



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BCL
CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO- 2020**

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

AUTOR:

Bach. Aquino Vasquez Erich

<https://orcid.org/0000-0002-1681-3028>

ASESOR:

Dr. Mego Núñez Onésimo

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

PIMENTEL – PERÚ

2023

TESIS
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA BCL CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO- 2020

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

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresado del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BCL CONTRATISTAS 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:

Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA
Aquino Vasquez Erich	43261833	

Pimentel, 13 de febrero de 2023

DEDICATORIA

A mis tías Rilda y Zulmira, que en vida fueron las que me impulsaron a seguir estudiando a pesar de las adversidades.

A mis hermanos Kenny y Armida y sobre todo a mi tía Juanita que, siempre han estado conmigo y me han apoyado durante toda la carrera

A mi esposa, Terry y mi hija Luciana que son el motivo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A dios por darme la bendición de vivir cada día y poder terminar la carrera de manera satisfactoria.

A la universidad que a pesar de las adversidades por la pandemia siempre ha sabido mantener el nivel de enseñanza.

A mis docentes que me han enseñado mucho durante toda la carrera con dedicación y esmero a pesar de no estar en forma presencial.

Un agradecimiento especial a mi asesor el Dr. Onésimo Mego Núñez el cual estuvo apoyándome a lo largo del desarrollo de mi tesis.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo - 2020. La investigación fue descriptiva – correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, para ello se utilizó una población de 19 trabajadores, este cuestionario estuvo basado en la escala de Likert, la confiabilidad fue comprobada mediante el alfa de Crombach cuyo resultado fue de 0,765, el resultado para la variable Independiente fue de un 47.68, el cual es eficiente y para el resultado de la variable dependiente fue de 28, el cual es muy eficiente, el resultado fue la existencia de una correlación entre las dos variables estudiadas además de las dimensiones reclutamiento, contratación las cuales fueron deficientes y muy deficientes respectivamente.

PALABRAS CLAVE:

Gestión de Talento Humano, Desempeño Laboral.

ABSTRAC

The objective of this research was to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Performance of the company BCL CONTRRATISTAS SAC Chiclayo - 2020. The research was descriptive - correlational with a non-experimental cross-sectional design, for this a population was used Out of 19 workers, this questionnaire was based on the Likert scale, the reliability was verified using Crombach's alpha, the result of which was 0.765, the result for the Independent variable was 47.68, which is efficient and for the result of the The variable depending on you was 28, which is very efficient. Finally, there was a correlation between the two variables studied in addition to the dimensions of recruitment, hiring, which were deficient and very deficient, respectively.

KEYWORDS:

Human Talent Management, Labor Performance.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación e importancia del estudio	30
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos.....	32
1.7.1. Objetivo General.....	32
1.7.2. Objetivos Específicos	32
II. MATERIAL Y MÉTODO	33
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2. Población y muestra.....	35
2.3. Variables operacionalización	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Procedimientos de análisis de datos	42
2.6. Criterios éticos.....	42
2.7. Criterios De Rigor Científicos	42
III. RESULTADOS	43
3.1. Tablas y Figuras	44
3.2. Discusión de Resultados	70
3.3. Aporte práctico	72
IV. Conclusiones y recomendaciones	82
4.1. Conclusiones.....	83
4.2. Recomendaciones.....	84
Referencias.....	85
Anexo 01: Matriz de Consistencia	90
Anexo 02: Cuestionario	91
Anexo 03: Validación del cuestionario	93
Anexo 04: Carta de autorización	102
Anexo 05: Resolución de proyecto	103
Anexo 06: Anexo T1	105
Anexo 07: Fotos	106

Anexo 8: Reporte TURNITIN	107
Anexo 9: Acta de originalidad.....	108

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Independiente Gestión del Talento Humano	37
Tabla 2 Operacionalización de la variable Dependiente Desempeño Laboral	39
Tabla 3: Tabla Confiabilidad	41
Tabla 4 Análisis de Correlación	44
Tabla 5 Prueba de normalidad	44
Tabla 6 Correlación entre dimensiones.....	46
Tabla 7 Promedio por Indicadores	47
Tabla 8 Intervalo por niveles.....	47
Tabla 9 Promedio por Dimensiones.....	48
Tabla 10 Intervalo por niveles.....	48
Tabla 11 Promedio por Variables	48
Tabla 12 Intervalo por niveles variable Gestión de Talento Humano.....	48
Tabla 13 Intervalo por niveles variable Desempeño Laboral	49
Tabla 14 Intervalo por niveles dimensión Reclutamiento	49
Tabla 15 Intervalos por niveles dimensión Selección del personal	49
Tabla 16 Intervalos por niveles dimensión Contratación de personal	49
Tabla 17 Intervalos por niveles dimensión Desarrollo de personal	50
Tabla 18 Intervalos por niveles dimensión Cese de personal	50
Tabla 19 La empresa brinda información interna sobre alguna vacante	51
Tabla 20 Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno.....	52
Tabla 21 Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona	53
Tabla 22 La entrevista mejora el nivel de selección del personal	54
Tabla 23 La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido.	54
Tabla 24 La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.....	55
Tabla 25 La renovación de contrato es automática.....	56
Tabla 26 La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades	57
Tabla 27 Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa.....	58
Tabla 28 La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud	59
Tabla 29 La empresa debería realizar despidos verbales.....	60
Tabla 30 La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir.....	61
Tabla 31 La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa	62
Tabla 32 La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.....	63
Tabla 33 El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos.....	64
Tabla 34 Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente.....	65
Tabla 35 Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema.....	66
Tabla 36 Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño.	67
Tabla 37 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.	68
Tabla 38 Presupuesto estrategia 1	73
Tabla 39 Presupuesto estrategia 2	74
Tabla 40 Presupuesto estrategia 3	75
Tabla 41 Materiales	76
Tabla 42 Propuesta	78
Tabla 43 Presupuesto general	78
Tabla 44 Costo / Beneficio	79

Índice de Figuras

Figura 1: Diseño de Investigación.....	35
Figura 2: Tabla de Confiabilidad	41
Figura 3 La empresa brinda información interna sobre alguna vacante	51
Figura 4 Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno	52
Figura 5 Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona	53
Figura 6 La entrevista mejora el nivel de selección del personal	54
Figura 7 La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido	55
Figura 8 La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.....	56
Figura 9 La renovación de contrato es automática	57
Figura 10 La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades.....	58
Figura 11 Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa	59
Figura 12 La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud	60
Figura 13 La empresa debería realizar despidos verbales.....	61
Figura 14 La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir	62
Figura 15 La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa.....	63
Figura 16 La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.	64
Figura 17 El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos.	65
Figura 18 Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente.....	66
Figura 19 Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema.....	67
Figura 20 Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño.	68
Figura 21 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	69
Figura 22: Programa para mejorar la gestión del talento humano	81
Figura 23: Primera evidencia fotográfica encuestando a la contadora.....	106
Figura 24: Tercera evidencia fotográfica junto a la contadora.	106

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática Nivel internacional

Abril (2019) afirman sobre los modelos en gestión del capital humano, empezando sobre los tradicionales hasta llegar a los modelos actuales, para este último hay sistemas integrados, los cuales se deben de tener en cuenta el diseño e implementación con sus respectivos procesos y subprocesos, este modelo es necesario implementarlo, puesto que permitirá a las empresas lograr sus objetivos además de que cualquier trabajador se adapte de manera rápida no solo a la organización a la cual está ingresando si no a cualquier otra organización. Que la aparición de nuevas tendencias sobre la gestión del capital humano, deben de describirse

Majad (2016) afirman sobre el fortalecimiento del talento humano en los colegios nacionales, puesto que la administración de las personas tiene un gran impacto en la productividad y desempeño, el autor diagnosticó la situación actual del centro educativo, determinar la estructura organizacional y elaborar una guía estándar de gestión de talento para las escuelas nacionales. Se considera implementar dicha guía, porque esto conlleva a generar buenas competencias individuales dentro de las instituciones educativas, haciendo que el rendimiento de los alumnos aumente.

Castro y Erazo (2020) mencionan que un modelo de gestión puede ayudar a detectar e identificar los problemas inherentes sobre la insatisfacción de los trabajadores dentro de una empresa, un modelo de gestión es una gran alternativa e implementarla permitiría aumentar el desarrollo del talento humano a la vez que mejora la gestión dentro de la organización, esto permite tener un grato ambiente laboral, reduciendo la rotación del personal, implementando un salario justo, horarios de acuerdo a cada área y sobre todo la optimización de los recursos.

Vera y Blanca (2019) mencionan sobre los grandes cambios de las Pymes durante el siglo XX, estos cambios han afectado la administración

de recursos humanos puesto que las Pymes responden por la producción que estas generan, además las Pymes no tienen un organigrama estable lo que dificulta un poco establecer un modelo rígido para la gestión, es por ello que los autores realizaron la revisión de bases teóricas para identificar e implementar un modelo que se adecue a la empresa y mejore la gestión de talento humano, también mencionan otros modelos de gestión los cuales se pueden aplicar en una Pyme, una buena gestión es necesario adicionar actividades dentro de la empresa para incrementar el desempeño de todos los trabajadores, si esto se logra se consigue un trabajo conjunto y coordinado permitiendo el logro de objetivos.

Cabezas (2016) menciona sobre el síndrome de Burnout, es un estado en el cual el trabajador se encuentra en un agotamiento mental y físico esto a causa del trabajo excesivo y recargado, el cual afecta directamente el desempeño laboral. El trabajador que labora en condiciones no adecuadas genera una disminución de eficiencia y eficacia para ello su investigación se enfocó en los docentes, los cuales trabajaban entre 40 horas en tiempo completo, 20 horas para el medio tiempo y 12 horas para tiempo parcial, este es un gran ejemplo sobre la excesiva carga laboral la cual genera un aumento de estrés crónico y para disminuirlo se necesita crear medidas preventivas para mejorar el desempeño y bajar el nivel de estrés de los trabajadores.

Nivel Nacional

Rojas , Cespedes y Bambaren (2015) mencionan y recopilan muchas perspectivas sobre la gestión del talento humano, esto se debe a la gran importancia que las empresas tienen cuando están en pleno desarrollo, además menciona sobre la gestión la cual empezó en los años 90 y hasta la fecha continua en constante cambio y adaptándose a las necesidades de las empresas, se debe de tener en cuenta que un buen manejo de gestión del talento humano ayuda a las empresas a aumentar su productividad.

Checa, Cabrera, y Chávarry (2020) mencionan sobre el crecimiento de las competencias de un trabajador dentro de una organización, esto se debe en gran parte a las organizaciones, las cuales son un medio para mejorar dichas competencias, a través de preparaciones, talleres de desarrollo enfocado a los empleados, etc. La mayoría de organizaciones no solo se preocupan por los objetivos y metas empresariales sino también se preocupan por organizar una buena gestión del personal, en esta investigación los autores evidenciaron el buen desempeño que realizan las empresas en el rubro bancario, los cuales están en constante contacto con clientes.

Calsina y Delgado (2019) los autores se enfocaron en proponer modelos de gestión para mejorar el desempeño, logrando identificar el problema el cual era la falta de organización, es por ello el bajo nivel de desempeño de los trabajadores, para los autores es de gran importancia que la organización tenga muy en claro los objetivos, sin ellos las áreas que componen la organización tendrían mucho dificultad para desarrollar sus actividades, dando como resultado un bajo desempeño en donde las quejas, las reprogramaciones, los recargos y sobre todo la falta de artículos las cuales tienen un efecto muy alto en la organización.

Quispe (2020) menciona que en mundo globalizado, las organizaciones ya no se enfocan en implementar estrategias, en invertir tecnología y sobre todo en recursos financieros, ahora las organizaciones son más competitivas no por el recurso que implementen sino por la gestión y la constante evaluación del desempeño laboral, la autora menciona a la evaluación como una herramienta muy importante porque permite identificar a los mejores trabajadores además de preparar puestos estratégicos de liderazgo, a pesar que son pocos los autores que hacen una definición precisa sobre la evaluación del desempeño laboral, la autora precisa que la evaluación del desempeño laboral no es más que el total de características,

capacidades y rendimiento de un trabajador, equipo u organización, comparadas con los objetivos definidos por la empresa. Es muy importante tener en claro mantener una evaluación del desempeño laboral porque permite controlar y dirigir al personal hacia a las metas propuestas por la organización.

Huanca (2020) menciona las causas más relevantes que pueden mejorar el desempeño de los colaboradores dentro de una organización, para determinar su comportamiento y sobre todo la satisfacción que los trabajadores poseen dentro de la organización, los factores más influyentes que la autora pudo identificar son el salario, el cual es indispensable en cualquier organización sin ella no se podría tener un buen desempeño, otro factor es el sistema de compensaciones el cual siempre debe tener como objetivo mantener una alianza entre trabajador y organización, esto permitirá elevar la satisfacción de los trabajadores, este sistema de compensación puede ser monetaria como no monetaria.

Nivel Local

BCL CONTRATISTAS S.A.C., es una empresa que brinda servicios generales, esta empresa brinda servicios tanto a grandes empresas como a pequeñas empresas, desde instalaciones simples hasta construcciones de malls.

Actualmente la empresa tiene problemas respecto al personal que contrata, además problema con el desempeño de los trabajadores asignados a las áreas, el cual afecta a la empresa, puesto que no se tiene un servicio de calidad, si a esto le sumamos la pandemia la cual ha afectado seriamente dejando de laborar por casi 2 meses y medio.

Esta investigación va a permitir que la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C., mejorara el desempeño laboral a través de una buena gestión de talento.

1.2. Trabajos previos

Nivel Internacional

Molina (2015). Colombia. En su tesis “Evaluación del Desempeño Laboral a través de la Metodología 360”, esta tesis nos presenta las principales necesidades y estrategias empresariales referente a la administración del talento humano en el cual es un eje estructural para un buen desempeño, para ello se buscó una herramienta que pueda enriquecer el proceso de evaluación, para lo cual la investigación se estructuró en dos capítulos, utilizando el modelo metodológico de evaluación de desempeño laboral 360, el autor llegó a una conclusión, que si una organización desea desarrollarse, es necesaria una evaluación (p.10).

Zans (2017). Nicaragua. En su tesis “Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el periodo 2016”, el autor menciona como el clima laboral dentro de una empresa afecta el desempeño de trabajador de los trabajadores administrativos, para ello se tomó a 88 trabajadores y funcionarios utilizando el cuestionario, observación y entrevista como método de recolección de datos, el autor finalizó su investigación indicando que el clima organizacional incide en el desempeño del trabajador, es por ello que el autor consideró una urgente motivación a las autoridades para contribuir con el mejoramiento del clima organizacional y resulte más favorable.

