes, características y capacidades de los candidatos, que conforme a su descripción resultan necesarios para el puesto y ejercicio del mismo. Es el resultado del análisis de requisitos, donde se determinó las funciones para ejecutar determinadas actividades relevantes para diversos procesos en la gestión del personal. Al hacer un perfil laboral es importante enfatizar las competencias y habilidades con mayor relevancia para el cargo, con el propósito de asegurar que las características solicitadas esté completa y precisamente posible, por lo que es vital llevarlo a cabo mediante un análisis del área de trabajo, recopilación de los requisitos, clasificarlos y finalmente poder formular el perfil competente (Rueda et al., 2015).

**b) Proceso De Contratación:** Esta dimensión constituye la formalización de la entrada del candidato como trabajador en la empresa. Se trata del momento en el que se procede a la firma del contrato y garantizar exitosamente la incorporación del colaborador, donde se formaliza acorde a ley la futura relación de trabajo y poder avalar cada interés y derecho, del personal como de la corporación o empresa; por lo que debe plasmar en dicho documento aspectos fundamentales como el tipo de contrato y duración del mismo, remuneración a percibir, jornada laboral, descripción de las labores, entre otros criterios que resulten necesarios y que sea de fácil entendimiento para el trabajador (Veintimilla y Velasquez, 2017).

**c) Proceso de Inducción:** Esta dimensión consiste en la enseñanza, disposición e inspección de funciones que se realiza a los colaboradores

ante su reciente incorporación a la organización durante el periodo de prueba de sus actividades. Existen diversas razones por lo que resulta importante llevar a cabo este proceso, pues permite disminuir el grado de ansiedad natural relacionada al ingreso y adquisición de nuevas responsabilidades, dar la oportunidad de poder guiar de manera positiva el interés y voluntad del nuevo trabajador a ejercer correctamente sus funciones, facilita la conformidad de las necesidades particulares y contextos que brinda la compañía y fortalecer la dimensión de integración.

Es por ello que una inducción bien realizada determina la base en las expectativas y compromisos adheridos al trabajador, establece actitudes favorables del nuevo empleado hacia la organización y ayuda al colaborador a contar un sentimiento de pertenencia y aceptación con la labor realizada, generando entusiasmo y dinamismo en el emprendimiento de labores (Veintimilla y Velasquez, 2017).

### **1.3.1.2. Capacitación al Personal**

Hace mención al constante entrenamiento del personal para potenciar las habilidades y actitudes respecto a sus funciones de forma correcta, es el proceso de aprendizaje periódico, continuo y organizado, por el cual el colaborador adquiere ciertos conocimientos en base a la práctica, desarrolla habilidades y competencias con enfoque al cumplimiento de objetivos ya definidos. Es así que cuando el personal obtiene una formación y capacitación adecuada, se encontrará motivada para desenvolverse de la mejor manera en la empresa; frente a ello los programas de capacitación emprendidos por la entidad en coordinación con el área de recursos humanos lograrán desarrollar y fortalecer diversos aspectos de cada integrante de la organización, por lo que resulta importante determinar estrategias específicas que generan resultados favorables y el óptimo desempeño de funciones (Abarca, 2016). Dentro de los indicadores de Capacitación al Personal, se tiene:

- a) Cursos De Actualización y Desarrollo:** Son aquellos que tienen como objetivo actualizar y potenciar los conocimientos en temas específicos o áreas determinadas a los trabajadores, permitiendo elevar sus niveles

de capacidad profesional para la consecución de actividades y funciones en la organización. Para ello, recursos humanos es responsable, principalmente de gestionar y planificar estos cursos, estableciendo los temas a tratar en función a los requerimientos de cada área de la empresa y que estén direccionados a los objetivos internos, asignar las fechas establecidas para su consecución y realizar el correcto uso de los recursos y niveles de presupuesto que la entidad asignó para su realización (Orozco, 2017).

**b) Nivel Por Competencias:** El nivel por competencias es el grado de desarrollo que los colaboradores deben mantener para dar respuesta frente a situaciones que están adheridas a la realización de sus actividades. Estos niveles reflejan condiciones reales de trabajo que suelen ser presentados en distintos grados de complejidad y autonomía, fundamentales y requeridos para el adecuado desempeño del trabajador. Forman parte de la estructura en los sistemas que brindan certificados de aptitud laboral; por lo que su manejo admite visualizar y verificar si la empresa está emprendiendo programas o acciones oportunas para fortalecer el dominio de hechos específicos y concretos en la organización (Abarca, 2016).

### **1.3.1.3. Compensación al Personal**

La compensación al personal es el otorgamiento o designación de todo aquello que las personas perciben a cambio de su trabajo como colaboradores de una organización, principalmente constituido por la remuneración, los incentivos en determinadas situaciones y las prestaciones de forma monetaria o en especie. Por otro lado, la compensación también corresponde al grado de satisfacción y reconocimiento que el colaborador logra obtener de forma directa con la realización eficiente de sus labores, de los contextos en los que el trabajador lo efectúa y el manejo eficientemente de los recursos asignados (Torres-Flórez, 2019). Dentro de los indicadores de Compensación al Personal, se tiene:

**a) Sistema De Remuneración:** El sistema de remuneración puede definirse como el método que establece de qué forma recibe el personal los pagos y otras indemnizaciones por la ejecución de funciones desempeñadas en la compañía; punto que suele variar acorde a su producción, esfuerzo, capacidad y compromiso. Existen diferentes variedades de remuneración económica como el sueldo o salario, asignaciones, bonos, comisiones, el pago por sobretiempo, entre otros. Es por ello que un correcto sistema de remuneración llevado a cabo por recursos humanos es fundamental; por que hacerlo, motiva, retiene y compensa a los colaboradores; pues siente que es valorado su trabajo y alcanza una sólida emoción de pertenencia por la compañía y no se siente exigido ni presionado a buscar nuevas oportunidades en el mercado laboral (Osorio, 2016).

**b) Incentivos al Personal:** Los incentivos al personal son todos aquellos que tienen la finalidad de estimular o motivar al personal a ejercer un comportamiento determinado que de manera directa o indirectamente encamina al cumplimiento de objetivos y metas de la compañía o empresa. De esta forma la empresa planifica un conjunto de incentivos para sus empleados y así obtener elevar su producción y al mismo tiempo incrementar los niveles de rendimiento en los equipos de trabajo. Se tiene como propósito inducir al colaborador para que su desempeño sea de forma eficiente en las distintas actividades que se deben realizar en la entidad; sin embargo, en distintas ocasiones no resulta suficiente con los sistemas de compensación aplicados; es por ello la importancia que se proceda a diseñar una estructura que motive realmente a los trabajadores (Orchak y Marín, 2016).

**c) Reconocimiento:** En el ámbito laboral, el reconocimiento es la retroalimentación de forma significativa y óptima que realiza la organización para dar a conocer o expresar que el trabajo realizado por uno o varios colaboradores debe ser recompensado en virtud del aporte que éste viene realizando a favor de la compañía y con lo cual se están

alcanzado ciertos objetivos plasmados en el plan de trabajo. Existen muchas empresas que adoptan como política el otorgamiento de reconocimientos a sus empleados para alentar el buen desempeño y la gran labor de ellos, expresándose que gracias a su arduo compromiso en sus funciones asignadas se está manteniendo ese direccionamiento el logro de metas y que por tal razón merecen ser premiados (Orchak y Marín, 2016).

### **1.3.2. Desempeño Laboral**

El desempeño laboral hace referencia a la calidad de la labor que efectúa un trabajador en la empresa, donde se puede evidenciar su competencia profesional y habilidad interpersonal, el cual influye de forma directa en los resultados obtenidos de la organización; es decir, se trata de poder identificar el comportamiento, la realización de funciones del colaborador y el grado de impacto sobre el giro del negocio, sea de forma positiva o negativa; para ello es prudente poder medirlo, porque un deficiente desempeño es perjudicial para la organización; pero uno bueno es idóneo de mejorar, acrecentar la incitación y lograr eficazmente los objetivos finales. De tal forma es importante poder evaluar el desempeño laboral en los trabajadores, pues permite detectar errores y fortalezas, implementar planes de incentivos, establecer planes de formación y determinar planes de carrera; todo ello con la finalidad de promover y fortalecer la gestión del talento humano (Calderón, Huilcapi, and Montiel, 2018).

El desempeño laboral es definido como el examen que establece si el personal está realizando de manera correcta su trabajo; esto debe ser estudiado y analizado de manera cautelosa dentro de la psicología de la organización, dentro de la gestión de los recursos humanos. Es una evaluación de forma particular, enfocada en el esfuerzo, empeño y rendimiento del ser humano como trabajador de una organización; de manera precisa el área de recursos humanos se encarga de administrar o planificar esta actividad; pero el rendimiento laboral constituye un proceso de suma importancia para alcanzar la victoria de la empresa, determina el nivel de los resultados obtenidos y fortalece el direccionamiento de los objetivos

trazados (Álvarez et al., 2018). Ante lo anterior, las dimensiones del Desempeño Laboral, son:

#### **1.3.2.1. Entorno Laboral**

El entorno laboral es el conjunto de factores que establece una gran influencia en el bienestar psicológico y físico de los trabajadores, contextos que se dan dentro del ambiente de trabajo y está constituido por la totalidad de circunstancias que inciden en el desenvolvimiento de las actividades en la organización. Es un elemento trascendental que precisa características propias en el espacio de trabajo y que se ve plasmado en los niveles de productividad alcanzados y el comportamiento social de los colaboradores. Si bien es cierto la remuneración y los beneficios son sumamente motivadores para el empleado; pero el entorno de trabajo es considerado preponderante para mantenerse en un empleo, pues determina las relaciones laborales de las personas y contribuyen a lograr su satisfacción y comodidad (Bello, 2016).

Dentro de los indicadores de entorno laboral se tiene:

- a) Grado de Comunicación:** La comunicación es una actividad diaria del ser humano e relevante en las relaciones personales; de igual forma lo es para las compañías y sus trabajadores. En el ambiente laboral se lleva a cabo la interacción entre compañeros, se emite y recibe información, instrucciones y se coordinan diversas actividades; por lo que todas las labores y relaciones determinan el grado de comunicación, es ahí la relevancia de poder lograrla para mantener esa coordinación y equilibrio necesario para la consecución eficiente de las funciones asignadas. El grado de comunicación es responsabilidad de todos los miembros de la empresa, todos participan de ella, pues es primordial para lo que se pretende transmitir; pueda llegar de manera clara, entendible y principalmente contribuya a la obtención de resultados positivos y favorables (Montoya, 2018).
  
- b) Nivel de Rendimiento:** Desde el enfoque laboral los niveles de rendimiento establecen el resultado alcanzado en un entorno de trabajo,

en relación al manejo de recursos asignados, el cual se notará reflejado en el alcance de los objetivos y metas fijadas para el colaborador. El concepto de nivel de rendimiento destaca dentro de la gestión de los recursos humanos, está conformado de cantidad, pero también de calidad; incorpora el desempeño comprometido del trabajador, ayudando a los compañeros y apoyando de manera activa a la organización. Existen determinantes claves para alcanzar un nivel de rendimiento adecuado como el grado de competencias, motivación a esforzarse y las condiciones del contexto laboral que inciden al correcto comportamiento y desempeño (Gabini y Salessi, 2017).

**c) Trabajo en Equipo:** El trabajo en equipo se conceptualiza como aquella labor que se pone en práctica a través de un conjunto de trabajadores que tienen definido un objetivo en común, a pesar de realizar sus tareas o funciones de forma individual. El trabajo en equipo se crea para poder aportar conocimientos, compartir información, criterios, ideas y conseguir resultados favorables que fortalezcan el logro empresarial. Incluye todas aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada miembro asume una parte, pero todos tienen el mismo propósito, se trata de una forma de organización del trabajo basado en el compañerismo, donde el equipo de trabajo asume en conjunto y de forma estructurada cada una de las actividades a realizar (Sánchez y García, 2017).

### **1.3.2.2. Productividad:**

La productividad es definida como una medida de eficiencia en el trabajo, es la relación entre el trabajo desempeñado y los resultados obtenidos, en base a los recursos empleados para poder alcanzarlos. Es una medida de suma importancia para las organizaciones y se encuentra adherida al crecimiento y desarrollo económico; es por ello que existen diversos factores que determinan una fuerte influencia en la productividad de los empleados, tales como un sistema de remuneración atractivo, clima laboral, grado de motivación laboral, equipamiento y recursos adecuados, liderazgo, entre otros; por lo que incrementarlo resulta

siempre beneficioso y sustancial para la empresa (Suárez et al., 2017). Dentro de los indicadores de productividad se tiene:

- a) Eficiencia:** La eficiencia es aquella que expresa profesionalidad en el trabajador competente que cumple con su deber de forma asertiva realizando una labor preponderante en la organización. La eficiencia en el colaborador aporta un grado de tranquilidad a los líderes de equipo, quienes mantendrán la confianza para seguir delegando actividades, puesto que está vinculada al empleo de los recursos disponibles por el trabajador de forma racional y a la capacidad para poder alcanzar determinados objetivos en el menor plazo posible, lo que conlleva a una optimización en las funciones desempeñadas (Torres-López et al., 2018).
  
- b) Calidad De Trabajo:** La calidad de trabajo define el valor significativo en los resultados obtenidos de la labor emprendida. Es el efecto positivo de la planificación, realización y labores para lograr la efectividad en el trabajo. Todo ello garantiza la expectativa de los miembros de equipo a continuar ejerciendo sus funciones de la manera correcta, cumpliendo con los lineamientos y parámetros establecidos por la empresa, la estructura del programa de actividades y la puesta en práctica de conocimientos y capacidades que son determinantes en el cumplimiento de objetivos (Torres-López et al., 2018).
  
- c) Nivel De Resultados:** El nivel de resultados en el ámbito laboral se determina de todas aquellas acciones u operaciones realizadas por el personal en el rendimiento de cada labor, generando un efecto positivo o negativo para la empresa. Está ligado a una serie de actividades y factores que establecen respuestas ante determinados hechos y que son de gran relevancia para seguir fijando objetivos y metas en beneficio de la organización. Un nivel de resultados favorable genera satisfacción en los equipos de trabajo y sus líderes, pues los impulsa a mejorar y

emprender nuevos lineamientos que fortalezcan el camino empresarial (Suárez et al., 2017).

### **1.3.2.3. Supervisión de labores**

La supervisión de labores implica el acto de vigilar las actividades desarrolladas por el personal, de manera que se ejecuten satisfactoriamente, se utiliza sobre todo el entorno de las empresas, puesto que constituye una actividad técnica y especializada cuya finalidad es el empleo racional de factores productivos. Esta supervisión se encarga que las labores de los empleados se encuentren coordinadas para poder contribuir al éxito de la compañía, el cual debe enmarcarse dentro de un esquema organizativo propio del área de recursos humanos, quien tendrá la obligación de medir, analizar e informar situaciones detectadas para poder emprender acciones de solución y mejoramiento de las actividades (Velásquez-Durán, 2017). Dentro de los indicadores de Supervisión de labores se tiene:

- a) Nivel de liderazgo:** El nivel de liderazgo determina la acción de dirigir y poder conducir de forma adecuada a los diversos equipos de trabajo, establece el carácter del personal para ejercer el escenario de un líder, quien expresa las actitudes que son necesarias para poder guiar y por lo tanto impulsar al logro de objetivos. En el entorno organizacional el nivel de liderazgo es un punto de suma relevancia ya que establece el éxito o fracaso de metas establecidas y proporciona una correcta dirección hacia el éxito, poniendo en práctica la disciplina, la paciencia, el compromiso y el respeto (Quintanilla y Barrera, 2018).
  
- b) Nivel de orientación:** El nivel de orientación es lo que permite al trabajador seguir y poder encontrar el camino correcto para llevar a cabo sus labores de manera óptima, constituye un proceso de apoyo continuo al colaborador en cada aspecto que conforma el ambiente laboral, con la finalidad de preservar y consolidar su trabajo, a través de programas de desarrollo o capacitaciones que impulsen a la comprensión real del entorno y la realización y mejor desempeño de responsabilidades (Velásquez-Durán, 2017).

**c) Desarrollo de actividades:** El desarrollo de actividades comprende el conjunto de acciones o tareas realizadas por el trabajador, el cual las desarrolla impulsado por la razón, compromiso y voluntad de querer alcanzar determinados objetivos. Es importante que se establezca un orden en la realización de actividades y que sean efectuadas bajo la supervisión y orientación de una persona idónea, el cual tendrá el deber de medir el grado de cumplimiento de estas tareas y determinar los resultados generados (Ayala y Cardona, 2016).

**d) Resultados de desempeño:** Los resultados de desempeño establecen una vinculación entre la labor eficiente del colaborador y el logro de objetivos en el área de trabajo que predominan el camino al éxito de la empresa; puesto que la realización de sus tareas inciden en el correcto funcionamiento de la misma; es así que es de elevada relevancia la ejecución de una supervisión continua en el desempeño de funciones ejercidas y medir los resultados de manera correcta y como éstos vienen influyendo en el progreso y fortalecimiento de la organización (Quintanilla y Barrera, 2018).

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿De qué manera la Gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar SAC, Chiclayo, 2020?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es el nivel de la Gestión del talento humano en el Estudio Chávez Tovar SAC, Chiclayo, 2020?
- b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar SAC, Chiclayo, 2020?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar SAC, Chiclayo, 2020?

## **1.5. Justificación e importancia del estudio**

### **Justificación valor teórico**

Desde el punto de vista teórico, el estudio permite verificar y comprobar una teoría ya establecida respecto a la gestión del talento humano según Espindola et al. (2019) y el desempeño laboral de acuerdo con (Calderón, Huilcapi, Montiel, et al., 2018), el cual fue abordado conforme a las teorías de estos autores y otros destacados complementarios.

### **Justificación por utilidad metodológica**

Dentro de la elaboración del estudio se utilizó el método deductivo, ya que se ha partido de información general aplicándola al contexto de la empresa y con ello, establecer conclusiones particulares deducidas de ello. Asimismo, para la recojo de datos se crearon instrumentos tipo cuestionarios (técnica encuesta), concernientes a ambas variables, siguiendo la operacionalización de las mismas.

### **Justificación por implicaciones prácticas**

El estudio posee justificación practica pues pretende ser de ayuda para dar solución a la actual problemática presenciada y vivida por parte de los colaboradores del Estudio Chávez Tovar SAC con ello se dará a conocer la gestión del talento humano en dicho estudio, además el nivel de la calidad de la labor.

### **Justificación por relevancia social**

El estudio, se realizará para resolver un problema social, el cual se acopla a la situación actual concerniente a los efectos de la pandemia y la nueva modalidad de trabajo remoto en la mayoría de empresas.

### **Importancia del estudio**

El estudio es importante dado a su gran aporte en diversas áreas (tanto académico como laboral), pues permitirá determinar la existencia de una

relación entre las variables de estudio «Gestión del talento humano» y «Desempeño laboral», logrando dar una descripción concisa, clara y real del malestar vivido por los colaboradores del Estudio Chávez Tovar SAC de tal modo el estudio sea considerado para la creación de una estrategia o un plan para fortalecer las debilidades y disminuir las amenazas.

## **1.6. Hipótesis**

H1: La Gestión del Talento humano incide en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, de manera significativa.

H0: La Gestión del Talento humano no incide en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, de manera significativa.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- a) Identificar el nivel de Gestión del talento humano en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.
- b) Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.
- c) Determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

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

#### **2.1.1. Tipo de la Investigación**

Enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), afirmaron que un enfoque de investigación es cuantitativo ya que durante el recojo de datos para la contratación de hipótesis, la medición estadística e información obtenida es numérica y presenta ciertos patrones de comportamiento que comprueban las teorías investigativas.

En ese sentido, el presente estudio muestra un enfoque cuantitativo ya que para dar respuesta a los objetivos se ha realizado procesamiento numérico y para el contraste de hipótesis sobre la relación entre las variables de estudio contable en mención, donde se manejó la correlación a Pearson.

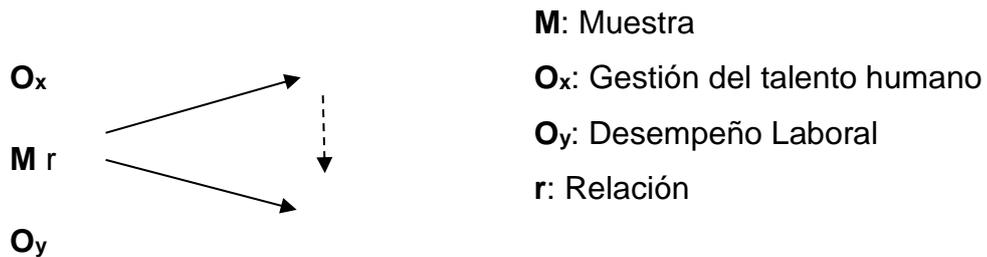
Un estudio descriptivo es la base de la investigación correlacional, pues lo que se busca es dar a conocer la correlación entre variables en una respectiva muestra o contexto (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El nivel de investigación fue descriptivo – correlacional puesto que, en primera instancia se caracterizó el nivel de la gestión del talento humano y el nivel del desempeño laboral, para luego determinar la manera en cómo se relacionan ambas variables y la incidencia de la primera sobre la otra.

#### **2.1.2. Diseño de la Investigación**

Santiesteban (2014) sustenta que la investigación no experimental se fundamente en visualizar los fenómenos como se suscitan en el contexto real, asimismo, no se manejan las variables ni antes ni después analizarlos. En ese sentido, la investigación perteneció a un diseño no experimental dado que se midieron las percepciones de los colaboradores sin intervenir para modificar su comportamiento.