Lagos (2015). Chile. En su tesis “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresa COPELEC”, se planteó un estudio con enfoque cualitativo, el diseño es no experimental, la técnica

utilizada para la recogida de datos fue la observación directa y la entrevista, esta se les realizó a 75 trabajadores de la empresa COPELEC. Este cuestionario tuvo seis preguntas abiertas y tres preguntas en donde los trabajadores describieron la situación en la que se encontraba la organización, tuvo como centro de estudio a la satisfacción laboral y los factores de motivación e insatisfacción laboral, teniendo como resultado que un 60% responde a sus actividades en el tiempo solicitado por su jefe directo de manera excelente, mientras que un 40% contestaron que ejecutan todos sus requerimientos solicitados, el autor concluyó que la empresa debe de tener jerarquías además de agrupar actividades esto para simplificar las actividades esto para motivar a los trabajadores (p.40).

Zambrano (2017). Ecuador. En su tesis “Implementación de una Solución de Inteligencia de Negocios para la Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica del Norte”, esta tesis tuvo como enfoque dar solución respecto a la inteligencia de negocios, la investigación fue de tipo cuali - cuantitativo, la población estaba formada por 17 trabajadores del área de Dirección de gestión de talento humano y Dirección del desarrollo Tecnológico, el autor utilizó la entrevista como instrumento además de la encuesta, dando como resultado gastos dentro de la universidad en los que destacan todo lo referente al personal entre ellos el seguro social y remuneraciones, además de los contratos de empleados y acciones de personal (p.27).

Guarnizo (2018). Ecuador. En su tesis “Las Habilidades Gerenciales Como eje Fundamental en la Gestión del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior”, la investigación fue de enfoque cuali - cuantitativo, la nuestra estaba formada por 812 trabajadores, los cuales estaban con contrato temporal, entre ellos tituladas y no titulados, para ello se usó la observación y para recabar los datos el autor utilizó la encuesta, los resultados fueron que las habilidades, las técnicas y los conocimientos son bajas, además de la inexistencia de una gestión que permita mejorar la

competencia y las habilidades gerenciales de las autoridades académicas. Los autores recomendaron implementar procesos de selección de cargos para directores, diseñar programas de evaluación de desempeño y elaborar un plan anual o semestral para conocer las necesidades de capacitación de cada dirección o facultad de acuerdo a su personal (p.53).

Ferreira (2016). Ecuador. En su tesis "Diseño de un Sistema Gestión de Talento Humano Bajo un Enfoque de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Prevemedic S.A.", de tipo descriptivo explicativo, con un enfoque cuali-cuantitativo para ello se usó la entrevista estructurada como método de recogida de datos, esta fue aplicada a 21 trabajadores de la empresa Prevemedic S.A., dando como resultado un vacío de procesos y documentados estructurados, además dentro de la empresa no se realiza ningún análisis sobre el puesto de trabajo, el reclutamiento lo realiza el encargado del área utilizando su punto, al finalizar el autor recomendó a la organización evaluar la incorporación de una persona para el área de RRHH para que sea la responsable de estructurar, describir, documentar mejor los cargos, designar roles dentro de la empresa, planificar talleres de formación; además de crear un programa en donde se mida el rendimiento al trabajador (p.45).

Nivel Nacional

Pastor (2018). Lima. En su tesis "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017", se enfocó en la existencia de una relación entre dos variables, para la recolección de datos, también realizó una encuesta además de un cuestionario, esta se aplicó a 162 colaboradores de la empresa privada, el resultado final fue la relación entre las dos variables de estudio, con este resultado se pudo probar la validez, el cual fue, que en cuanto el clima organizacional sea favorable mayor será

el desempeño de los trabajadores, dando un resultado más favorable logrando alcanzar tanto metas como objetivos (p.11).

Valentín (2017). Lima. En su tesis “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, el objetivo de la investigación es mejorar el desempeño de los trabajadores del centro de salud, autor realizó una investigación no experimental transversal, la población estaba conformada por 278 trabajadores, y la muestra formada por 161, a ellas se les aplicó la encuesta. Al terminar la investigación el autor concluyó que la gestión de talento humano influye directamente en el desempeño del laboral donde el 59.69% de los trabajadores considera que tanto la gestión como el desempeño se da de forma regular, además de evidenciar de que la incorporación de personal se realiza de manera directa, esto causa un efecto altamente significativo además del dominio de la capacitación del personal en donde el 44% menciona que el desempeño y la capacitación se dan de manera regular (p.16).

Linares (2017). Huayrona. En su tesis “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017”, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 48 colaboradores, le investigador usó la encuesta como técnica para el recojo de datos, dando como resultado la existencia la relación entre motivación y desempeño, el autor recomienda capacitación a los trabajadores para estar más motivados, se debe de tener enfoque en hacia todos los trabajadores esto para poder mejorar y aumentar el nivel de desempeño de los colaboradores (p.12).

Olivera (2018). Lima. En su tesis “La Gestión del Talento Humano como Instrumento de Cambio para la Integración de Personal en la Agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú”, el diseño de la investigación es no experimental y se planteó el método de investigación inductivo

partiendo del conociendo siempre en este caso gestión de talento humano, deductivo porque parte de lo complejo hasta lo simple, además el tipo de trabajo fue básica porque el autor compartió conocimientos sobre gestión de talento usado como una herramienta de integración personal y aplicativa porque usa ciencia básica como instrumento de integración personal. El autor tomó una muestra de 20 colaboradores a los cuales les aplicó encuestas y entrevistas además de la observación directa y un análisis de documentación. Llegando a la conclusión que los jefes directos consideran a los trabajadores, que la cultura organizacional no está presente en todo el personal además de tener una gestión de talento humano muy baja con un clima laboral no muy adecuada (p.9).

Bárcena (2019). Lima. En su tesis “Gestión del Talento Humano en el Transporte Aéreo”, la investigación tuvo como finalidad establecer el nivel de gestión de talento humano de una aerolínea, la investigación es no experimental, la población estaba conformada por 228 trabajadores, de los cuales 142 trabajadores fueron la muestra para dicha investigación, además se aplicó la encuesta desarrollada por Carbajal Harly. Dando como resultado que la gestión se da de manera inadecuada esto se debió a que no estaban planificadas, para ello el autor sugirió capacitar a todo el personal, reconocer a los colaboradores más eficientes y organizar las actividades laborales ya que diversificar el trabajo permite un trabajo grupal resulta muy positivo para la empresa (p.41).

Lozano (2017). Lima. En sus tesis “Gestión Institucional y La Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas de la UGEL 02 - 2016”, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión institucional y la gestión del talento humano, el trabajo tuvo un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, la muestra estaba conformada por 95 profesores de 3 instituciones educativas, el autor utilizó la encuesta como técnica para recabar información. Los resultados arrojaron dos correlaciones bajas entre

la variable gestión institucional y el aspecto legal y otra muy alta entre la gestión institucional y el aspecto humano (p.12).

Nivel Local

Camacho y Mera (2019). Chiclayo. En su tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Chanamé Cars E.I.R.L. de la ciudad de Chiclayo, 2017”, de tipo descriptivo siguiendo un diseño experimental, tomando como muestra a 18 trabajadores, el autor usó el cuestionario como método para recabar información, el resultado de dicha investigación arrojó que la gestión de talento humano determina el perfil del puesto solicitado, además de valorar la experiencia laboral, sin embargo los logros por parte de los trabajadores no son recompensados por la empresa (p.16).

Díaz y Mendoza (2017). Chiclayo. En su tesis “La Gestión del Talento Humano y su Relación con la Motivación Laboral de los Colaboradores de EPSEL S. A. Chiclayo, 2017”, el tipo es descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo porque dicha investigación partió de hipótesis surgidas contrastadas con teorías existentes, el diseño es tipo no experimental, la población estaba constituida por 500 colaboradores de la empresa EPSEL S. A., los autores utilizaron la encuesta, los autores finalizaron su investigación con una correlación entre gestión de talento humano y motivación laboral, además los autores también pudieron obtener como resultado que el 50% tiene una buena motivación laboral dentro de la empresa (p.19).

More (2017). Chiclayo. En su tesis “Gestión de Talento Humano para la Mejora del Desempeño Laboral en la Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016”, de tipo descriptiva y con un diseño no experimental, el autor se enfocó en plantear estrategias para la mejora de la gestión del talento humano, se empleó el cuestionario como método para recoger datos

teniendo el tipo de escala Likert, estas se aplicaron a 123 trabajadores de la empresa, al concluir el autor llegó a la conclusión que la falta de formación constante y la falta de organización durante los procesos dentro de la organización son factores que de alguna manera u otra alteran el desempeño de los trabajadores (p.13).

Rojas (2016). Chiclayo. En su tesis “Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IRH S.A.C., Chiclayo”, dicha investigación fue de diseño no experimental transversal de tipo descriptiva correlacional, la muestra estaba conformado por 25 trabajadores, a ellos se les aplicó la encuesta, para ello se usó el cuestionario aplicando la escala de Likert como instrumento, los resultados fueron la existencia de un nivel alto de conflicto laboral y de desempeño laboral. El autor recomendó crear un programa de capacitación además de crear nuevas y novedosas técnicas con respecto a la evaluación de personal nuevo (p.15).

Chávez y Sobrino (2018). Chiclayo. En su tesis “Los Millennials y Desempeño Laboral en la Empresa Corpo S.A.C., Chiclayo 2017”, el tipo de investigación es descriptivo correlacional, para recolectar los datos se usó el cuestionario aplicado a 40 trabajadores estos fueron parte de la población de estudio, llegando a la conclusión el grupo generacional conocido como los Millennials son eficientes en el aspecto laboral, sin embargo existen factores que podrían mejorar el crecimiento profesional además de conocer los factores que lo caracterizan (p.12).

Altamirano y Encajima (2017). Chiclayo. En su tesis “Análisis de la Rotación de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Plátanos Chips Chiclayo 2017”, es descriptivo explicativo, el diseño es no experimental, la muestra fue de 10 trabajadores, para la recolección de información el autor usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, dando como resultado que las dos variables son altas, generando sobre costos a la empresa esto a causa de

la rotación, la cual se da de forma voluntaria, esto por causa de la renuncia de sus colaboradores además un porcentaje muy malo sobre las condiciones de trabajo por falta de capacitaciones y de un sistema de incentivos. Los autores recomendaron a la empresa ofrecer oportunidades mínimas para que los trabajadores puedan ascender, equilibrar la carga laboral y sobre todo crear estrategias para solucionar problemas de rotación (p.15).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión de Talento Humano

Cuesta (2010) Nos menciona sobre la gestión de talento humano tiene como premisa la gestión de personas, las cuales laborarán en la empresa, siendo la parte fundamental dentro de la organización (pág. 23).

Vallejo (2016) la autora nos menciona que la persona es un instrumento fundamental de la empresa el cual es la base para el logro de metas y objetivos, además haciendo un énfasis en que la pérdida del capital, equipos y maquinarias tienen solución, pero el talento humano requiere de un gran esfuerzo y dinero (pág. 16).

Chiavenato (2008) es la suma de normas y prácticas que las personas necesitan para encabezar cargos administrativos, para ello las personas siguen diferentes procesos (pág. 42).

La importancia del talento humano

El pilar fundamental de toda empresa son los trabajadores, ellos son parte del logro de objetivos y metas trazadas por la organización, es por ello la importancia de una buena gestión, no solo desarrollar sus habilidades sino también su eficiencia y eficacia dentro de su puesto de trabajo.

Chiavenato (2008) menciona que una buena gestión de recursos humanos ayuda a alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones, esto por la constante transformación que ha sufrido la gestión del talento humano con el pasar de los años, que pasó de métodos basados para llegar al máximo de eficiencia hasta el logro de objetivos.

Otro punto mencionado por el autor es la competitividad que tienen las organizaciones, las cuales realizan o contratan programas para desarrollar o crear habilidades a trabajadores, esto permitirá a las organizaciones ser más competitivas.

Un punto importante es la de proteger el patrimonio humano, esto a través de las capacitaciones y reconocimientos por parte de la organización. Otro punto mencionado es la importancia de las necesidades de los colaboradores dentro de las empresas, esto se debe a que el trabajador debe realizar su labor en un ambiente grato, esto permitirá una satisfacción muy considerable.

El último punto mencionado por el autor es mantener los principios éticos, estos pueden ir desde respetar sus derechos básicos, hasta la no discriminación dentro del lugar de trabajo.

Dimensiones de la gestión del talento humano

De acuerdo a Chiavenato (2008) la gestión de talento humano tiene las siguientes dimensiones (pág. 53).

Dimensión reclutamiento

Proceso por el cual la organización comunica oportunidades ofertas laborales, esto para atraer candidatos para que después sean seleccionados.

Indicador de la selección del personal

Reclutamiento Interno

Colaboradores que trabajan actualmente en la organización los cuales pueden ser seleccionados para ser transferidos o promovidos a otras actividades más complejas.

Reclutamiento Externo

Enfocado en candidatos ajenos a la empresa, en su mayoría de veces son apoyados por otras empresas para realizar ese tipo de reclutamiento.

Dimensión de selección del personal

Permite a la empresa escoger a la persona más idónea para ocupar el puesto deseado.

Indicadores selección del personal

Entrevista

Es la forma más directa que tiene una empresa con un postulante, la entrevista tiene diversas aplicaciones porque se puede aplicar antes, durante y al final de una entrevista de selección de personal.

Pruebas de conocimiento

Instrumento con el cual se mide el nivel del conocimiento general, el conocimiento específico, así como el grado el grado profesional o técnico.

Pruebas de psicológica

Instrumento que permite a la empresa conseguir datos relevantes sobre características psicológicas o rasgos del comportamiento.

Dimensión contratación del personal

Fase final del proceso de reclutamiento y selección del personal, aquí el nuevo empleado firma un contrato.

Indicador de contratación del personal

Contrato

Es un acuerdo legal entre la organización y el personal.

Dimensión desarrollo del personal

Es la formación sobre actitudes, soluciones, ideas y conceptos para ser más eficientes y eficaces.

Indicador de desarrollo del personal

Evaluación

Es como una persona se desenvuelve en un puesto, permitiendo revisar la contribución del trabajador hacia la organización.

Capacitación

Es la preparación del nuevo trabajador para el puesto, en ella se adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias.

Dimensión cese del personal

Es determinar las circunstancias reales por cual el personal ha dejado la empresa.

Indicador de cese del personal

Enfermedad

Motivo por el cual los trabajadores pueden dejar de laboral por o un tiempo

Despido

Es la acción por la cual la organización da por finalizado el contrato laboral con un empleado.

Jubilación

Cuando un trabajador continúa siendo remunerado por la organización, pero de forma pasiva.

Desempeño laboral

Pérez (2009) nos dice que el desempeño laboral son todas las acciones que ejecutan los colaboradores dentro de una organización, estas pueden ser observadas y medidas, permitiendo saber el nivel de desempeño de los colaboradores, además de saber cuánto contribuyen dentro de la organización (pág. 1).

Cuesta (2018) nos describe que el desempeño organizacional es el equilibrio de los resultados tanto de manera individual como de manera grupal además de la propia empresa (pág. 31).

Según Chiavenato (2011) nos menciona que el desempeño laboral es situacional es decir que depende de la persona que la ocupa, esto debido a diversos factores dentro de la empresa las cuales se resumen en una relación de costo beneficio (pág. 202).

Para muchas organizaciones la importancia de evaluar el desempeño radica en el desarrollo de habilidades, esto para que crezcan tanto laboralmente como profesionalmente.

Importancia de evaluar el desempeño laboral

Para Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño radica en tres puntos importantes que tienen que tomar las organizaciones si quieren cumplir con los objetivos propuestos

El primer punto a medir son los resultados, la mayoría de empresas mide y evalúa resultados, generalmente son evaluadas durante un periodo de tiempo, esta puede ser una semana, un mes o un año, dependiendo el resultado que se desee medir.

El segundo punto a medir es el desempeño, este se mide a través de capacitaciones, de los objetivos cumplidos, de programas de eficiencia, etc.

El tercer punto a medir es el analizar los puntos críticos, estos pueden ser aspectos que se puedan detectar, para poder mejorar, modificar o eliminar, con el fin de que la empresa llegue a ser exitosa.

Dimensiones del desempeño laboral

Según Chiavenato (2008) el desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones:

Dimensión de la responsabilidad

Norma básica que tiene un trabajador dentro de la empresa con relación a las tareas asignadas, la responsabilidad tiende a ser un factor clave para conocer muy bien el desempeño que tiene un trabajador dentro de la empresa.

Indicadores de la responsabilidad

Compromiso:

La persona suele sentirse comprometida dentro de la empresa cuando trabaja con satisfacción.

Puntualidad:

La puntualidad es un valor que implica cumplir tareas, reuniones, acciones a tiempo.

Dimensión del trabajo en equipo

Es la interacción de dos a más individuos, para cumplir una tarea puede llegar a las metas de manera eficiente y eficaz.

Conocimiento del equipo:

Es la comprensión de las tareas, procedimientos y técnicas que posee un trabajador con respecto a las funciones dentro de una organización.

Liderazgo:

Es el conjunto de destrezas que posee un individuo para influir otras ya sea en su forma de ser o en su forma de actuar, esto para poder cumplir objetivos propuestos por la empresa.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la correlación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo - 2020?

Problemas específicos

- ¿Cómo se viene aplicando la Gestión de Talento Humano en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. - 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. - 2020?
- ¿Cuáles son las dimensiones de la Gestión de Talento Humano que mejoran el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo - 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Ñaupas, Palacios, Romero y Valdivia (2018) nos menciona que fundamentar una investigación es explicar su importancia.

Justificación Teórica

Para la variable de la gestión de talento humano se utilizará la teoría de Chiavenato la cual define a la gestión de talento humano como la interacción entre la organización y los trabajadores para cumplir objetivos Chiavenato (2008) y para la variable desempeño laboral también se utilizará la teoría de Chiavenato (2011) el cual define al desempeño laboral como las acciones más relevantes que realizan los trabajadores para el logro de los objetivos dentro de la organización.

Justificación Metodológica

La presente investigación se usó el método inductivo.

Para Zapata, Mendoza y Hernández (2013) “Es el método por el cual los investigadores parten de hechos particulares o concretos para llegar a conclusiones generales” (pág. 20). Para ello se usó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario.

Justificación Social

Esta investigación permitirá a la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO - 2020 poder gestionar mejor al talento humano para favorecer el desempeño de cada trabajador y así poder alcanzar todos los objetivos y metas, además la presente investigación sirve como información base para futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

H1: La Gestión de Talento Humano mejora el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020

H0: La Gestión de Talento Humano no mejora el desempeño laboral de la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020

1.7.2. Objetivos Específicos

- Establecer como se viene aplicando la Gestión del Talento Humano en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020
- Analizar el nivel de desempeño laboral de la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo- 2020
- Identificar cuáles son las dimensiones de la Gestión del Talento Humano que mejorarán el desempeño laboral de la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo- 2020

1.7. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptiva, esto se debe a que se brinda conceptos sobre las variables investigadas, es correlacional porque se determina el grado de correlación entre dos variables.

Para Guevara, Verdesoto y Castro (2020) mencionan que la investigación descriptiva, como su nombre lo dice describe todos los elementos de una investigación como las variables, esto para poder conocer la situación actual (pág. 3).

Para Fernández, Hernández y Baptista (2014) menciona que la investigación correlacional como su nombre lo dice, establece la existencia e influencia entre dos variables, conceptos o categorías dentro de una situación en particular (pág. 163).

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Para Fernández, Hernández y Baptista (2014) sustenta que la investigación descriptiva mide o recoge información sobre las variables con el objetivo de indicar cómo se relacionan entre ellas (pág. 98).

Fernández, Hernández y Baptista (2014) sustenta que la investigación correlacional permite asociar variables con el propósito de saber el grado o relación que hay entre ellas (pág. 98).

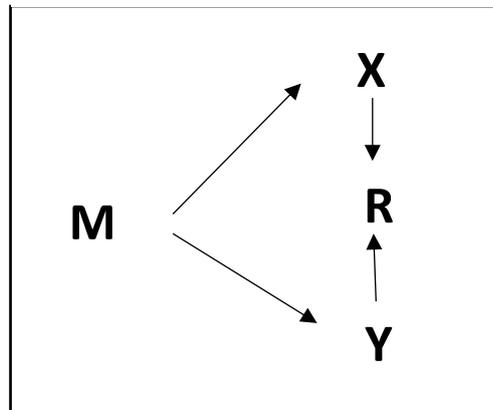
El estudio ha sido desarrollado de forma descriptiva porque enfoca las características de la población estudiada, cuantitativa porque se emplea base de datos numéricas y correlacional debido relaciona la variable independiente gestión del talento humano como la variable dependiente desempeño laboral de la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020 Chiclayo – 2020.

Diseño de investigación

Zapata, Mendoza y Hernández (2013) sustenta que el diseño no experimental, es aquel que se realiza sin manipular las variables, aquí se observa los fenómenos en su ambiente natural (pág. 12).

El presente informe de investigación fue de diseño no experimental transversal, puesto que no hubo ninguna manipulación de las variables, además es de corte transversal puesto que se analizó el nivel de las variables esto en un tiempo determinado

Figura 1: Diseño de Investigación



M = es la muestra

X = variable talento humano

Y = variable desempeño laboral

R = coeficiente de correlación

2.2. Población y muestra

Población

Para Ñaupas, Palacios, Romero y Valdivia (2018) define a la población como el total de unidades de estudio con características requeridas, estas pueden ser persianas u objetos (pág. 334).

La población ha sido 19 trabajadores de la empresa BCL contratistas S.A.C.

Muestra

Ñaupas, Palacios, Romero y Valdivia (2018) nos dice que la muestra es una porción de la población la cual tiene características necesarias para la investigación (pág. 334).

Para el presente estudio la muestra fue el mismo número que la población en este caso 19 trabajadores de la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020 Chiclayo - 2020 por ende no se empleó muestra.

2.3. Variables operacionalización

Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2008) Nos dice que la gestión de talento humano está formada por todos los individuos dentro de una organización, es la parte más importante porque los trabajadores pasan casi toda su vida dentro de una empresa, a su vez las empresas dependen de ellas, porque de ellas depende su éxito (pág. 42).

Desempeño Laboral

Chiavenato (2011) Nos menciona que el desempeño laboral es situacional es decir que depende de la persona que la ocupa, esto debido a diversos factores dentro de la empresa, las cuales se hacen que sea una relación de costo beneficio (pág. 202).

Tabla 1 Operacionalización de la variable Independiente Gestión del Talento Humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
Gestión del Talento Humano	Reclutamiento del personal	Reclutamiento interno	La empresa brinda información interna sobre alguna vacante	Cuestionario
		Reclutamiento externo	Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno	
	Selección del personal	Entrevista	Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona La entrevista mejora el nivel de selección del personal	
		Pruebas de conocimiento	La prueba de conociendo está acorde con el puesto requerido.	
	Contratación del personal	Prueba psicotécnica	La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.	
		Contrato	La renovación de contrato es automática.	
Desarrollo del personal	Evaluación	La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades.		

Cese del personal	Capacitación	Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa.
	Enfermedad	La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud.
	Despido	La empresa debería realizar despidos verbales.
	Jubilación	La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 2 Operacionalización de la variable Dependiente Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
Desempeño Laboral	Responsabilidad	Compromiso	La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa.	Cuestionario
		Puntualidad	La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.	
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente	
		Liderazgo	Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño	

Fuente: Elaboración propia

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

Baena (2014) sustenta que la encuesta es una aplicación de un cuestionario el cual el investigador no modifica ni controla el proceso de estudio.

Para el desarrollo de este estudio se usó la encuesta para recabar información.

Instrumento

Ñaupas, Palacios, Romero y Valdivia (2018) nos mencionan que el cuestionario es una técnica de la encuesta el cual está conformado por un grupo de preguntas escritas las cuales están directamente relacionadas a la hipótesis.

La encuesta ha sido aplicada a 19 empleados de la empresa BCL Contratistas S.A.C.

Diseño

Matas (2018) nos menciona que la escala de Likert es un instrumento psicométrico en el cual el encuestado indica su grado de desacuerdo o acuerdo sobre una afirmación, esta está acompañada con una escala de valoración la cuales pueden tener opciones de respuesta numérica de 1 al 5.

El instrumento contó con 20 preguntas en la escala Likert, son 13 ítems para la variable independiente, 7 para la variable dependiente y dos preguntas de control el cual va a permitir si el cuestionario lo están respondiendo de forma correcta.

- Totalmente desacuerdo, su valor es 1.
- Desacuerdo, su valor es 2.
- Indeciso, su valor es 3.
- Acuerdo, su valor es 4
- Totalmente de acuerdo, su valor es 5.

Validez

Ñaupas, Palacios, Romero y Valdivia (2018) mencionan que todo problema formulado debe contar con 4 elementos para una correcta, estas son:

1. Contener más de una variable.
2. Mostrar la población o universo de estudio.
3. Mostrar el marco temporal en el que se va investigar.
4. Originalidad.

Confiabilidad

Fernández, Hernández y Baptista (2014) sustenta que la confiabilidad es el grado de coherencia de un instrumento (pág. 200).

El instrumento será validado usando el Alfa de Cronbach.

Tabla 3: Tabla Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	20

Fuente: Programa estadístico SPSS

Escala para la interpretación del coeficiente de confiabilidad Bolívar (2002) citado por Corral (2009).

Figura 2 Tabla de Confiabilidad

0,81 a 1,00	Muy Alto
0,61 a 0,80	Alto
0,41 a 0,60	Moderado
0,21 a 0,40	Bajo
0 a 0,20	Muy Bajo

Fuente: Corral (2009)

Al aplicar el Alfa de Crombach al instrumento, dio como resultado un 0.765, es decir que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Todos los datos recopilados fueron tabulados en el programa estadístico SPSS versión 25, con el objetivo de generar tablas y figuras para su respectiva interpretación y análisis.

2.6. Criterios éticos

Según Informe Belmont (1978) los criterios éticos se basan en tres principios las cuales guían a los investigadores y personas interesadas a entender los principios fundamentales para la realización de dicha investigación (pág. 4).

- La confidencialidad, asegurando la identidad de todos los trabajadores que participaron en la presente investigación.
- La objetividad, la presente investigación se basó en criterios técnicos e imparciales.
- La originalidad, la presente investigación está formada por citas bibliográficas con el fin de demostrar la inexistencia de plagio intelectual.

2.7. Criterios De Rigor Científicos

- Credibilidad, los resultados son considerados por los participantes como verdaderos.
- Consistencia, el proceso para la construcción de la investigación está detallada desde la obtención de datos hasta el análisis e interpretación.
- Neutralidad, los datos del proyecto de investigación no están manipuladas o alteradas para el beneficio del investigador.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020

Tabla 4
Análisis de Correlación

		TOTALG	TOTALD
Rho de Spearman	TOTALG	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,123
		N	19
	TOTALD	Coeficiente de correlación	,123
		Sig. (bilateral)	,616
		N	19

Nota: Programa Estadístico SPSS

En la tabla N° 4, podemos observar una correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral el cual tuvo como resultado 0,123; esto nos indica que hay una correlación media positiva entre las variables, con un nivel de significancia 0,616

Tabla 5
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTA	,133	19	,200*	,928	19	,157
LG						
TOTA	,173	19	,138	,880	19	,021
LD						

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Programa Estadístico SPSS

Población para la prueba de normalidad

Para la población se usa el siguiente criterio:

Si la población ≤ 50 = prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Si la población >50 = prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova

Hipótesis

H₀: La muestra proviene de una población normal

H₁: La muestra no proviene de una población normal

Si p valor $< \alpha$ = Se rechaza la H₀

Si p valor $> \alpha$ = Se acepta la H₀

Para el desarrollo de la investigación se tomó como 19 el número de personas para la aplicación del cuestionario, por ello se tomó en cuenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, aquí se pudo visualizar que la muestra no proviene de una población normal es por ello que se realizó la correlación de Spearman.

Tabla 6
Correlación entre dimensiones

		D_GT_Reclutamiento_Personal	D_GT_Selección_Personal	D_GT_Contratación_Personal	D_GT Desarrallo_Personal	D_GT_Cese_Personal	TOTALD
	Sig. (bilateral)	.	,064	,139	,780	,745	,170
	N	19	19	19	19	19	19
D_GT_Selección_Personal	Coefficiente de correlación	,433	1,000	,050	,680**	,169	,158
	Sig. (bilateral)	,064	.	,840	,001	,490	,517
	N	19	19	19	19	19	19
D_GT_Contratación_Personal	Coefficiente de correlación	,352	,050	1,000	-,032	-,057	-,026
	Sig. (bilateral)	,139	,840	.	,897	,817	,917
	N	19	19	19	19	19	19
D_GT Desarrallo_Personal	Coefficiente de correlación	,069	,680**	-,032	1,000	-,122	,223
	Sig. (bilateral)	,780	,001	,897	.	,620	,359
	N	19	19	19	19	19	19
D_GT_Cese_Personal	Coefficiente de correlación	-,080	,169	-,057	-,122	1,000	,285
	Sig. (bilateral)	,745	,490	,817	,620	.	,237
	N	19	19	19	19	19	19
TOTALD	Coefficiente de correlación	-,328	,158	-,026	,223	,285	1,000
	Sig. (bilateral)	,170	,517	,917	,359	,237	.
	N	19	19	19	19	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Programa Estadístico SPSS

Resultados de promedios

Tabla 7
Promedio por Indicadores

Promedio	
Reclutamiento Interno	3,25
Reclutamiento Externo	2,55
Entrevista	4,4
	4,0
Pruebas de Conocimiento	4,1
Prueba Psicotécnica	4,05
Contrato	2,95
Evaluación	4,3
Capacitación	4,45
Enfermedad	3,8
Despido	1,75
Jubilación	4,4
Compromiso	4,20
Puntualidad	4,35
Conocimiento de Trabajo	4,65
	4,50
Liderazgo	4,20
	3,60

Nota: Elaboración propia.