Por otro lado, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) argumentan la existencia de dos tipos de diseño no experimental centrándose en el momento de la recolección de datos; siendo una de ellas de corte transaccional o transversal pues toman los datos del objeto de estudio en un solo momento de la historia de la problemática, por ende, el presente estudio es de corte transversal pues solo se aplicaron los instrumentos una vez en el tiempo.



## 2.2. Variables, Operacionalización

### Variable 1: Gestión del Talento Humano

Espindola et al. (2019), definen a la Gestión del Talento Humano como el grado de competencias en un área específica, fortaleciendo aquellos procesos de desarrollo profesional de los colaboradores y mostrar adecuadamente las circunstancias laborales individuales y colectivas en el medio organizacional de los empleadores; por otro lado, hace referencia al proceso y funciones laborales que se desarrollan con el propósito de conceder el liderazgo e información relevante que permita tener una orientación asertiva para la mejora continua de la organización.

### Variable 2: Desempeño Laboral

Calderón, Huilcapi, Montiel, et al. (2018), definen al desempeño laboral como la calidad que muestra un trabajador frente al servicio realizado dentro de una empresa u organización, donde para el buen desempeño del mismo se consideran sus propias competencias y habilidades, pues repercuten directamente sobre el resultado. El desarrollo laboral del individuo dentro de la empresa se encuentra condicionado por el entorno laboral, productividad y supervisión de labores.

## 2.2.1. Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variables*

Variable	Dimensión	Indicador	Técnica e Instrumento
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Reclutamiento y Selección de Personal	Análisis del Puesto y Elaboración del Perfil Proceso de Contratación Proceso de Inducción	Encuesta - Cuestionario
	Capacitación al Personal	Cursos de Actualización y Desarrollo Nivel por Competencias	
	Compensación al Personal	Sistema de Remuneración Incentivos Reconocimiento	
<b>Desempeño Laboral</b>	Entorno Laboral	Grado de Comunicación Nivel de Rendimiento Trabajo en Equipo	Encuesta - Cuestionario
	Productividad	Eficiencia Calidad de Trabajo Nivel de Resultados	
	Supervisión de Labores	Nivel de Liderazgo Nivel de Orientación Desarrollo de Actividades Resultados de Desempeño	

**Nota:** Elaboración Propia

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

Se define a la población como un grupo de individuos, objetos o procesos que participan de un fenómeno de estudio en donde se integran a su vez en base a una misma característica (Arias-gómez et al., 2016). La población de estudio fueron 14 trabajadores que laboraban en el Estudio Chávez Tovar SAC al momento de aplicarse los instrumentos.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra por su parte, es un sub grupo poblacional con características representativas sujetas al problema de estudio, sobre los cuales se recolecta la información necesaria para la investigación por medio de instrumentos de medición para el cual, dicha muestra debe ser representativa. En ese sentido, para el presente estudio se tomó como muestra a la misma población (Arias-gómez et al., 2016).

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

### **2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Dentro de las técnicas de recolección de datos, se tuvo la encuesta, la cual consiste en una serie de ítems formulados de forma cerrada, es decir, bajo una serie de alternativas de respuesta. Con ello el instrumento corresponde a un cuestionario (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la investigación se aplicó el cuestionario. En el caso de la variable Gestión del talento humano el instrumento se conformó por un total de 21 preguntas y para la calidad de la labor fueron 24 preguntas, cuya alternativa de respuesta fue en ambas, la escala Likert de: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### 2.4.2. Validez y confiabilidad

La validación consiste en una técnica para garantizar que el instrumento de estudio realmente cumpla con lo que se busca medir en la respectiva muestra de análisis, uno de sus tipos es la validación por juicio de expertos, la cual, consiste en la evaluación de pertinencia, claridad y coherencia de los ítems formulados, por parte de doctos en la materia de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En la investigación se realizó la validación por juicios de expertos considerando la participación de tres profesionales.

**Tabla 2**

*Jueces Expertos de Validación*

<b>Juez</b>	<b>Grado Académico</b>
Víctor Hugo Fernandez Bedoya	Lic. Administración
Ericka Julisa Suysuy Chambergo	Lic. Administración
Carlos Antonio Angulo Corcuera	Lic. Administración

*Nota:* Elaboración Propia

Respecto a la confiabilidad, la cual garantiza que el instrumento a utilizar determina los resultados esperados en el tiempo requerido, juntamente con la validación, mismo que consiste en garantizar la replicabilidad del instrumento en otros escenarios (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para la investigación la confiabilidad se estableció con el coeficiente de Alfa de Cronbach, para lo cual, se realizó una prueba piloto con 10 unidades de análisis, buscando que el valor sea mayor a 0.7.

**Tabla 3**

*Confiabilidad de Variables*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,903	21
,876	24

*Nota:* Elaboración Propia

## 2.5. Procesamientos de análisis de datos

Para el procedimiento de análisis de data se empleó el programa estadístico IBM SPSS versión 25, en donde después de emplear los instrumentos de medición y recabar la información, se conformó la base de datos. En primer lugar, se tabularon las respuestas por cada variable, dimensión e indicador, correspondiente por cada variable. Consecutivamente, se aplicó la técnica estadística de Coeficiente de Pearson, cuyo valor fue introducido para calcular el coeficiente de determinación, y así, poder dar respuesta a los objetivos planteados, en este caso, establecer la incidencia de la Gestión del talento en el desempeño laboral durante época de pandemia en el Estudio Chávez Tovar SAC, Chiclayo -2020. Finalmente, se realizaron las tablas y figuras respectivas para mostrar los resultados.

## 2.6. Criterios éticos

De acuerdo con Noreña et al. (2012) los criterios éticos son:

**Consentimiento informado:** La investigación contó con la autorización de las unidades de estudio, en cuánto a todo lo que involucró su participación en el estudio.

**Evaluación independiente:** La información recolectada tras el procesamiento de los datos fue usada solo con fines investigativos por las autoras de la investigación.

**Validez científica** El contenido de la investigación presentada guardó respeto por la creación intelectual de otros autores, además de cumplirse con cada uno de los aspectos señalados en la metodología científica.

**Respeto a los sujetos inscritos:** La investigación veló por la integridad psicológica y física de los sujetos participantes.

**Selección equitativa de los sujetos:** La investigación seleccionó a los sujetos de estudio de acuerdo al tipo de muestreo más conveniente.

## 2.7. Criterios de rigor científicos

De acuerdo con Noreña et al. (2012) los criterios de rigor científico son:

**Valor de la verdad:** La investigación fue desarrollada garantizando la transparencia y claridad en todo lo presentado, buscando siempre la verdad.

**Aplicabilidad:** La investigación basada en el método científico, usó los pasos que corresponde, pudiendo ser aplicable en otros contextos.

**Consistencia:** La investigación fue presentada guardando la coherencia y el respeto al método científico.

**Neutralidad:** La investigación no adoptó ninguna postura, manifestando siempre conclusiones imparciales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en tablas y figuras

**Objetivo Específico 1:** Identificar el nivel de Gestión del talento en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

**Tabla 4**

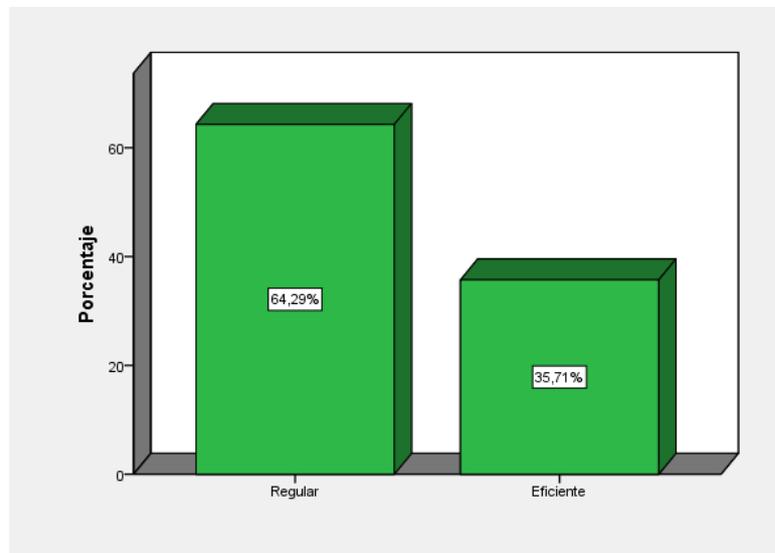
*Nivel de Gestión del Talento Humano*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	9	64,3
	Eficiente	5	35,7
	Total	14	100,0

**Nota:** Elaboración propia

*Figura 1*

Nivel de Gestión del Talento Humano



**Nota:** De acuerdo con la Tabla 3 y Figura 1, la percepción de los colaboradores encuestados sobre la Gestión del Talento Humano en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, se encontró en un nivel regular principalmente, con el 64.29% de éstos que la perciben así. Sin embargo, para el 35,71% restante, la GTH en el estudio es de nivel eficiente.

**Objetivo Específico 2:** Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

**Tabla 5**

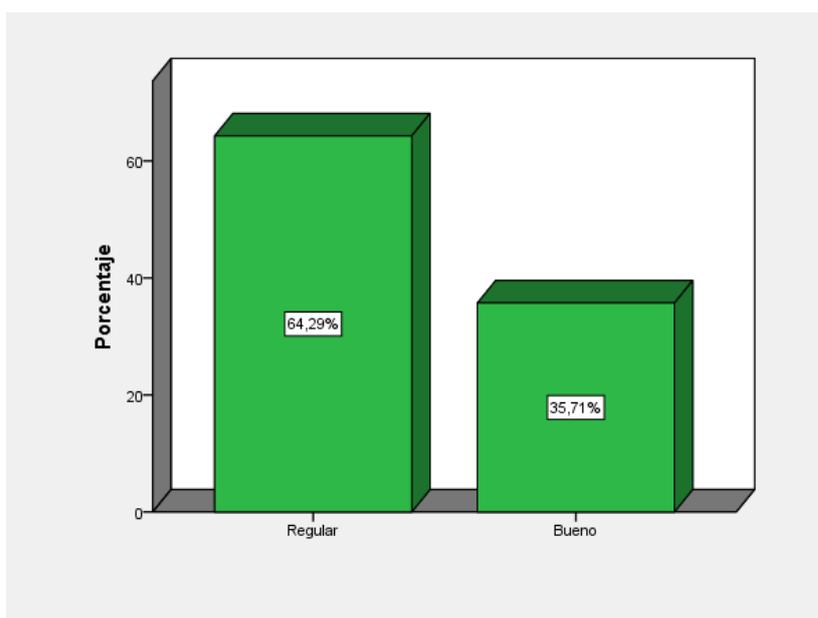
*Nivel del Desempeño laboral*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	9	64,3
	Bueno	5	35,7
	Total	14	100,0

**Nota:** Elaboración propia

*Figura 2*

Nivel del Desempeño laboral



**Nota:** De acuerdo con la Tabla 4 y Figura 2, la percepción de los colaboradores encuestados sobre el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, se encontró en un nivel regular principalmente, con el 64.29% de éstos que la perciben así. Sin embargo, para el 35,71% restante, el desempeño laboral en el estudio es eficiente.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación existente entre Gestión del talento y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

**Tabla 6**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,162	14	,200*	,927	14	,279
Desempeño	,127	14	,200*	,958	14	,690

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Por ser la muestra menor a 50 datos (14 personas) se observó la significancia de Shapiro Wilk y como se aprecia, la significancia de las series principales supera el valor de 0,05, entonces su distribución es paramétrica o normal y en ese sentido se utilizó para la correlación el estadístico Pearson.

**Tabla 7**

*Correlación entre Gestión del talento en el desempeño laboral*

		Gestión del Talento Humano	Desempeño
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,647*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	14	14
Desempeño	Correlación de Pearson	,647*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	14	14

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El p valor se muestra muy por debajo de 0,05 ( $p = ,012 < ,05$ ), representando la aceptación de la hipótesis alternativa de la investigación de que existe relación entre la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, de manera significativa; y según el valor del

coeficiente Pearson = ,647\* muestra una relación directa y de grado moderado entre las variables.

**Objetivo General:** Determinar la incidencia de la Gestión del talento en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

H1: La Gestión del Talento humano incide en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, de manera significativa.

H0: La Gestión del Talento humano no incide en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, de manera significativa.

Para identificar la incidencia, el coeficiente de correlación se multiplicó al cuadrado, es decir:

$$r^2 = 0,647^2$$

$$r^2 = 0,4186$$

Ello quiere decir que, la gestión del talento humano incide en un 41,86% sobre el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

### **3.2. Discusión de resultados**

En base al objetivo principal de la investigación se identificó un nivel regular respecto a la Gestión del talento en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, desde la percepción del 64,29% de los colaboradores.

Resultados similares fueron los de Cairo (2021), cuya gestión del talento humano resultó en nivel regular en un 53.5%, esto se debe a que los trabajadores solo algunas veces reciben capacitaciones para fortalecer sus capacidades laborales. Del mismo modo, Estrella (2020) en su estudio también obtuvo que la gestión del talento humano en la institución estudiada está en un nivel medio con un 43.3%. En la misma línea, Saavedra (2019), determinó buena respuesta por parte de los colaboradores de la empresa estudiada, dado que, el 73.5% calificó a la gestión del talento humano como regular.

En contraste a lo anterior, Castro et al. (2020) obtuvo como resultado que en la empresa objeto de estudio, presenta baja gestión del talento humano por las excesivas horas de trabajo, bajas remuneraciones y constante rotación de personal. Por su parte, Sánchez (2020), determinó que en la empresa estudiada se evidenció la existencia de una profunda problemática respecto a la gestión del talento humano, razón por la cual, está se calificó en un nivel bajo. Así también, Mullo (2020) señala que el 79% de los colaboradores de la empresa estudiada, calificó a la GTH en un nivel bajo. Por último, Vera y Bianco (2019) en un estudio efectuado a las Pymes de Barranquilla, a pesar de que el 66% de ellas cuenta con un departamento de GTH, aún hay aspectos deficientes en cuanto a capacitaciones y evaluaciones de desempeño.

En concordancia con ello, se complementa la teoría mostrada por Ramírez et al. (2019), quién manifiesta que, los responsables del funcionamiento administrativo, brindar todos los materiales información y documentación necesaria hacia los trabajadores para que puedan optimizar su desempeño laboral y, por ende, mejorar su productividad, es el área de Recursos Humanos. En ese sentido, es importante potenciar del desarrollo de las actividades correspondientes al área, en función de desarrollar estrategias de mejora continua como planificar lo que se pretende realizar, desarrollar lo planificado y ponerlo en marcha, auditar y controlar las

acciones desarrolladas y estandarizar dichas mejoras con la intención de que perdure en el tiempo.

Por otro lado, respecto al desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, ha resultado en un nivel regular de acuerdo con el 64,29% de los colaboradores.

Tales resultados son coincidentes a los obtenidos por Cairo (2021), quien en su estudio identificó un desempeño laboral en un nivel regular, debido a que, el 60.5% de la muestra la calificó así. En la misma línea, Guevara (2019) en un estudio efectuado para una empresa piladora de arroz, obtuvo un nivel medio del desempeño laboral en el 40%. Así también, Rojas y Vílchez (2018) determinaron un nivel medio referente al desempeño laboral (45%), Castro y Delgado (2020), obtuvieron como resultado un aceptable desempeño laboral por parte de los colaboradores de PEHCBM; Quimi (2019) obtuvo como resultado un nivel regular de desempeño laboral (60%) y Navarro (2019) también obtuvo como resultado un nivel regular de desempeño laboral, lo cual se explica principalmente por la inexistencia de motivación, trabajo en equipo y carga laboral. En contraste a estos resultados, Cacsire (2019) obtuvo como resultado que el 87.5% de la muestra calificó el desempeño laboral en un nivel alto.

Ello se complementa con la teoría establecida por Calderón et al. (2018) en que el desempeño laboral permite evidenciar las competencias y habilidades del trabajador, sin embargo, al existir una gestión del talento humano de nivel regular por parte de la empresa, lógicamente, las competencias y habilidades de los trabajadores no se verán expuestas o aprovechadas prudentemente, siendo necesario un acompañamiento integral, con el ambiente de trabajo idóneo y las herramientas necesarias para que el trabajador pueda ejercer correctamente sus funciones, ello, incrementaría en su magnitud el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C.

Asimismo, Álvarez et al. (2018) manifiesta que es necesario que los trabajadores midan su desempeño laboral, independientemente, en el sentido de desarrollar evaluaciones periódicas, dependiendo de las actividades que realice la empresa, estas evaluaciones pueden ser teóricas o prácticas, donde el supervisor o el ente

evaluador permita distinguir el potencial de sus trabajadores de acuerdo al área al cual pertenezcan. En ese sentido, el área de Recursos Humanos, podría tomar acciones correctivas o de reconocimientos a aquellos que superen los objetivos de productividad y desempeño de manera mensual o anual; indirectamente, ello permite que el trabajador se motive y se esfuerce por lograr los objetivos propuestos.

De otra parte, respecto a la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, se obtuvo como resultado una relación positiva de tipo moderada ( $r=0.647$ ) y significativa ( $p=0.012$ ) entre ambas variables.

Tales resultados son coincidentes a los obtenidos por Espinoza y Montalvo (2021), cuyos resultados indican una relación positiva ( $r=0.769$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) entre la gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL). En la misma línea, Cairo (2021) obtuvo como resultado una relación positiva ( $r=0.568$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) entre la GTH y el DL. Así también, Anastacio et al. (2020) obtuvo como resultado una relación positiva ( $r=0.800$ ) y significativa ( $p=0.001$ ) entre las mismas variables.

Tales resultados también son coincidentes a los obtenidos por Guevara (2019) quien obtuvo una relación directa ( $r=0.978$ ) y significancia ( $p=0.000$ ) entre la GTH y DL. Rojas (2019), obtiene también una relación positiva ( $r=0.757$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) entre las mismas variables. Por su parte, Díez Canseco y Nava (2018) obtuvieron como resultado un coeficiente de correlación de  $0.862$  y una significancia de  $0.000$ , por tanto, corrobora la existencia de una relación positiva y significativa entre la GTH y DL.

Finalmente, Estrella (2020) obtuvo como resultado una relación significativa ( $P=0.001$ ) entre las mismas variables. Quimi (2019) obtuvo resultados similares en una muestra de funcionarios y ciudadanos de la dirección provincial del IESS Santa Elena, con una relación significativa dado un  $p$ -valor =  $,02$  que es menor a  $,05$ . Así también, Rojas y Vílchez (2018), en una muestra de 50 personal administrativo y asistencial, revelaron la existencia de relación estadísticamente significativa entre las mismas variables de estudio, con una significancia igual a  $0.007$ .

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Se concluye que la Gestión del talento, de acuerdo con el coeficiente de correlación al cuadrado ( $r^2$ ), incide en un 0,4186 sobre el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, lo cual implicó la aceptación de la hipótesis de investigación (H1), indicando así que, el 41,86% de los resultados del desempeño laboral se encuentra explicado por la gestión del talento humano llevada a cabo en la empresa.

Se identificó el nivel de Gestión del talento en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, sobre el cual se halló una percepción de nivel regular según el 64,29% de los colaboradores.

Se identificó en cuanto al nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, un nivel regular en el 64,29% de los colaboradores.

Se determinó la presencia de la relación con elevada significancia entre Gestión del talento y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020, la cual es, además, directa y de grado moderado.

## **4.2. Recomendaciones**

La empresa debe brindar autonomía a sus colaboradores, que lleve a cabo su desarrollo profesional y se generen nuevas ideas, que los procesos sean estructurados, de tal manera que sean flexibles, sin perder el sentido de responsabilidad.

Se recomienda reorientar los documentos formales de la estructura interna de la empresa a fin que estén clarificadas las funciones y actividades que ejerce el personal en la entidad, incorporando políticas orientadas a velar por mejores condiciones laborales del personal, lo que traerá como resultado mejores niveles de competencias y cumplimiento efectivo de los objetivos a nivel organizacional.

También se recomienda implementar talleres o charlas que permiten mejorar el vínculo laboral entre los colaboradores, actividades de motivación al personal; así mismo llevar a cabo supervisiones continuas para verificar el nivel de calidad del servicio brindado a los clientes y poder fortalecer el desempeño de los trabajadores por medio de méritos de reconocimiento por la buena labor que se realice.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y. (Junio de 2016). Procesos de Capacitacion ayudados por TIC en el ambito laboral. *Revista de Lenguas Modernas*, 25, 343 - 354.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/27710/27927>
- Alvarez, B., Porraspita, D., & indacocha, B. (Abril - Junio de 2017). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Revista Didactica y Educacion*, 9(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Anastacio, C., Garcia, A., & Mego, O. (2020). Gestion del talento humano por competencias y su relacion con la motivacion de los colaboradores de una Municipalidad de la Region Lambayeque , Peru 2019. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 436-448.  
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de Investigación: La poblacion de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201-206.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ayala, A., & Cardona, M. (2016). Emociones y Desempeño Laboral. *Revista Electronica Psyconex*, 8(12), 211  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985/20784>
- Bello, A. (Enero - Junio de 2016). Teletrabajo y Outsourcing como herramientas de optimizacion e innovacion laboral en un entorno globalizado. *Revista Multidisciplinaria Dialogica*, 13(1).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6222110>
- Brandon, A., B., C., E., D., Q., L., Y., & Mejía, D. (2020). La cultura y el clima de las organizaciones en época de confinamiento a causa del COVID 19. *Conocimiento, investigación y educación. Revista digital*, 1(9), 45-56.  
[http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/CIE/article/view/4085](http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CIE/article/view/4085)

- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano], Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys\\_Irene\\_Cacsire\\_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cairo, Y. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano], Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/17443/Yoshira\\_Marly\\_Cairo\\_Mendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/17443/Yoshira_Marly_Cairo_Mendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderon, R., Huilcapi, M., & Mora, J. (Febrero de 2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Revista de producción, ciencias e investigación*, 2(7), 15 - 22. <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1 - 20. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidaridad. *TELOS*, 22(1), 184 - 204. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Deloitte. (2020). *Estudio de empresas y trabajadores en crisis Covid-19*. Lima: Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/povs-covid19/cl-VF2-empresas-trabajadores-crisis-Covid-19.pdf>
- Diez Canseco, D., & Nava, S. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención de primaria II - Essalud, Lambayeque 2018*. Lambayeque - Peru: Universidad Cesar Vallejo.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31814/diez\\_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31814/diez_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Regional N° VIII - sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [tesis de maestría, Universidad Continental], repositorio institucional Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)

Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión], repositorio institucional Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026\\_41523105\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf)

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista: Evaluar*, 16(1). <https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>

García, E., Valle, A., & Cespedes, J. (2020). Employer Branding. Reflexiones en tiempos de pandemia. *Revista Disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 2(1), 179-194. <https://doi.org/www.doi.org/10.47666/summa.2.esp.12>

Guevara, C. (2019). *Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañon EIRL, Lambayeque 2018*. Pimentel - Peru: Universidad Señor de Sipan. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico: Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

- Jaramillo, M., & Ñopo, H. (Septiembre - Diciembre de 2020). El impacto del Covid-19 sobre la economía peruana. *Revista de Literatura Económica*, 17(51). <http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/552/585>
- Llerena, R., & Sanchez, C. (20 de Abril de 2020). Emergencia, manejo, vulnerabilidad y respuestas al impacto de la pandemia COVID-19 en Perú. *Revista Scielo*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.94>
- Martinez, O., & Vargas, T. (Mayo - Agosto de 2019). Procedimiento para la gestion del proceso de reclutamiento y seleccion de personal en funcion de desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo ( COODES)*, 7(2), 225-242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Martí-Noguera, J. (2020). Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 1-7. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559021/29063559021.pdf>
- Merino, M., Carranza, L., Díez Canseco, R., Thorne, A., Benavidez, A., & Gonzales, J. (Abril de 2020). Contencion y Reactivacion en tiempos del Covid-19. *Economía Peruana*(1), 1-36. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9889/1/2020\\_Diez-Canseco\\_Econom%c3%ada-Peruana.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9889/1/2020_Diez-Canseco_Econom%c3%ada-Peruana.pdf)
- Montoya, M. (Junio de 2018). Comunicacion Organizacional: Revision de su concepto y practica de algunos autores Mexicanos. *Revista Electronica : Razon y Palabra*, 22(1), 778 - 795. <http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1134>
- Mullo, E. (2020). *Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía*. [Tesis de maestria, Universidad Técnica de Cotopaxi], repositorio institucional Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7395/1/MUTC-000830.pdf>

- Navarro, C. (2019). *Impacto de la Gestión del Talento Humano en la retención de los empleados de las multinacionales asentadas en Colombia*. Colombia: Universidad De la Sabana. [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/38859/Navarro%20Catalina\\_Trabajo%20de%20Grado\\_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/38859/Navarro%20Catalina_Trabajo%20de%20Grado_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Noreña, A., Alcaraz - Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de de los criterios de rigor y éticos en la investigación. *Aquichan*, 12(3), 263-274. <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/viewFile/1824/2877>
- Oblitas, A., & Sempertegui, N. (2020). Ansiedad en tiempos de aislamiento social por COVID-19. Chota, Perú - 2020. *Avances En Enfermería*, 1-11. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/87589/76025>
- Orchack, G., & Marin, E. (2016). Diseño de un instrumento para medir la relacion Sistema de Compensacion, permanencia y compromiso. *Revista Global de Negocios*, 4(7). <https://www.theibfr.com/download/rgn/2016-rgn/rgn-v4n7-2016/RGN-V4N7-2016-7.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Suiza: Observatorio de la OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)
- Orozco, A. (2017). *El Impacto de la Capacitacion*. Mexico D.F.: UNID - Editorial Digital. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RNRJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=capacitacion+al+personal&ots=NFqfrnMCez&sig=xLqRP\\_SpoR7mCEsjx1bdmETeJcA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RNRJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=capacitacion+al+personal&ots=NFqfrnMCez&sig=xLqRP_SpoR7mCEsjx1bdmETeJcA#v=onepage&q&f=false)
- Osorio, M. (2016). El impacto de la Remuneracion en la gestion de recursos humanos. *Revista de la Universidad de Deusto*, 217, 85-118. [http://newsletter.alumnidba.es/files/descargas/1482420293\\_1.pdf#page=89](http://newsletter.alumnidba.es/files/descargas/1482420293_1.pdf#page=89)

- Quimi, C. (2019). *La gestion del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la direccion provincial del IESS Santa Elena, 2017*. La Libertad - Ecuador: Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4668/UPSE-TAE-2019-0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintanilla, J., & Barrera, M. (2018). Liderazgo y Cultura. Influencia en la eficiencia Organizacional. *Revista Publicando*, 14(2), 286 - 302. <https://core.ac.uk/reader/236644410>
- Ramírez, R., Chacon, H., & Valencia, K. (Setiembre de 2018). GTH como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Centro De Investigacion de Ciencias Administrativas y Gerenciales ( CICAG)*, 16(1). <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929/3703>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (Diciembre de 2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Revista Informacion Tecnologica*, 30(6), 167-176. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ramos. (2017). *Gestion del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huanuco - Peru: Universidad de Huanuco. [http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez, A., & Nerea, A. (Julio - Diciembre de 2020). Covid 19, globalización, complejidad e incertidumbre : Algunas reflexiones sobre gestión empresarial en tiempos de crisis y mas allá. *Revista Geon*, 7(2), 1-17. <https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/219/205>
- Rojas, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC Lambayeque, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán], Repositorio institucional Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7215>

- Rojas, M. (2019). *Gestion del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC Lambayeque 2018*. Pimentel - Lambayeque: Universidad Señor De Sipan. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/7215>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazon De Jesus, Lima Enero 2018*. Lima - Peru: Universidad Norbert Wiener. <http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rueda, C., Jimenez, K., & Sanchez, Y. (Julio - Diciembre de 2015). Percepciones del impacto de la capacitacion, compensacion y seleccion del personal en la eficiencia de proyectos. *Revista Ad - Minister*, 5-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412697>
- Saavedra, L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. Chiclayo - Peru: Universidad Cesar Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36790/Saavedra\\_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36790/Saavedra_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, A. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers*. [Tesis de maestria, Universidad Técnica de Cotopaxi], repositorio institucional Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7281/1/MUTC-000757.pdf>
- Sanchez, M., & Garcia, M. (Junio de 2017). Satisfaccion laboral en los entornos de trabajo. Una exploracion cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161 - 166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santiesteban, E. (2014). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Las Tunas - Cuba: Editorial Academica Universitaria. <http://200.14.53.80/bitstream/123456789/16/1/Metodolog%c3%ada%20de%20la%20Investigaci%c3%b3n%20Cient%c3%adfica.pdf>

- Santillán, W. (2020). El Teletrabajo en el Covid-19. *Revista Cienciamerica*, 9(2), Abril - Octubre. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/289/451>
- Suarez, R., Rodriguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Analisis de Percepcion sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista: Ingenieria, Matematicas y Ciencias de la Informacion*, 4(8), 61- 67. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>
- Torres, D. (2019). Estrategia de Compensaciones como herramienta de satisfaccion laboral. *Revista Geon*, 6(2), 4-9. <https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/1701/1/01%20ESTRATEGIA%20DE%20COMPENSACIONES%20COMO%20HERRAMIENTA%20DE%20SATISFACI%c3%93N%20LABORAL.pdf>
- Torres, S., Cuesta, A., & Piñero, P. (Mayo - Agosto de 2018). Evaluacion de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista de Ingenieria Industrial*, 2, 124 - 134. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n2/1815-5936-rii-39-02-124.pdf>
- Veintimilla, J., & Velasquez, P. (Marzo de 2017). Modelos de Reclutamiento y Seleccion de Personal para el area comercial de Instituciones Financieras. *Revista: REDIPE*, 6(3). <http://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217/214>
- Velasquez, A. (31 de Diciembre de 2017). Aprendizaje Colaborativo y Desempeño Laboral. *Revista : Ediciones Universidad de Salamanca*, 18(4). <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1088/1/2444-8729-2017-0018-0004-0053-0073.pdf>
- Vera , A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *INNOVAR*, 29(74), 25 - 44. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Yong, N. (2020). *La fortaleza del talento humano en tiempos de COVID-19*. Diario Gestión: <https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestion-empresarial/2020/05/la-fortaleza-del-talento-humano-en-tiempos-de-covid-19.html/>

## ANEXOS

### Anexo 1.- Matriz de Consistencia

**Título: Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral En El Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿De qué manera la Gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020?	Analizar la incidencia de la Gestión del talento en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.	H1: La Gestión del talento humano incide en el desempeño laboral, en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020 de manera significativa	Variable independiente:  Gestión del Talento Humano
<b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICOS</b>		
¿Cuál es el nivel de Gestión del talento humano, en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020?	Identificar el nivel de Gestión del talento en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.		
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral, en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020?	Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.	H0: La Gestión del talento humano no incide en el desempeño laboral, en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020 de manera significativa.	Variable Dependiente:  Desempeño Laboral
¿Cuál es el nivel de relación existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020?	Determinar la relación existente entre Gestión del talento y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.		

Nota: Elaboración Propia

## Anexo 2.-Cuestionarios

### Cuestionario – Gestión del Talento Humano

Estimado colaborador, soy estudiante de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipan. Me encuentro realizando una investigación denominada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020". Para ello requiero de su participación para llenar una serie de preguntas, donde deberá desplegar las alternativas y marcar la que más se ciñe a su opinión. Asimismo, garantizarle que la información proporcionada será para fines investigativos, por lo que tendrá un tratamiento anónimo.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
1	En su opinión, ¿Consideras que la empresa realiza adecuadamente el proceso de reclutamiento y selección de personal, en el contexto actual?					
2	En su opinión, ¿La empresa determina con claridad las funciones y responsabilidades que ejercen los nuevos colaboradores que forman parte de la empresa?					
3	En su opinión, ¿El análisis de puestos que realiza la empresa, ayuda a mejorar los lineamientos y políticas de personal en beneficio de los trabajadores?					
4	En su opinión, ¿Consideras que la empresa adopta los criterios de aptitud, capacidad y competencia, para la elaboración del perfil de puestos?					
5	En su opinión, ¿Consideras adecuado el proceso de contratación que ejerce la empresa frente a los trabajadores, en el contexto actual?					
6	En su opinión, ¿Considera clara y entendible la información contenida en el contrato laboral en relación a los derechos y obligaciones para el trabajador?					
7	En su opinión, ¿Se viene respetando cada uno de los puntos detallados en el tipo de contrato laboral que adopta la empresa?					
8	En su opinión, ¿El proceso de Inducción al personal, lo viene realizando un integrante de la empresa que conoce perfectamente todos los procesos?					