Tabla 8
Intervalo por niveles

Niveles	
Muy Deficiente	0 – 2
Deficiente	2 - 4
Eficiente	4 - 6
Muy Eficiente	6 – 8

Nota: Elaboración propia.

Tabla 9
Promedio por Dimensiones

	Porcentaje
Reclutamiento de Personal	5,80
Selección de Personal	16,90
Contratación de Personal	2,95
Desarrollo de Personal	8,75
Cese de Personal	9,95
Responsabilidad	8,6
Trabajo en Equipo	17,0

Nota: Elaboración propia.

Tabla 10
Intervalo por niveles

Niveles	
Muy Deficiente	0 - 5
Deficiente	5 - 10
Eficiente	10 -15
Muy Eficiente	15 -20

Nota: Elaboración propia.

Tabla 11
Promedio por Variables

	Promedio
Gestión de Talento Humano	47,68
Desempeño Laboral	28,00

Nota: Elaboración propia.

Tabla 12
Intervalo por niveles variable Gestión de Talento Humano

Niveles	
Muy Deficiente	13 - 26
Deficiente	26 - 39
Eficiente	39 - 52
Muy Eficiente	52 - 65

Nota: Elaboración propia.

Tabla 13
Intervalo por niveles variable Desempeño Laboral

Niveles	
Muy Deficiente	11 - 21
Deficiente	21 - 31
Eficiente	31 - 41
Muy Eficiente	41 - 51

Nota: Elaboración propia

Tabla 14
Intervalo por niveles dimensión Reclutamiento

Niveles	
Muy Deficiente	2 - 4
Deficiente	4 - 6
Eficiente	6 - 8
Muy Eficiente	8 - 10

Nota: Elaboración propia

Tabla 15
Intervalos por niveles dimensión Selección del personal

Niveles	
Muy Deficiente	4 - 8
Deficiente	8 - 12
Eficiente	12 - 16
Muy Eficiente	16 - 20

Nota: Elaboración propia

Tabla 16
Intervalos por niveles dimensión Contratación de personal

Niveles	
Muy Deficiente	1 - 2
Deficiente	3
Eficiente	4
Muy Eficiente	5

Nota: Elaboración propia

Tabla 17
Intervalos por niveles dimensión Desarrollo de personal

Niveles	
Muy Deficiente	2 – 4
Deficiente	4 - 6
Eficiente	6 - 8
Muy Eficiente	8 – 10

Nota: Elaboración propia

Tabla 18
Intervalos por niveles dimensión Cese de personal

Niveles	
Muy Deficiente	3 – 6
Deficiente	6 - 9
Eficiente	9 - 12
Muy Eficiente	12 – 15

Nota: Elaboración propia

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

A. Establecer como se viene aplicando la gestión del talento humano en la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020

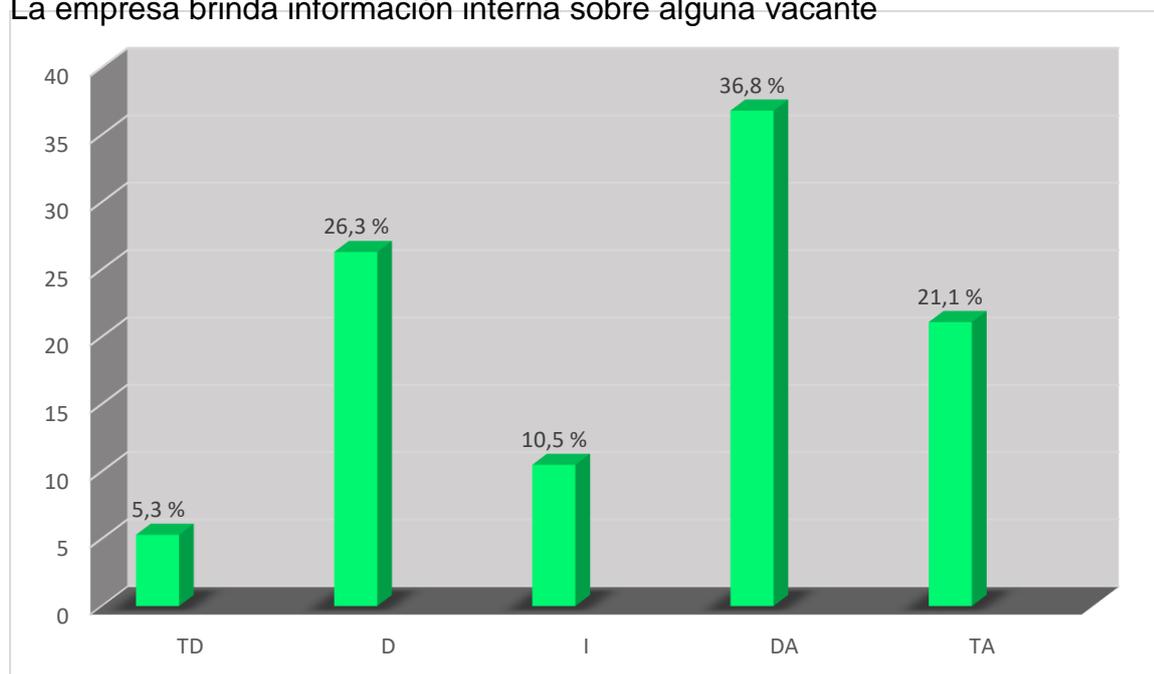
Dimensión 1: Reclutamiento del Personal

Tabla 19
La empresa brinda información interna sobre alguna vacante

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente desacuerdo	1	5,3
	Desacuerdo	5	26,3
	Indeciso	2	10,5
	De Acuerdo	7	36,8
	Totalmente de Acuerdo	4	21,1
	Total		19

Nota: Elaboración propia.

Figura 3
La empresa brinda información interna sobre alguna vacante



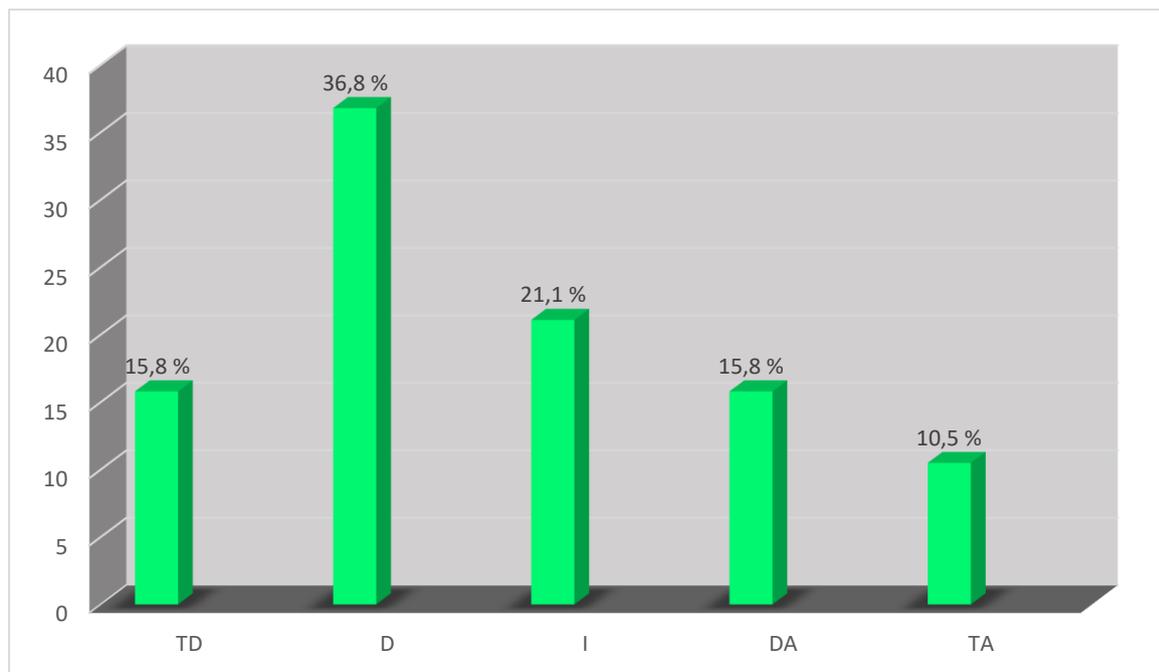
Nota: Del total de encuestados el 21.1% está totalmente de acuerdo en que la empresa brinda información interna sobre alguna vacante, el 36.8% está de acuerdo, el 10.5% se encuentra indeciso, 26.3% está en desacuerdo y 5.3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 20
Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente desacuerdo	3	15,8
	Desacuerdo	7	36,8
	Indeciso	4	21,1
	Acuerdo	3	15,8
	Totalmente de Acuerdo	2	10,5
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 4
Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno



Nota: Del total de encuestados el 10.5% está totalmente de acuerdo que el reclutamiento externo es más eficiente que el reclutamiento interno, el 15.8% está de acuerdo, el 21.1% está indeciso, 36.8% en desacuerdo y 15.8% totalmente en desacuerdo.

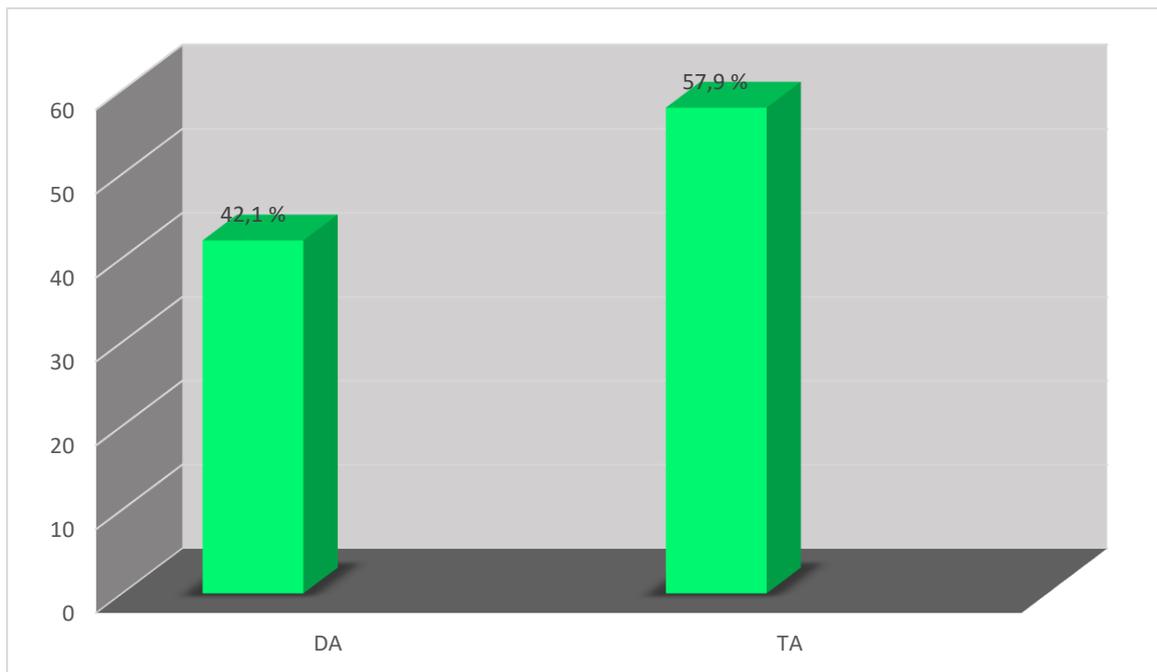
Dimensión 2: Selección del Personal

Tabla 21
Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De Acuerdo	8	42,1
	Totalmente de Acuerdo	11	57,9
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 5
Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona



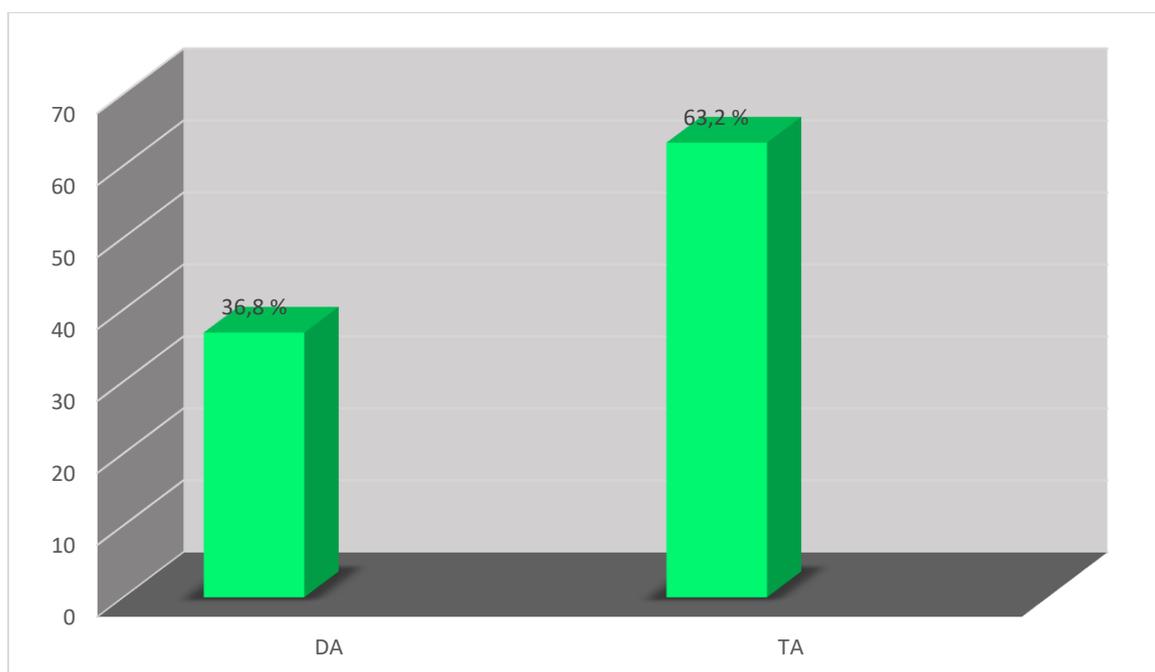
Nota: Del total de encuestados el 57.9% está totalmente de acuerdo en que entrevistar siempre ayuda a calificar la expresión verbal de la persona y el 42.1% está de acuerdo.