<b>9</b>	En su opinión, ¿Considera que el proceso de inducción que realiza la empresa, muestra un mejor panorama y expectativa al trabajador en la ejecución de sus funciones, en el contexto actual?					
<b>10</b>	En su opinión, ¿Los cursos de actualización y desarrollo como parte de la capacitación al personal, ayudan a mejorar el potencial del trabajador en la realización de labores, en el contexto actual?					
<b>11</b>	En su opinión, ¿Se está alcanzando los objetivos internos de las áreas de trabajo, con la puesta en práctica de capacitaciones al personal?					
<b>12</b>	En su opinión, ¿Las capacitaciones al personal que realiza la empresa están enfocadas al nivel de competencias del colaborador para hacer frente a situaciones reales de trabajo?					
<b>13</b>	En su opinión, ¿Se está respetando las condiciones y plazos establecidos para el dictado de capacitaciones al personal?					
<b>14</b>	En su opinión, ¿Considera que el sistema de remuneración que adopta la empresa en el contexto actual, genera una sólida permanencia del colaborador hacia la empresa?					
<b>15</b>	En su opinión, ¿El buen desempeño del trabajador se ve reflejado en base al sistema de remuneración que la empresa ofrece?					
<b>16</b>	En su opinión, ¿Se evidencia que la empresa mantenga una estructura definida para la realización de incentivos al personal?					
<b>17</b>	En su opinión ¿Existen resultados favorables en el desempeño del trabajador con la puesta en práctica de incentivos al personal?					
<b>18</b>	En su opinión ¿Considera que los incentivos otorgados al personal, impulsa al logro de los objetivos de la organización, en el contexto actual?					
<b>19</b>	En su opinión ¿La empresa aplica oportunamente los reconocimientos al personal por su buena labor?					
<b>20</b>	En su opinión ¿Se viene adoptando como política de la empresa, el otorgamiento de reconocimientos al trabajador para premiar su buen desempeño?					
<b>21</b>	En su opinión ¿La gestión del talento humano en la empresa genera un buen desempeño laboral del trabajador en la empresa, en el contexto actual?					

## Cuestionario – Desempeño Laboral

Estimado colaborador, soy estudiante de la escuela de administración de la USS. Me encuentro realizando una investigación denominada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020". El objetivo es evaluar el desempeño realizado por el trabajador dentro de la empresa. Para ello requiero de su participación para llenar una serie de preguntas, como responsable de personal en el estudio contable. Marque solo una opción. Asimismo, garantizarle que la información proporcionada será para fines investigativos, por lo que tendrá un tratamiento anónimo.

Nombre de la Empresa:	Estudio Contable Chávez Tovar SAC
Nombre del Observador:	
Giro de la Empresa:	Servicios de Contabilidad

Objetivo: Observar y evaluar el desempeño realizado por el trabajador dentro de la empresa. Las alternativas de respuesta son:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nro.	Aspectos a Evaluar	1	2	3	4	5
1	¿Se adaptan al entorno laboral actual?					
2	¿Se emplean las herramientas que la empresa ofrece?					
3	¿Se inician las actividades a la hora establecida?					
4	¿Se justifican las ausencias laborales?					
5	¿Existe comunicación entre el equipo de trabajo?					
6	¿Se comunican los hechos relevantes al jefe inmediato?					
7	¿Se interactúa con los clientes?					
8	¿Existe concentración durante la jornada laboral?					
9	¿Existe buen comportamiento en el área de trabajo?					
10	¿Existe orden en la elaboración de actividades?					
11	¿Existe responsabilidad en el desempeño de sus labores?					
12	¿Se cumplen los objetivos internos del área?					
13	¿Se orienta a los compañeros de trabajo?					

<b>14</b>	¿Existe claridad y entendimiento de las funciones a realizar?					
<b>15</b>	¿Existe trabajo en equipo?					
<b>16</b>	¿Son mínimos los errores en las tareas asignadas?					
<b>17</b>	¿El tiempo se distribuye adecuadamente en el trabajo?					
<b>18</b>	¿Existe confianza en el equipo de trabajo?					
<b>19</b>	¿La productividad laboral es alta?					
<b>20</b>	¿Se consiguen los resultados planteados?					
<b>21</b>	¿Existe liderazgo en la empresa?					
<b>22</b>	¿Los colaboradores tienen alta competencia profesional?					
<b>23</b>	¿Existe puntualidad en las capacitaciones asignadas por la empresa?					
<b>24</b>	¿Se motiva a los colaboradores de la empresa?					

## Anexo N° 03.- Validaciones



5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

### INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

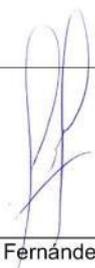
<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>	Víctor Hugo Fernández Bedoya	
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Investigación en Ciencias Empresariales
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctor en Administración
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	12 años
	<b>CARGO</b>	Gerente General y Docente Universitario
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Bravo Renilla Viviana Karolina Damian Santamaría Estefany Jareth
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>3.2</b>		
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario (X)	
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Analizar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</p>	



04	En su opinión, ¿Consideras que la empresa adopta los criterios de aptitud, capacidad y competencia, para la elaboración del perfil de puestos?	A( <input checked="" type="checkbox"/> ) ) SUGERENCIAS:	D ( )
05	En su opinión, ¿Consideras adecuado el proceso de contratación que ejerce la empresa frente a los trabajadores, en el contexto actual?	A( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
06	En su opinión, ¿Considera clara y entendible la información contenida en el contrato laboral en relación a los derechos y obligaciones para el trabajador?	A( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
07	En su opinión, ¿Se viene respetando cada uno de los puntos detallados en el tipo de contrato laboral que adopta la empresa?	A( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
08	En su opinión, ¿El proceso de Inducción al personal, lo viene realizando un integrante de la empresa que conoce perfectamente todos los procesos?	A( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
09	En su opinión, ¿Considera que el proceso de inducción que realiza la empresa, muestra un mejor panorama y expectativa al trabajador en la ejecución de sus funciones, en el contexto actual?	A( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
10	En su opinión, ¿Los cursos de actualización y desarrollo como parte de la capacitación al personal, ayudan a mejorar el potencial del trabajador en la realización de labores, en el contexto actual?	A( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )

11	En su opinión, ¿Se está alcanzando los objetivos internos de las áreas de trabajo, con la puesta en práctica de capacitaciones al personal?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
12	En su opinión, ¿Las capacitaciones al personal que realiza la empresa están enfocadas al nivel de competencias del colaborador para hacer frente a situaciones reales de trabajo?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
13	En su opinión, ¿Se está respetando las condiciones y plazos establecidos para el dictado de capacitaciones al personal?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
14	En su opinión, ¿Considera que el sistema de remuneración que adopta la empresa en el contexto actual, genera una sólida permanencia del colaborador hacia la empresa?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
15	En su opinión, ¿El buen desempeño del trabajador se ve reflejado en base al sistema de remuneración que la empresa ofrece?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
16	En su opinión, ¿Se evidencia que la empresa mantenga una estructura definida para la realización de incentivos al personal?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
17	En su opinión ¿Existen resultados favorables en el desempeño del trabajador con la puesta en práctica de incentivos al personal?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
18	En su opinión ¿Considera que los incentivos otorgados al personal, impulsa al logro de los objetivos de la organización, en el contexto actual?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:

19	En su opinión ¿La empresa aplica oportunamente los reconocimientos al personal por su buena labor?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
20	En su opinión ¿Se viene adoptando como política de la empresa, el otorgamiento de reconocimientos al trabajador para premiar su buen desempeño?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
21	En su opinión ¿El gestión del talento humano en la empresa genera un buen desempeño laboral del trabajador en la empresa, en el contexto actual?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( x )      D (   ):
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b> Todo conforme		
<b>7. OBSERVACIONES</b> Ninguna		



\_\_\_\_\_  
Víctor Hugo Fernández Bedoya

Colegiatura N° 019524

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE  
EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>	Víctor Hugo Fernández Bedoya	
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Investigación en Ciencias Empresariales
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctor en Administración
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	12 años
	<b>CARGO</b>	Gerente General y Docente Universitario
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Bravo Renilla Viviana Karolina Damián Santamaría Estefany Jareth
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>3.2</b>		
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario (X)	
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Analizar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</p>	

		<p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de Gestión del talento humano en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> <li>- Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020</li> <li>- Determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> </ul>
<p><b>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b></p>		
<b>N</b>	<b>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
01	¿Se adaptan al entorno laboral actual?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
02	¿Se emplean las herramientas que la empresa ofrece?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
03	¿Se inician las actividades a la hora establecida?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
04	¿Se justifican las ausencias laborales?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
05	¿Existe comunicación entre el equipo de trabajo?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
06	¿Se comunican los hechos relevantes al jefe inmediato?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
07	¿Se interactúa con los clientes?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:

08	¿Existe concentración durante la jornada laboral?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
09	¿Existe buen comportamiento en el área de trabajo?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
10	¿Existe orden en la elaboración de actividades?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
11	¿Existe responsabilidad en el desempeño de sus labores?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
12	¿Se cumplen los objetivos internos del área?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
13	¿Se orienta a los compañeros de trabajo?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
14	¿Existe claridad y entendimiento de las funciones a realizar?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
15	¿Existe trabajo en equipo?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
16	¿Son mínimos los errores en las tareas asignadas?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
17	¿El tiempo se distribuye adecuadamente en el trabajo?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
18	¿Existe confianza en el equipo de trabajo?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
19	¿La productividad laboral es alta?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
20	¿Se consiguen los resultados planteados?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
21	¿Existe liderazgo en la empresa?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	
22	¿Los colaboradores tienen alta competencia profesional?	A( x )	D( )
		SUGERENCIAS:	

23	¿Existe puntualidad en las capacitaciones asignadas por la empresa?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
24	¿Se motiva a los colaboradores de la empresa?	A( x )      D (   ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( x )      D (   ):
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b> Todo conforme		
<b>7. OBSERVACIONES</b> Ninguna		

\_\_\_\_\_  
Víctor Hugo Fernández Bedoya

Colegiatura N° 019524

<b>3</b>	PT-3	Validación de Instrumentos
----------	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>15. NOMBRE DEL JUEZ</b>	Carlos Antonio Angulo Corcuera	
<b>16.</b>	<b>PROFESION</b>	Licenciado En Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administrador.
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magister.
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	10 años
	<b>CARGO</b>	Gerente Instituto Vial M.P. Ch
<p align="center">Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020</b></p>		
<b>17. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Bravo Renilla Viviana Karolina Damian Santamaria Estefany Jareth
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>18. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario (X)	
<b>19. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Analizar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</p>	