Tabla 22
La entrevista mejora el nivel de selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De Acuerdo	7	36,8
	Totalmente de Acuerdo	12	63,2
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6
La entrevista mejora el nivel de selección del personal



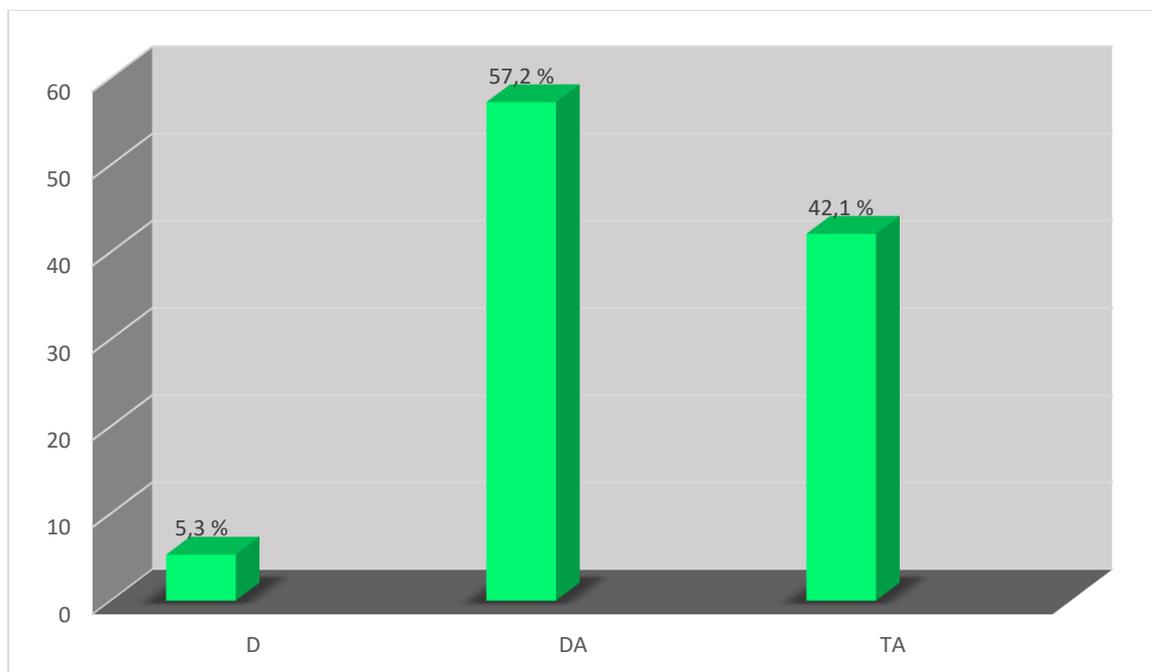
Nota: Del total de encuestados el 63.2% está totalmente de acuerdo que la entrevista mejora el nivel de selección de personal y el 36.8% está de acuerdo.

Tabla 23
La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	1	5,3
	De Acuerdo	10	57,2
	Totalmente de Acuerdo	8	42,1
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 7
La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido



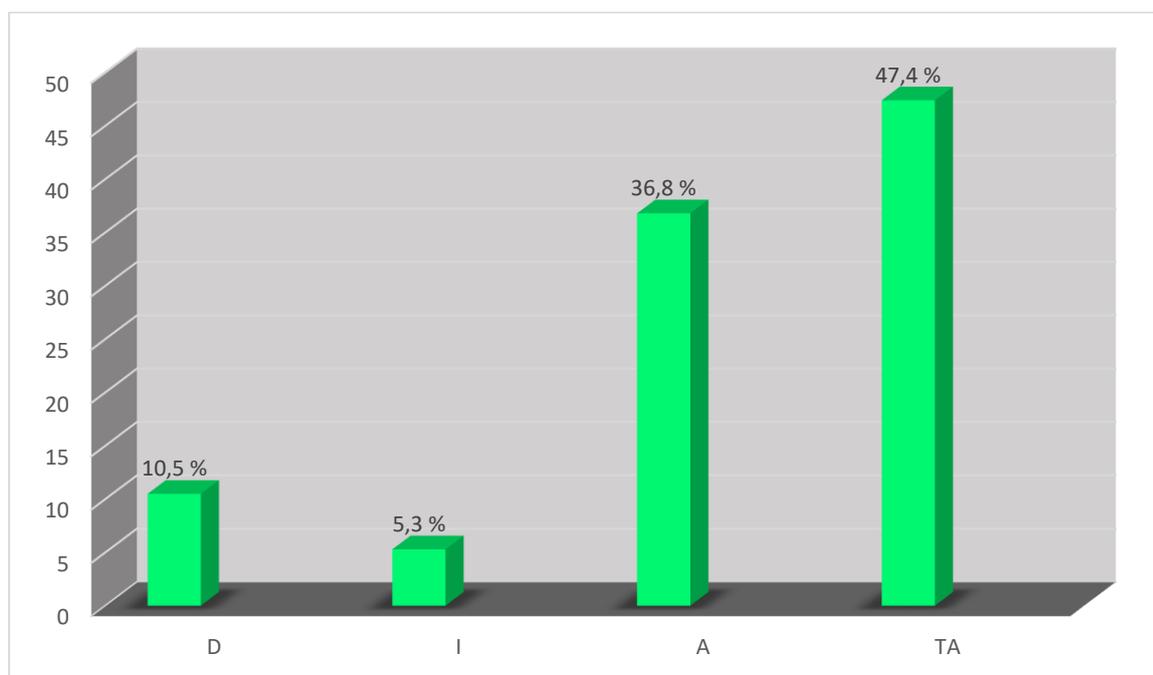
Nota: Del total de encuestados el 42.1% está totalmente de acuerdo en que la prueba de conocimiento esté acorde al puesto requerido, el 57.2% está de acuerdo y el 5,3% en desacuerdo.

Tabla 24
La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	2	10,5
	Indeciso	1	5,3
	De Acuerdo	7	36,8
	Totalmente de Acuerdo	9	47,4
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 8
La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.



Nota: Del total de encuestados el 47.4% está totalmente de acuerdo en que la empresa debe contar con pruebas psicotécnicas, el 36.8% está de acuerdo, el 5.3% está indeciso y el 10.5% se encuentra en desacuerdo.

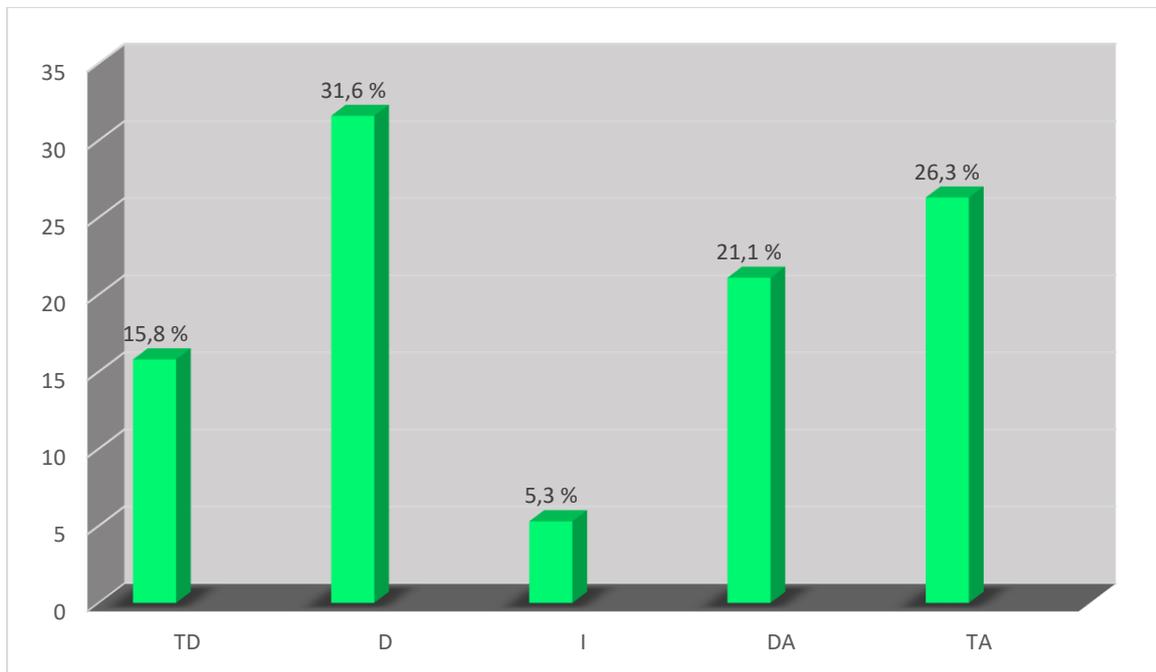
Dimensión 3: Contratación del Personal

Tabla 25
La renovación de contrato es automática.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente desacuerdo	3	15,8
	Desacuerdo	6	31,6
	Indeciso	1	5,3
	De Acuerdo	4	21,1
	Totalmente de Acuerdo	5	26,3
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 9
La renovación de contrato es automática



Nota: Del total de encuestados el 26.3% está totalmente de acuerdo en que la renovación de contrato sea automática, el 21.1% está de acuerdo, el 5.3% se está indeciso, el 31.6% está en desacuerdo y el 15.8% está totalmente en desacuerdo.

Dimensión 4: Desarrollo del Personal

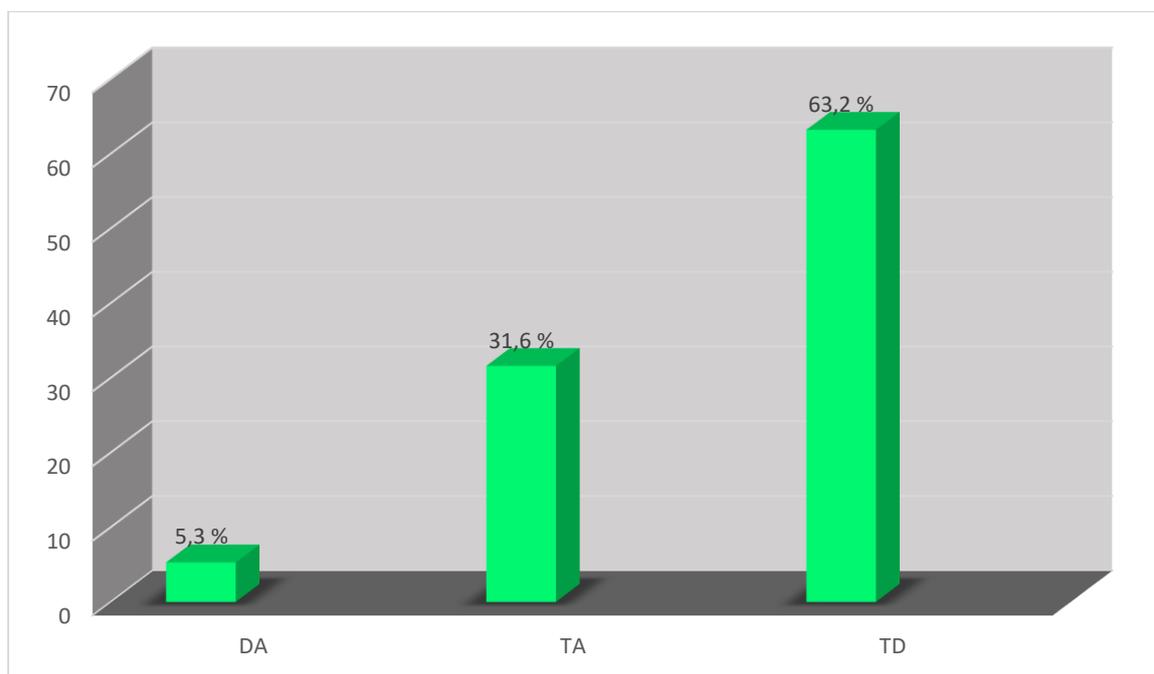
Tabla 26
La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De Acuerdo	1	5,3
	Totalmente de Acuerdo	6	31,6
	Totalmente Desacuerdo	12	63,2
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 10

La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades



Nota: Del total de encuestados el 63.2% está totalmente en desacuerdo que la labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades, el 31.6% está totalmente de acuerdo y el 5.3% está en desacuerdo.

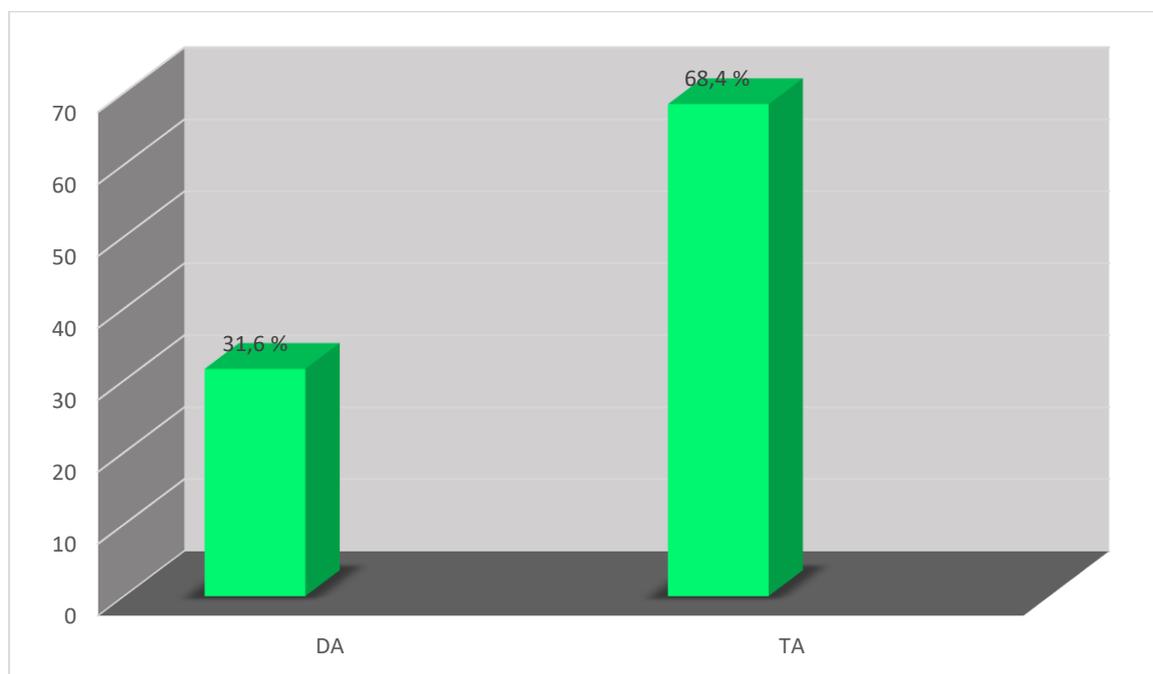
Tabla 27

Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	6	31,6
	Totalmente de Acuerdo	13	68,4
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 11
Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa



Nota: Del total de encuestados el 68.4% está totalmente de acuerdo en que las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa y el 31.6% está de acuerdo.