		<p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de Gestión del talento humano en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> <li>- Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> <li>- Determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> </ul>
<p>A continuación se le presentan los Indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
<b>N</b>	<b>8. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
01	En su opinión, ¿Consideras que la empresa realiza adecuadamente el proceso de reclutamiento y selección de personal, en el contexto actual?	A( X )            D (   ) SUGERENCIAS:
02	En su opinión, ¿La empresa determina con claridad las funciones y responsabilidades que ejercen los nuevos colaboradores que forman parte de la empresa?	A( X )            D (   ) SUGERENCIAS:
03	En su opinión, ¿El análisis de puestos que realiza la empresa, ayuda a mejorar los lineamientos y políticas de personal en beneficio de los trabajadores?	A( X )            D (   ) SUGERENCIAS:

04	En su opinión, ¿Consideras que la empresa adopta los criterios de aptitud, capacidad y competencia, para la elaboración del perfil de puestos?	A( X )                      D (   ) SUGERENCIAS:
05	En su opinión, ¿Consideras adecuado el proceso de contratación que ejerce la empresa frente a los trabajadores, en el contexto actual?	A( X )                      D (   ) SUGERENCIAS:
06	En su opinión, ¿Considera clara y entendible la información contenida en el contrato laboral en relación a los derechos y obligaciones para el trabajador?	A( X )                      D (   ) SUGERENCIAS:
07	En su opinión, ¿Se viene respetando cada uno de los puntos detallados en el tipo de contrato laboral que adopta la empresa?	A( X )                      D (   ) SUGERENCIAS:
08	En su opinión, ¿El proceso de Inducción al personal, lo viene realizando un integrante de la empresa que conoce perfectamente todos los procesos?	A( X )                      D (   ) SUGERENCIAS:
09	En su opinión, ¿Considera que el proceso de inducción que realiza la empresa, muestra un mejor panorama y expectativa al trabajador en la ejecución de sus funciones, en el contexto actual?	A( X )                      D (   ) SUGERENCIAS:
10	En su opinión, ¿Los cursos de actualización y desarrollo como parte de la capacitación al personal, ayudan a mejorar el potencial del trabajador en la realización de labores, en el contexto actual?	A( X )                      D (   ) SUGERENCIAS:

11	En su opinión, ¿Se está alcanzando los objetivos internos de las áreas de trabajo, con la puesta en práctica de capacitaciones al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
12	En su opinión, ¿Las capacitaciones al personal que realiza la empresa están enfocadas al nivel de competencias del colaborador para hacer frente a situaciones reales de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
13	En su opinión, ¿Se está respetando las condiciones y plazos establecidos para el dictado de capacitaciones al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
14	En su opinión, ¿Considera que el sistema de remuneración que adopta la empresa en el contexto actual, genera una sólida permanencia del colaborador hacia la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
15	En su opinión, ¿El buen desempeño del trabajador se ve reflejado en base al sistema de remuneración que la empresa ofrece?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
16	En su opinión, ¿Se evidencia que la empresa mantenga una estructura definida para la realización de incentivos al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
17	En su opinión ¿Existen resultados favorables en el desempeño del trabajador con la puesta en práctica de incentivos al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
18	En su opinión ¿Considera que los incentivos otorgados al personal, impulsa al logro de los objetivos de la organización, en el contexto actual?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:

19	En su opinión ¿La empresa aplica oportunamente los reconocimientos al personal por su buena labor?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
20	En su opinión ¿Se viene adoptando como política de la empresa, el otorgamiento de reconocimientos al trabajador para premiar su buen desempeño?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
21	En su opinión ¿El gestión del talento humano en la empresa genera un buen desempeño laboral del trabajador en la empresa, en el contexto actual?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( 21 )      D (   ):
<b>20. COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>21. OBSERVACIONES</b>		



JUEZ - EXPERTO

Juez Experto  
Colegiatura N° 10942

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>15. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Carlos Antonio Angulo Corcuera
16.	<b>PROFESION</b>	Licenciado En Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administrador.
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magister.
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	10 años
	<b>CARGO</b>	Gerente Instituto Vial M.P. Ch
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>17. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Bravo Renilla Viviana Karolina Damián Santamaría Estefany Jareth
3.2	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>18. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario (X)
<b>19. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u><b>GENERAL</b></u> Analizar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

		<p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de Gestión del talento humano en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> <li>- Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020</li> <li>- Determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> </ul>
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR <b>ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b></p>		
<b>N</b>	<b>8. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
01	¿Se adaptan al entorno laboral actual?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
02	¿Se emplean las herramientas que la empresa ofrece?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
03	¿Se inician las actividades a la hora establecida?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
04	¿Se justifican las ausencias laborales?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
05	¿Existe comunicación entre el equipo de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
06	¿Se comunican los hechos relevantes al jefe inmediato?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
07	¿Se interactúa con los clientes?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:

08	¿Existe concentración durante la jornada laboral?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
09	¿Existe buen comportamiento en el área de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
10	¿Existe orden en la elaboración de actividades?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
11	¿Existe responsabilidad en el desempeño de sus labores?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
12	¿Se cumplen los objetivos internos del área?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
13	¿Se orienta a los compañeros de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
14	¿Existe claridad y entendimiento de las funciones a realizar?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
15	¿Existe trabajo en equipo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
16	¿Son mínimos los errores en las tareas asignadas?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
17	¿El tiempo se distribuye adecuadamente en el trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
18	¿Existe confianza en el equipo de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
19	¿La productividad laboral es alta?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
20	¿Se consiguen los resultados planteados?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
21	¿Existe liderazgo en la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
22	¿Los colaboradores tienen alta competencia profesional?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:

23	¿Existe puntualidad en las capacitaciones asignadas por la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
24	¿Se motiva a los colaboradores de la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A( 24 )      D (   ):
20.COMENTARIOS GENERALES		
21.OBSERVACIONES		



JUEZ - EXPERTO

Juez Experto  
Colegiatura N° 10942

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

8. NOMBRE DEL JUEZ	Ericka Julisa Suysuy Chambergo	
9.	PROFESIÓN	Licenciada En Administración
	ESPECIALIDAD	Recursos Humanos
	GRADO ACADÉMICO	Doctora en Gestión Publica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8 años
	CARGO	Docente De Tiempo Completo
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>10.DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Bravo Renilla Viviana Karolina Damian Santamaría Estefany Jareth
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
11. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario (X)	
12.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<b><u>GENERAL</u></b> Analizar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.	

		<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de Gestión del talento humano en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> <li>- Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> <li>- Determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</li> </ul>
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
<b>N</b>	<b>7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
01	En su opinión, ¿Consideras que la empresa realiza adecuadamente el proceso de reclutamiento y selección de personal, en el contexto actual?	A( X )                  D(    ) SUGERENCIAS:
02	En su opinión, ¿La empresa determina con claridad las funciones y responsabilidades que ejercen los nuevos colaboradores que forman parte de la empresa?	A( X )                  D(    ) SUGERENCIAS:
03	En su opinión, ¿El análisis de puestos que realiza la empresa, ayuda a mejorar los lineamientos y políticas de personal en beneficio de los trabajadores?	A( X )                  D(    ) SUGERENCIAS:

04	En su opinión, ¿Consideras que la empresa adopta los criterios de aptitud, capacidad y competencia, para la elaboración del perfil de puestos?	A( X )          D (   ) SUGERENCIAS:
05	En su opinión, ¿Consideras adecuado el proceso de contratación que ejerce la empresa frente a los trabajadores, en el contexto actual?	A( X )          D (   ) SUGERENCIAS:
06	En su opinión, ¿Considera clara y entendible la información contenida en el contrato laboral en relación a los derechos y obligaciones para el trabajador?	A( X )          D (   ) SUGERENCIAS:
07	En su opinión, ¿Se viene respetando cada uno de los puntos detallados en el tipo de contrato laboral que adopta la empresa?	A( X )          D (   ) SUGERENCIAS:
08	En su opinión, ¿El proceso de Inducción al personal, lo viene realizando un integrante de la empresa que conoce perfectamente todos los procesos?	A( X )          D (   ) SUGERENCIAS:
09	En su opinión, ¿Considera que el proceso de inducción que realiza la empresa, muestra un mejor panorama y expectativa al trabajador en la ejecución de sus funciones, en el contexto actual?	A( X )          D (   ) SUGERENCIAS:
10	En su opinión, ¿Los cursos de actualización y desarrollo como parte de la capacitación al personal, ayudan a mejorar el potencial del trabajador en la realización de labores, en el contexto actual?	A( X )          D (   ) SUGERENCIAS:

11	En su opinión, ¿Se está alcanzando los objetivos internos de las áreas de trabajo, con la puesta en práctica de capacitaciones al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
12	En su opinión, ¿Las capacitaciones al personal que realiza la empresa están enfocadas al nivel de competencias del colaborador para hacer frente a situaciones reales de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
13	En su opinión, ¿Se está respetando las condiciones y plazos establecidos para el dictado de capacitaciones al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
14	En su opinión, ¿Considera que el sistema de remuneración que adopta la empresa en el contexto actual, genera una sólida permanencia del colaborador hacia la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
15	En su opinión, ¿El buen desempeño del trabajador se ve reflejado en base al sistema de remuneración que la empresa ofrece?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
16	En su opinión, ¿Se evidencia que la empresa mantenga una estructura definida para la realización de incentivos al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
17	En su opinión ¿Existen resultados favorables en el desempeño del trabajador con la puesta en práctica de incentivos al personal?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
18	En su opinión ¿Considera que los incentivos otorgados al personal, impulsa al logro de los objetivos de la organización, en el contexto actual?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:

19	En su opinión ¿La empresa aplica oportunamente los reconocimientos al personal por su buena labor?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
20	En su opinión ¿Se viene adoptando como política de la empresa, el otorgamiento de reconocimientos al trabajador para premiar su buen desempeño?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
21	En su opinión ¿El gestión del talento humano en la empresa genera un buen desempeño laboral del trabajador en la empresa, en el contexto actual?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( 21 )      D (   ):
<b>13.COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>14.OBSERVACIONES</b>		

*Erica J Suysuy Ch*  


**Mg. Suysuy Chambergó Ericka Julissa**

Colegiatura N°: 13374

DNI: 45361458

---

Juez Experto  
Colegiatura N° 13374

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>8. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Ericka Julisa Suysuy Chambergó
<b>9.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada En Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Recursos Humanos
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctora en Gestión Pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	8 años
	<b>CARGO</b>	Docente De Tiempo Completo
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>10. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Bravo Renilla Viviana Karolina Damián Santamaría Estefany Jareth
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>3.2</b>		
<b>11. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario (X)
<b>12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u><b>GENERAL</b></u> Analizar la incidencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.