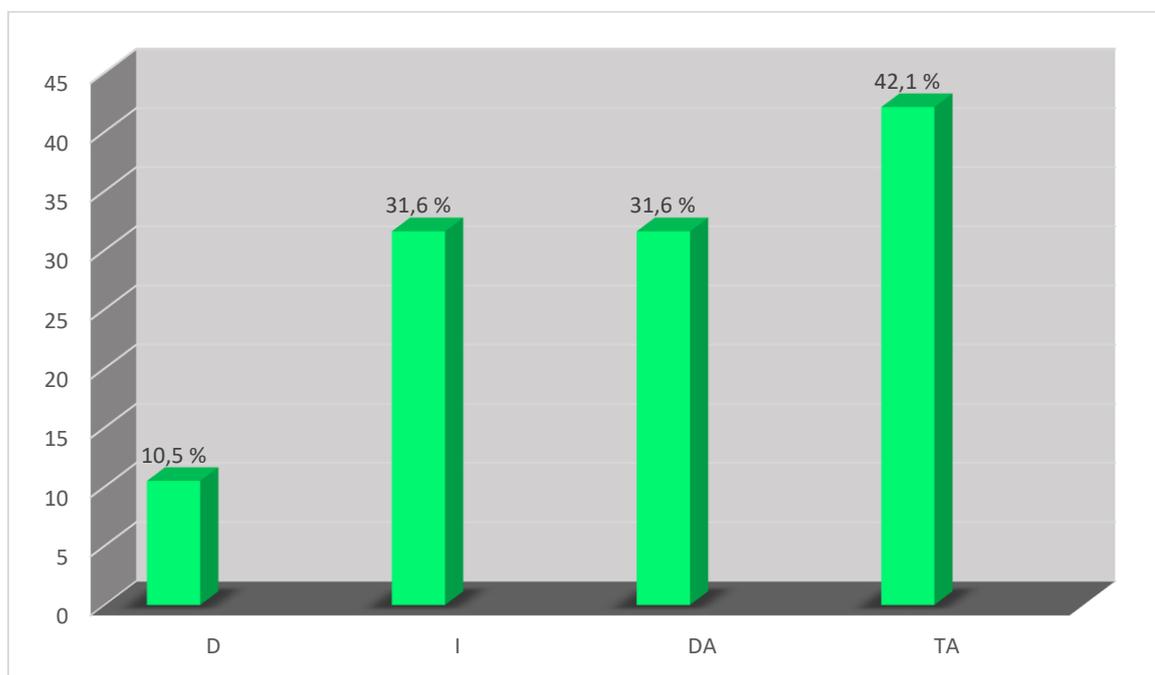
Dimensión 5: Cese del Personal

Tabla 28
La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	3	10,5
	Indeciso	2	31,6
	Acuerdo	6	31,6
	Totalmente de Acuerdo	8	42,1
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 12
La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud



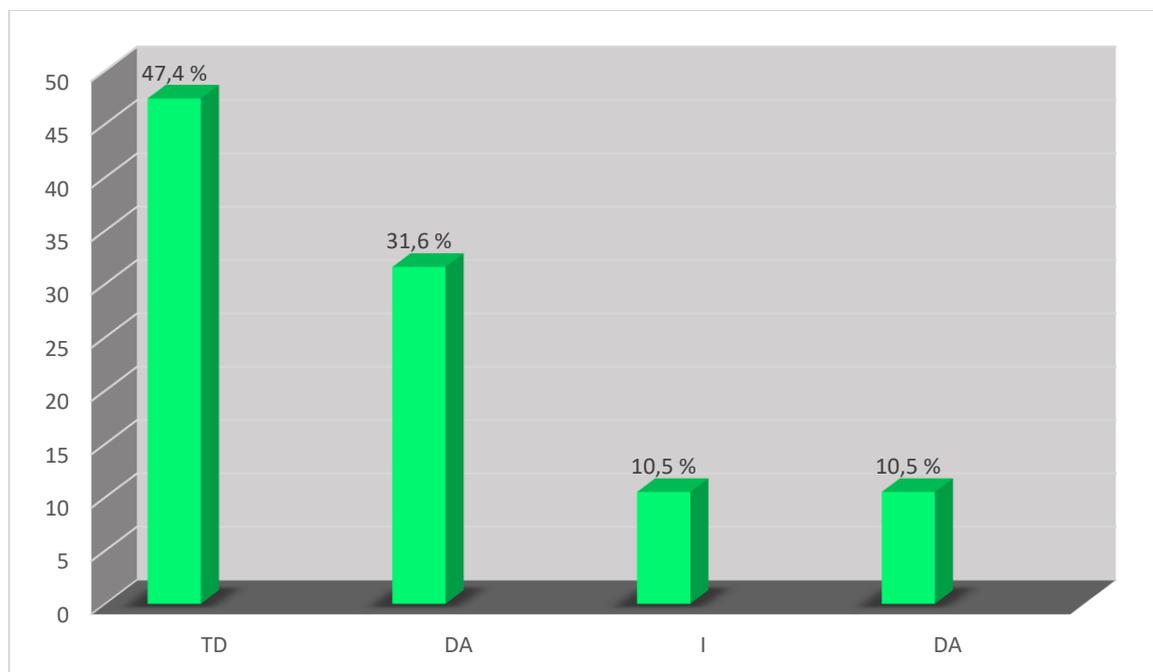
Nota: Del total de encuestados el 42.1% está totalmente de acuerdo en que la empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud, el 31.6% está de acuerdo, el 10.5% se encuentra indeciso y el 15.8% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 29
La empresa debería realizar despidos verbales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente desacuerdo	9	47,4
	Desacuerdo	6	31,6
	Indeciso	2	10,5
	De Acuerdo	2	10,5
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 13
La empresa debería realizar despidos verbales



Nota: Del total de encuestados el 10.5% está totalmente de acuerdo que la empresa debe realizar despidos verbales, el 10.5% está de acuerdo, el 31.6% se encuentra indeciso y el 47.4% está totalmente en desacuerdo.

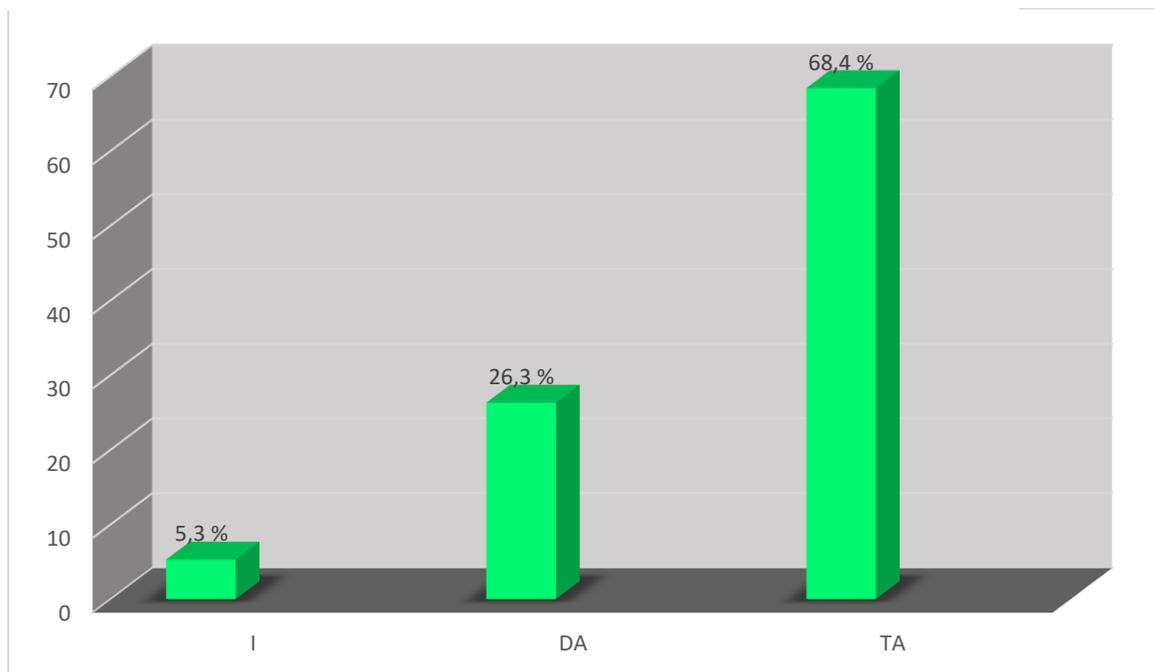
Tabla 30
La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indeciso	1	5,3
	De Acuerdo	5	26,3
	Totalmente de Acuerdo	13	68,4
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 14

La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir



Nota: Del total de encuestados el 68.4% está de totalmente de acuerdo en que la jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir, el 26.3% está de acuerdo y el 5.3% se encuentra indeciso.

SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO

B. Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020

Dimensión 1: Responsabilidad

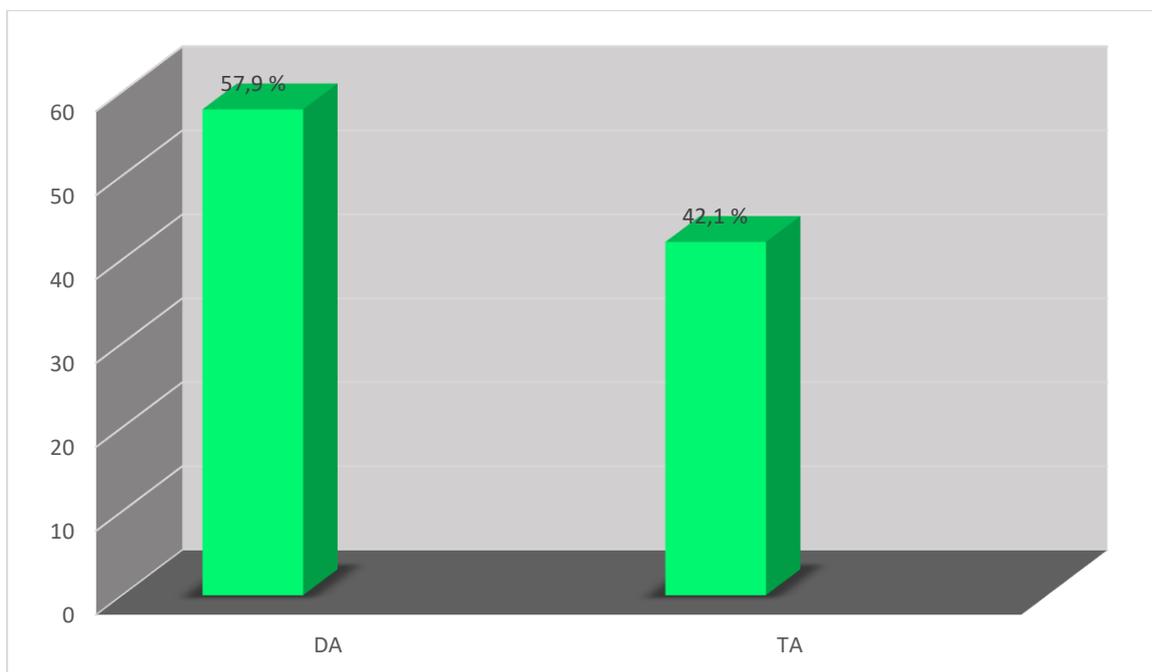
Tabla 31

La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	11	57,9
	Totalmente de Acuerdo	8	42,1
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 15
 La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa



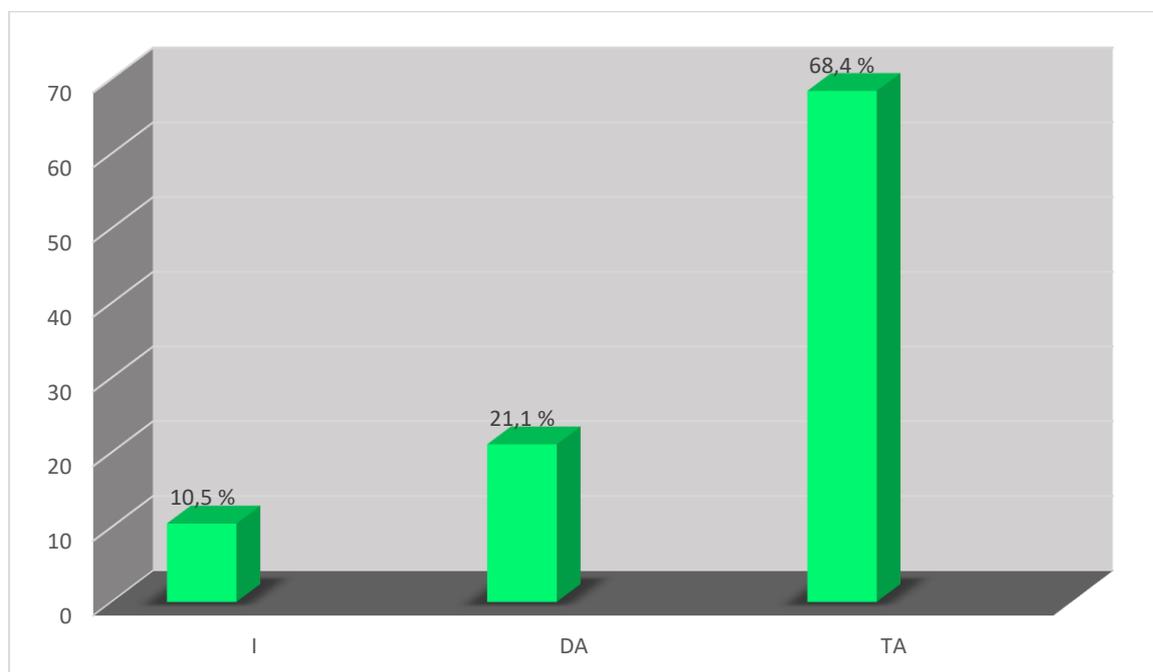
Nota: Del total de encuestados el 42.1% está totalmente de acuerdo en que la creatividad influye en las tareas dentro de la empresa, y el 57.9% se encuentra de acuerdo.

Tabla 32
 La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	2	10,5
De Acuerdo	4	21,1
Totalmente de Acuerdo	13	68,4
Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 16
La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.



Nota: Del total de encuestados el 68.4% está totalmente de acuerdo que la puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo, el 21.1% está de acuerdo y el 10.5% se encuentra indeciso.

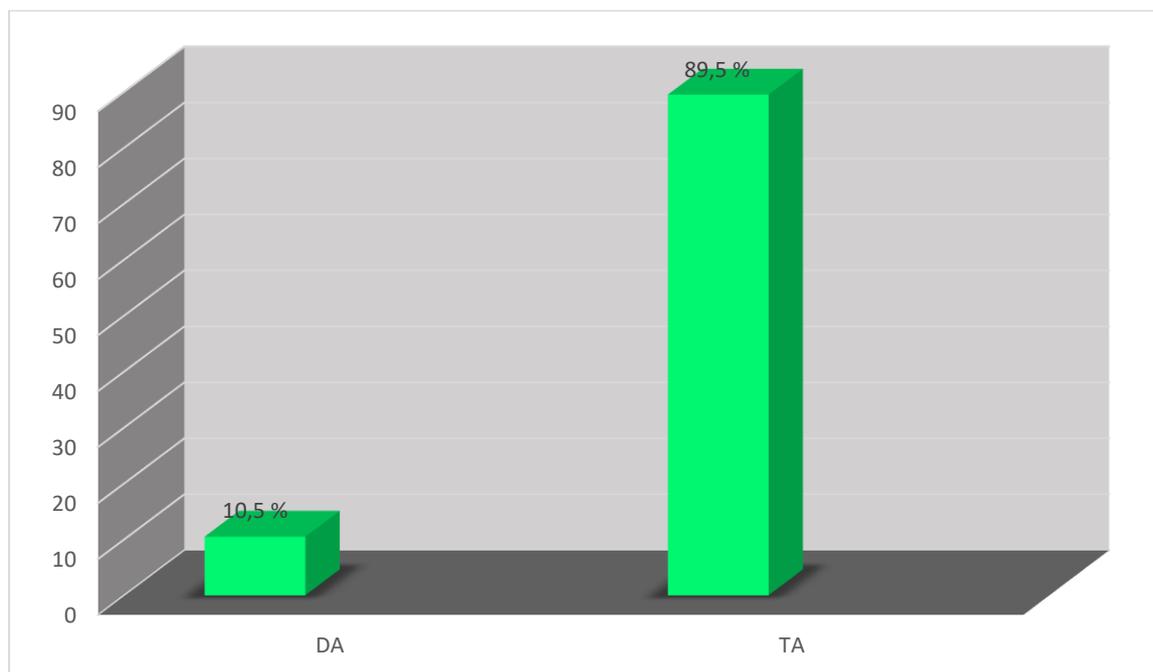
Dimensión 2: Trabajo en Equipo

Tabla 33
El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De Acuerdo	2	10,5
	Totalmente de Acuerdo	17	89,5
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 17
El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos.



Nota: Del total de encuestados el 89.5% está totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos y el 10.5% se encuentra de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

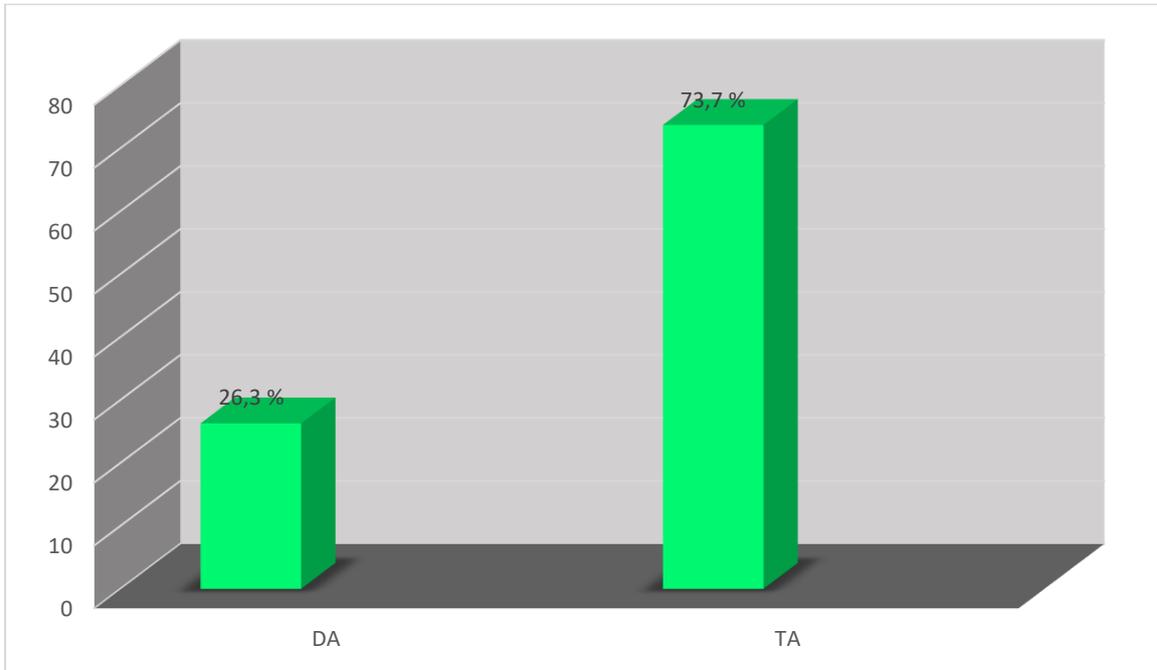
Tabla 34
Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De Acuerdo	5	26,3
	Totalmente de Acuerdo	14	73,7
	Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 18

Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente.



Nota: Del total de encuestados el 73.7% está totalmente de acuerdo que un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo, permiten desarrollarse de una manera más eficiente y el 26.3% está de acuerdo.

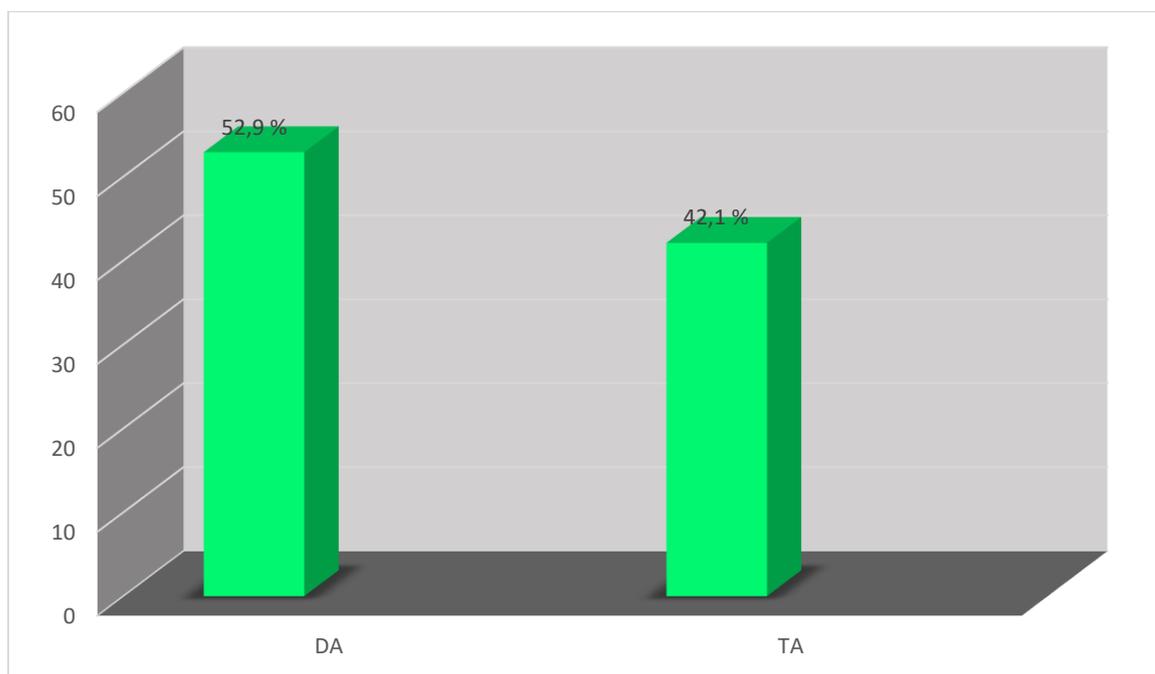
Tabla 35

Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema.

	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	11	52,9
Totalmente de Acuerdo	8	42,1
Total	19	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 19
Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema.



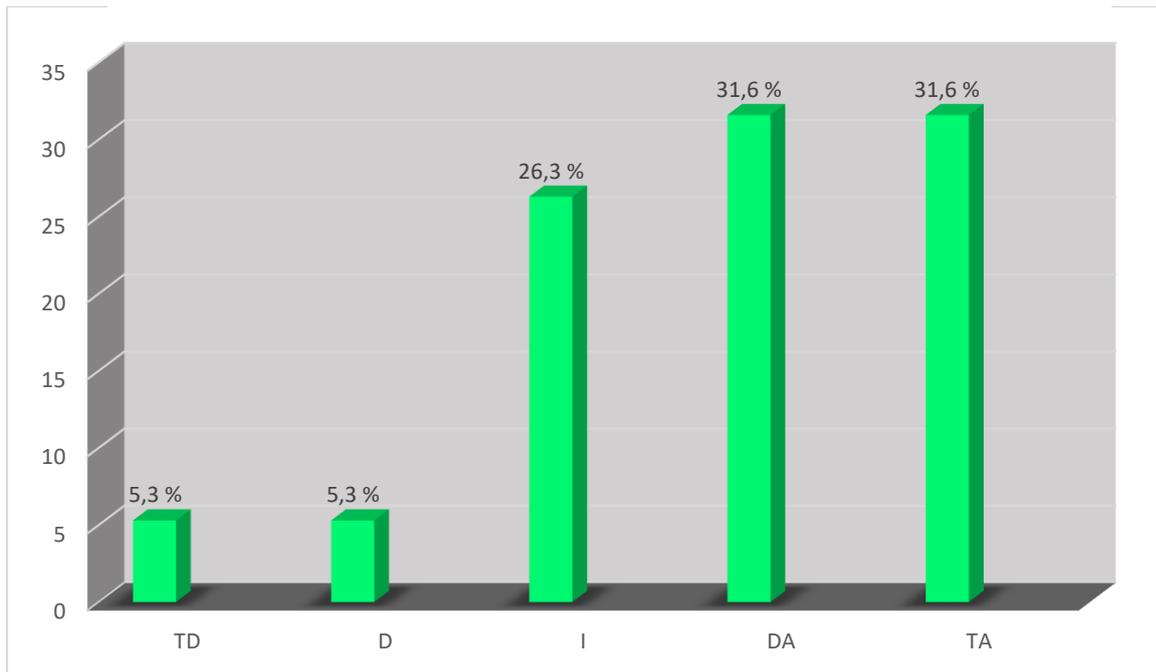
Nota: Del total de encuestados el 42.1% está de acuerdo que tomar la iniciativa de un problema siempre suele ser efectivo durante un problema y el 57.9% está de acuerdo.

Tabla 36
Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente desacuerdo	1	5,3
	Desacuerdo	1	5,3
	Indeciso	5	26,3
	De Acuerdo	6	31,6
	Totalmente de Acuerdo	6	31,6
	Total		100,0
		19	

Nota: Elaboración propia.

Figura 20
Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño.



Nota: Del total de encuestados el 31.6% está totalmente de acuerdo que una mayor influencia es signo de un mejor desempeño, el 31.6% está de acuerdo, el 26.3% se encuentra indeciso, el 5.3% en desacuerdo y el 5.3% totalmente en desacuerdo.

TERCER OBJETIVO ESPECIFICO

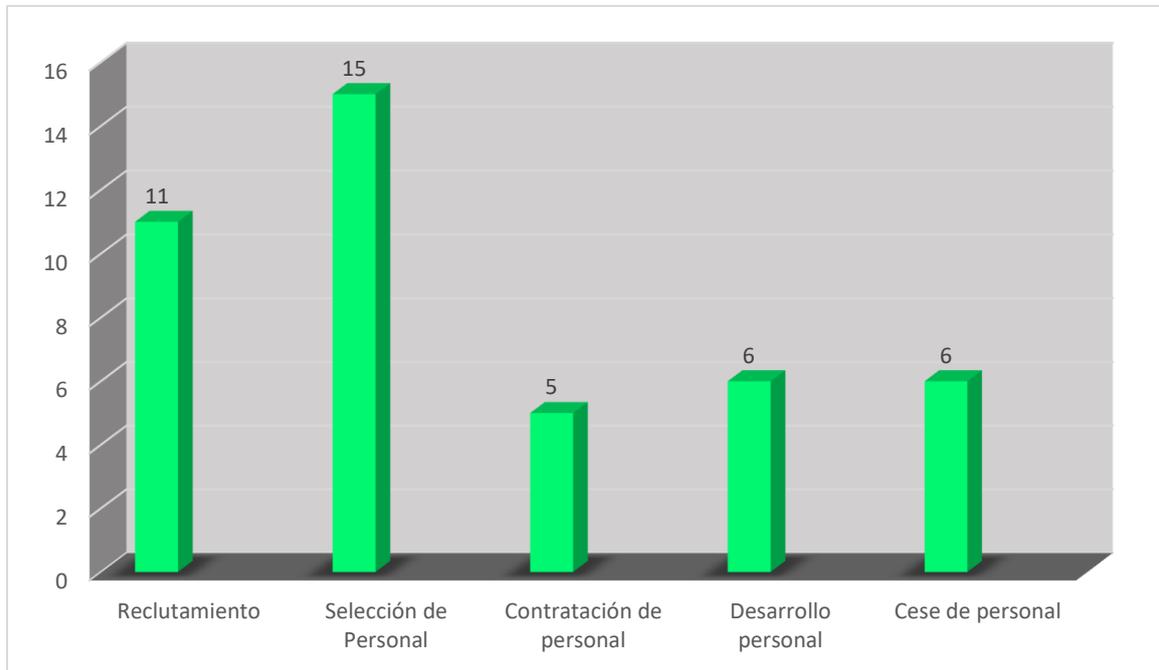
C. Identificar cuáles son las dimensiones de la Gestión del Talento Humano que mejorarán el Desempeño Laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020

Tabla 37
Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

		Frecuencia	Nivel
Válido	Dimensión Reclutamiento	11	Deficiente
	Dimensión Selección de Personal	15	Muy Eficiente
	Dimensión Contratación de Personal	5	Muy Deficiente
	Dimensión Desarrollo de Personal	6	Muy Eficiente
	Dimensión Cese de Personal	6	Eficiente

Nota: Elaboración propia.

Figura 21
Dimensiones de la Gestión del Talento Humano



Nota: Las dimensiones de la gestión del talento humanos que mejorarán el desempeño laboral son reclutamiento y contratación del personal.

3.2. Discusión de Resultados

A continuación, se interpretarán los resultados basándose en los objetivos propuestos, comenzando por los objetivos general para después pasar por los objetivos específicos, además de dar énfasis de las teorías y antecedentes ya estudiadas.