		<p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>- Identificar el nivel de Gestión del talento humano en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</p> <p>- Identificar el nivel del desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020</p> <p>- Determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020.</p>
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
<b>N</b>	<b>7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
01	¿Se adaptan al entorno laboral actual?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
02	¿Se emplean las herramientas que la empresa ofrece?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
03	¿Se inician las actividades a la hora establecida?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
04	¿Se justifican las ausencias laborales?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
05	¿Existe comunicación entre el equipo de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
06	¿Se comunican los hechos relevantes al jefe inmediato?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
07	¿Se interactúa con los clientes?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:

08	¿Existe concentración durante la jornada laboral?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
09	¿Existe buen comportamiento en el área de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
10	¿Existe orden en la elaboración de actividades?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
11	¿Existe responsabilidad en el desempeño de sus labores?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
12	¿Se cumplen los objetivos internos del área?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
13	¿Se orienta a los compañeros de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
14	¿Existe claridad y entendimiento de las funciones a realizar?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
15	¿Existe trabajo en equipo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
16	¿Son mínimos los errores en las tareas asignadas?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
17	¿El tiempo se distribuye adecuadamente en el trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
18	¿Existe confianza en el equipo de trabajo?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
19	¿La productividad laboral es alta?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
20	¿Se consiguen los resultados planteados?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
21	¿Existe liderazgo en la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
22	¿Los colaboradores tienen alta competencia profesional?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:

23	¿Existe puntualidad en las capacitaciones asignadas por la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
24	¿Se motiva a los colaboradores de la empresa?	A( X )      D (   ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( 24 )      D (   ):
<b>13. COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>14. OBSERVACIONES</b>		

*Erica S. Suy Suy G.*

~~Mg. Suy Suy Chamberg~~  
COLEGIATURA N° 13374

**Mg. Suysuy Chamberg Erica Julissa**

**Colegiatura N°: 13374**

**DNI: 45361458**

---

Juez Experto  
Colegiatura N° 13374

## Anexo N° 04.- Solicitud de permiso de Empresa

### **"Año de la Universalización de la Salud"**

Ciudad Universitaria, Diciembre del 2020

**Sr:**  
ALEX PERCY CHÁVEZ TOVAR

**Gerente Contable:**  
ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C

**Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.**

*De mi especial consideración:*

*Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.*

*Detalle datos del estudiante:*

- *Bravo Renilla Viviana Karolina, con DNI: 78012788*
- *Damian SantamAria Estefany Jareth, con DNI: 75235627*

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

*Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.*



Atentamente,

**Dra. Janet Isabel Cubas Carranza**  
Directora de EAP DE Administración  
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU  
T. 074-481610 Anexo 6239  
[jicubasc@crece.uss.edu.pe](mailto:jicubasc@crece.uss.edu.pe)

## Anexo N° 05.- Carta de Aceptación

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, diciembre del 2020

Sr:  
**ALEX PERCY CHAVEZ TOVAR**

**Gerente Contable:**  
**ESTUDIO CHAVEZ TOVAR S.A.C**

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: *"Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020"*

Por el presente, el que suscribe, Sr. Alex Percy Chávez Tovar, Gerente Contable del Estudio Chavez Tovar S.A.C, identificado con DNI N°: 16729456, AUTORIZO a las alumnas: Bravo Renilla Viviana Karolina, identificada con DNI N° 78012788 y Damián Santamaría Estefany Jareth, identificada con DNI N° 75235627, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, y siendo autoras del trabajo de la investigación denominado: *"Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en el Estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020"*, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos.

En tal sentido, los estudiantes en mención deberán coordinar al respecto, a fin de obtener el objetivo trazado, teniendo en cuenta se garantice la absoluta confidencia de la información solicitada.

Atentamente,



---

Alex Percy Chávez Tovar

DNI N° 16729456

Cargo de la empresa: Gerente Contable

## Anexo N° 06.- Resolución de Proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0521-2021/FACEM-USS

Chiclayo, 25 de junio de 2021.

#### VISTO:

El Oficio N°0149-2021/FACEM-DA-USS de fecha 25/06/2021, y el proveído del decano de la FACEM, de fecha 25/06/2021, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativas aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, según Oficio N°0149-2021/FACEM-DA-USS de fecha 25/06/2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra Janet Isabel Cubas Carranza, solicita modificación de título del proyecto de tesis de los estudiantes que se detallan en la parte resolutive, los cuales fueron aprobados con resolución N°1240-FACEM-USS-2020 de fecha 03 de diciembre de 2020,

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

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: MODIFICAR** la Resolución N°1240-FACEM-USS-2020, de fecha de 03 diciembre de 2020, numerales; según se detalla en cuadro adjunto:

#### DICE:

N°	AUTOR(S)	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1.	- BRAVO RENILLA VIVIANA - DAMIÁN SANTAMARÍA ESTEFANY	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR SAC, CHICLAYO – 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

#### DEBE DECIR:

N°	AUTOR(S)	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1.	- BRAVO RENILLA VIVIANA - DAMIÁN SANTAMARÍA ESTEFANY	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES  
Decano(e)  
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes  
Secretaría Académica  
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)

## Anexo N° 07.- T1



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

Pimentel, agosto del 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

Los suscritos:

Bravo Renilla Viviana Karolina con DNI 78012788 y Damian Santamaria Estefany Jareth con DNI 75235627.

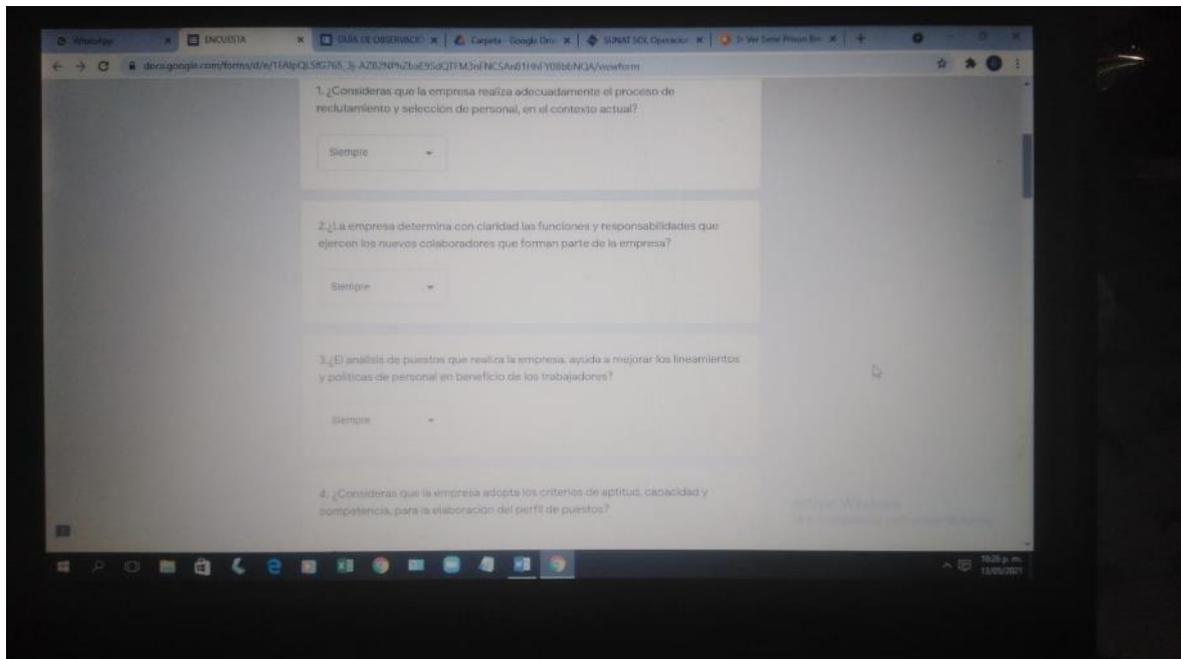
En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en el estudio Chávez Tovar S.A.C, 2020 ,presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciadas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, 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 mi (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
Bravo Renilla Viviana Karolina	78012788	
Damian Santamaria Estefany Jareth	75235627	

## Anexo N° 08.- Aplicación de Instrumentos



WhatsApp 23:38 54 %  
docs.google.com

20. ¿Se viene adoptando como política de la empresa, el otorgamiento de reconocimientos al trabajador para premiar su buen desempeño?

Siempre

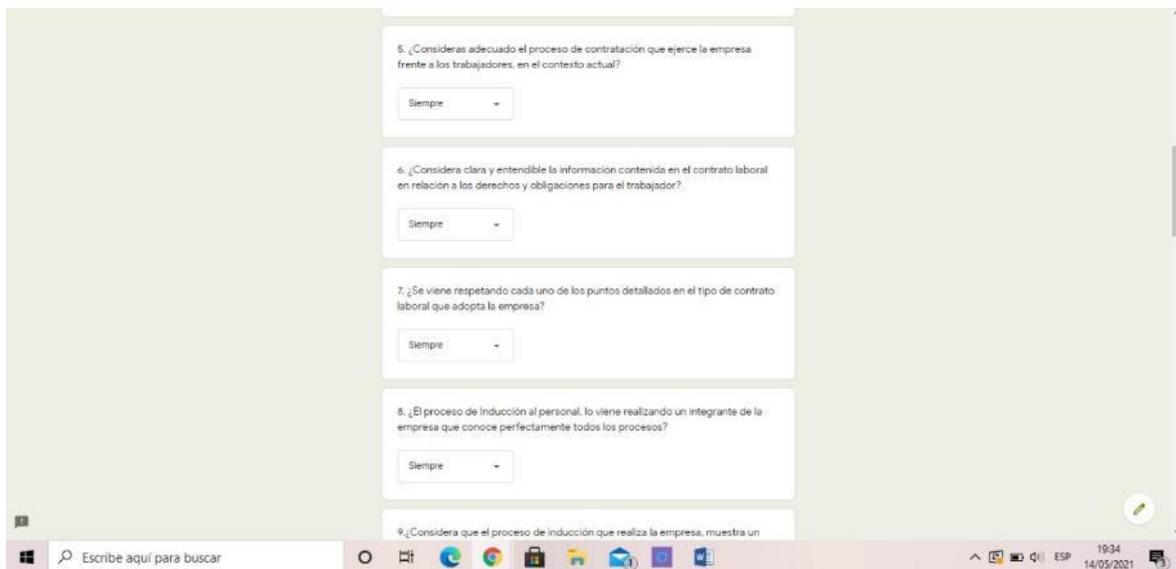
21. ¿El desarrollo del talento humano en la empresa genera un buen desempeño laboral del trabajador en la empresa, en el contexto actual?

Siempre

Enviar

Este formulario se creó en UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios



## Anexo N° 09.- Reporte de Turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C,**

AUTOR

**Bravo Renilla Viviana Karolina Damian Santamaria Estefany Jareth**

RECUENTO DE PALABRAS

**10636 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**58631 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**39 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**141.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 11, 2023 1:56 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 11, 2023 1:57 PM GMT-5**

#### ● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## Anexo N° 10.- 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° 1240-FACCEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, **Bravo Renilla Viviana Karolina y Damian Santamaria Estefany Jareth**, con su tesis Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C, CHICLAYO, 2020**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% 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, 10 de noviembre del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.