Para el objetivo general el cual es establecer cómo la gestión del talento humano mejorará el desempeño en la empresa BCL Contratistas S.A.C., el resultado de la correlación de Spearman entre las dos variables resultó que hay correlación media positiva con un 0,616, al tener este resultado se acepta la Hipótesis H1: La Gestión de Talento Humano mejora el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo - 2020, esto da como resultado de que si la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO - 2020 mejora la gestión del talento humano obtendrá un mejor desempeño en sus trabajadores.

Para el primer objetivo específico el cual es establecer cómo se viene aplicando la gestión del talento humano en la empresa BCL Contratistas Chiclayo - 2020, el resultado que se obtuvo las dimensiones reclutamiento de personal con un 5,8 y contratación de personal con un 2,95 la cual significan que se realizan de manera deficiente y muy deficiente respectivamente a comparación de las dimensiones selección de personal con un 16,90 y desarrollo de personal con un 8,75 la cual significa que se realiza de manera muy eficiente a excepción de la dimensión cese del personal la cual se realiza de manera eficiente.

Para Chiavenato (2008) afirma que un buen reclutamiento permite ingresar nuevo y mejor talento humano, además menciona que el reclutamiento se puede obtener de dos fuentes, la interna y la externa, estas deben ser realizadas de manera eficiente puesto de que cada una tiene, tanto pros como contras. Otro punto a mencionar es la contratación la cual afirma que esta puede darse de dos formas por iniciativa de la empresa o

por iniciativa del empleado, siendo esta última la más común dentro del mundo empresarial, puesto de que influyen varios factores como sueldo, beneficios, clima laboral o mejores ofertas laborales.

Para el segundo objetivo específico el cual es analizar el nivel de desempeño laboral de la empresa BCL Contratistas S.A.C., el promedio de desempeño obtenido en la presente investigación ha sido de un 28% el cual equivale a un muy eficiente desempeño laboral dentro de la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo – 2020.

Tener un buen desempeño laboral dentro de una organización es sinónimo de calidad, esto es confirmado por Chiavenato (2008) el cual menciona que la calidad de un buen servicio depende del desempeño de los trabajadores, para lograrlo se deben realizar prácticas como establecer estándares dentro de la organización, programas para monitorear quejas de clientes y sobre todo sistemas para poder evaluar el desempeño de los servicios ofrecidos dentro la organización.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, la dimensión Responsabilidad, en cuanto a su indicador compromiso obtuvo un 4,2% lo que quiere decir que los trabajadores son eficientes respecto al compromiso dentro de la empresa, en cuanto a puntualidad se obtuvo un 4,35% esto nos quiere decir que la puntualidad dentro de la empresa BCL es eficiente. Con esto se puede citar al autor Valentín (2017) el cual menciona que realizar una buena gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño de los trabajadores haciéndolos más responsables en todo sentido. En la dimensión trabajo en equipo, en cuanto a conocimiento del trabajo se obtuvo un total de 9,15%, es decir dentro de la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020 los trabajadores tienen pleno conocimiento respecto a objetivos y metas de la empresa. En cuanto al liderazgo se obtuvo un total 7,80% lo que significa que dentro de la empresa hay un liderazgo la cual se da de manera eficiente

Para Chiavenato (2008) un buen desempeño laboral eleva la calidad de la producción, además es la forma de influir en las personas. El desempeño laboral tiene un nivel muy eficiente dentro de la empresa BCL Contratistas S.A.C.

Como tercer objetivo específico el cual es Identificar cuáles son las dimensiones de la gestión del talento humano que mejoraran el desempeño laboral en la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo – 2020.

Las dimensiones de la gestión de talento humano que permitirán un mejor en el desempeño laboral son; la selección del personal el cual tiene un promedio de 16,90, el desarrollo del personal el cual tiene un 8,75 y el cese de personal el cual tiene un 9,95; a comparación del reclutamiento y contratación de personal los cuales tiene un promedio de 5,80 y 2,90 respectivamente al tener un promedio muy bajo necesitarán ser mejoradas para aumentar el desempeño laboral de la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020

Para Valentín (2017) los resultados de metas y objetivos es gracias a la gestión del talento humano, es decir uno de los factores que influyen en el resultado es la incorporación del personal el cual es clave para el cumplimiento de objetivo y metas.

3.3. Aporte práctico

Título de la propuesta

Programa para mejorar la gestión del talento humano en la empresa BCL contratistas S.A.C Chiclayo - 2020.

Introducción

La empresa BCL contratistas es una empresa que tiene más de 7 años en el mercado, esta empresa se ha afianzado llegando a tener clientes como Tottus, Plaza Veá, Sodimac realizando contratos también con el estado, si bien es cierto que la empresa tiene un buen desempeño laboral.

La presente propuesta puede ayudar a la empresa a continuar con la mejora de la gestión del talento humano haciendo que el desempeño sea más eficaz y eficiente, para ello se ha elaborado tres estrategias las cuales se detallarán a continuación:

Estrategia 1:

La primera estrategia estará enfocada en la presentación de un informe el cual estará plasmado todos los resultados de la presente investigación, incluyendo objetivos generales y específicos. Esto se presentará al gerente y/o dueño de la empresa BCL Contratistas S.A.C., esto para que tenga una visión muy clara

Para desarrollar la primera estrategia se utilizará:

- Recursos, laptop y proyector.
- Materiales, papel bond.
- Responsable, el investigador y el administrador.

Tabla 38
Presupuesto estrategia 1

Nombre	Cantidad	Costo	Responsable
Lap Top	1	S/ 1600.00	
Papel bond	1 x 100 unidades	S/ 28.00	Administrador
Libretas	X caja de 24	S/ 9.00	
Total		S/ 1637.00	

Fuente: Elaboración propia

Estrategia 2:

La segunda estrategia estará enfocada en brindar información respecto a la organización y su estructuración, además de brindar información detallada sobre el proceso de reclutamiento y la función del desempeño laboral dentro de una organización, para ello se tendrá que programar una reunión entre el investigador y los administrativos, esto con la finalidad de brindar no solo información relevante relacionada con el tema principal de investigación, sino también información sobre adicional como estrategias, objetivos y metas.

Para desarrollar la segunda estrategia se utilizará:

- Recursos, laptop, pizarra acrílica y proyector.
- Materiales, para esta estrategia no se necesitó de materiales.
- Responsable, el investigador y administrativos.

Tabla 39
Presupuesto estrategia 2

Nombre	Cantidad	Costo	Responsable
Lap Top	1	Comprado	
Pizarra	120 x 80 cm	S/80.00	
Plumones	4	S/4.00	RRHH
Proyector	X 2 horas	S/ 50.00	
Total		S/134.00	

Fuente: Elaboración propia

Estrategia 3:

Realizar un cronograma de seguimiento, esto permitirá establecer un antes y un después de la investigación realizada, además de plasmar lo resultados después de ejecutar la propuesta, indicando todos los puntos relevantes que ayuden a la organización a continuar con la mejora de gestión de talento humano, esto se desarrollará una vez concluida toda la propuesta brindada, estará a cargo del gerente y/o administrador junto al investigador.

Para desarrollar la segunda estrategia se utilizará:

- Recursos, laptop.
- Materiales, para esta estrategia no se necesitó de materiales.
- Responsable, el investigador, administrador y encargado de recursos humanos.

Tabla 40
Presupuesto estrategia 3

Nombre	Cantidad	Costo	Responsable
Lap Top	1	Comprado	
Pizarra	120 x 80 cm	Comprado	Investigador
Plumones	4	S/4.00	
Total		S/4.00	

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detalla la propuesta general:

Responsables

Autor:

Aquino Vásquez Erich

Encargada del área administrativa:

Castro Grosso Rocío del Pilar

Encargado del dictar el programa:

López Espíritu Jahir

Tabla 41
Materiales

Nombre	Cantidad	Total	Responsable
Papel bond	1	S/ 29.00	
Lapiceros	X caja de 24	S/ 12.00	RRHH
Libretas	X caja de 24	S/ 9.00	
Total		S/ 50.00	

Fuente: Elaboración propia

Recursos:

- Los 19 Trabajadores de le empresa BCL Contratistas S.A.C.
- Administrativos de la empresa BCL Contratistas S.A.C.

Justificación del aporte

Este plan de capacitación se brindará a 19 trabajadores de la empresa que permitirá mejorar la gestión del talento humano dando como resultado un mejor desempeño además de captar el mejor personal para la empresa.

Objetivo general

Proponer un plan de mejora para fortalecer la gestión del talento humano de la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020.

Objetivos específicos

- Analizar el proceso de reclutamiento dentro de la BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020.
- Identificar los problemas durante el proceso de reclutamiento dentro de la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020.
- Proponer un plan de mejora para captar el personal más idóneo dentro de la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020.

Programa mejora de selección de personal

Este programa permitirá aumentar el nivel de gestión de talento humano dentro de la empresa BCL Contratistas S.A.C. Para ello se va realizar las siguientes acciones:

Descripción de la propuesta

Para el programa de capacitación referente al trabajo en equipo se presenta la siguiente tabla:

**Tabla 42
Propuesta**

Nombre	Descripción	Temas a desarrollar	Capacitador	Duración	Costo
Atracción y selección de talento humano	Esto permitirá que la empresa BCL Contratistas S.A.C Chiclayo – 2020 tenga un mejor conocimiento sobre el reclutamiento humano.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción. 2. Diseño de bases y políticas de reclutamiento. 3. Elaboración de perfiles. 4. Técnicas de evaluación. 	Jahir López Espiritu	Dos semanas, tres veces por semana, lunes miércoles y viernes de 7:00 pm a 10:00 pm.	S/ 952

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 43
Presupuesto general**

Nombre	Total
Estrategia 1	S/ 1637.00
Estrategia 2	S/ 134.00
Estrategia 3	S/ 4.00
Propuesta	S/ 952.00
Propuesta Materiales	S/ 50.00
Total	S/ 2777.00

Fuente: Elaboración propia

El presupuesto para dicha propuesta será asumido por el gerente general de la empresa BCL Contratistas S.A.C.

La inversión para implementar esta propuesta es de S/2'777.00, hay que tener en cuenta que los ingresos en la empresa son de S/40'000.00 aproximadamente.

Tabla 44
Costo / Beneficio

Descripción	Detalle
Inversión	S/ 2'777.00
Ingresos	S/ 40'000.00
Egresos	S/ 25'000.00
Ingresos Netos	S/ 15'000.00
C/B	5.4

Fuente: Elaboración propia

El resultado costo / beneficio es de 5.4, esto quiere decir que la propuesta es muy rentable.

Gráfico de actividades

N°	Actividades	Días			Temas			
		L.	M.	V.	L.	M.	V.	
1	Atracción y selección de talento humano	Introducción.	X					
		Diseño de bases y políticas del reclutamiento y selección del personal	X					
		Modelo de competencias en base a procesos de selección y reclutamiento		X	X			
		Elaboración de perfiles de reclutamiento			X			
		Estrategias para la atracción de del talento: convocatorias				X		
		Técnicas de evaluación y entrevistas por competencias					X	X

Fuente: Elaboración propia

Figura 22: Programa para mejorar la gestión del talento humano



Instituto ISIL brinda capacitaciones de forma remota, haciendo las capacitaciones más accesibles.

Fuente: Elaboración propia.

IV. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

Se comprobó que la gestión del talento humano la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020 influye de manera media positiva en el desempeño laboral puesto de que el resultado de la correlación de Spearman fue de 0,616.

La gestión del talento mejora el desempeño laboral fundamentalmente en dos dimensiones contratación y reclutamiento del personal las cuales presentan un nivel muy deficiente y deficiente respectivamente.

La gestión del talento humano en la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020 se viene aplicando de manera no eficiente, específicamente las dimensiones de reclutamiento y contratación de personal a comparación de las dimensiones selección, desarrollo y cese de personal las cuales se realizan de manera eficiente.

Se analizó que el nivel de desempeño laboral en la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020 es muy eficiente esto para las dimensiones responsabilidad y trabajo en equipo.

Las dimensiones de mayor incidencia que tiene la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral son selección, cese y desarrollo de personal, además de las dimensiones con una menor incidencia las cuales son reclutamiento y contratación de personal.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al gerente de la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo a mejorar el reclutamiento y contratación del personal, reteniendo a los mejores trabajadores, a través de supervisiones o programas que permitan estructurar mejor las dimensiones reclutamiento y contratación. Esto va a permitir que la empresa no solo mejore el desempeño laboral sino también permitirá mejore la calidad de servicio ofrecido.

Al tener un nivel muy eficiente de desempeño laboral, se recomienda al gerente de la empresa a seguir impulsando las reuniones entre trabajadores, brindando temas sobre responsabilidad, trabajo en equipo, empatía, etc. esto permitirá continuar con el buen desempeño laboral dentro de la empresa con la finalidad de que el servicio se más eficiente.

Se recomienda al gerente de la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo, a seguir las reuniones con la contadora, esto para seguir crear nuevos programas que hablen sobre el cese y desarrollo de personal, esto con el fin de que los trabajadores adquieran o refuercen conocimientos de estas dos dimensiones.

Finalmente se recomienda a la empresa, tomar la sugerencia de la propuesta presentada, puesto que sería muy beneficioso contar con un programa, que permite mantener y mejorar la gestión del talento humano, para que la empresa BCL contratistas S.A.C. Chiclayo pueda lograr los objetivos propuestos en el tiempo establecido.

REFERENCIAS

- Abril, F. (2019). Diseño de procesos de gestión de talento humano. *Consejo editorial uta*, 1-116. Recuperado el 2020, de <https://cupdf.com/document/diseo-de-procesos-de-gestin-del-talento-humano-2019-2019-9-16-la-gestin.html>
- Altamirano, T., & Encajima G. (2017). Análisis de la rotacion de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa platanos chips Chiclayo 2017. (*tesis de licenciatura*). Universidad señor de Sipán, Chiclayo, Perú. recuperado el 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6127>
- Baena, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, México: grupo editorial patria. recuperado el 2020, de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/40362>
- Bárcena, R. (2019). Gestión del talento humano en el transporte aéreo. (*tesis de maestría*). universidad César Vallejo, Lima, Perú. recuperado el 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27002/b%c3%a1rcena_rev.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Blanca, A. & Vera, B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla. *innovar*, 29(74). recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81861610003>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de burnout en docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *revista de la facultad de ingeniería industrial*, 10. recuperado el 2020, de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/12538/11242>
- Calsina, M. & Delgado, S. (2019). Modelo de gestión por procesos para mejorar el desempeño en el área agri-food. *industrial data*, 7. recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/journal/816/81662532012/81662532012.pdf>
- Camacho, V. & Mera, D. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa chanamé cars eirl de la ciudad de chiclayo, 2017. (*título de pregrado*). Universidad señor de Sipán, Chiclayo, Perú. recuperado el 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6245>
- Campos, A., Gutiérrez, c., & Matzumura, K. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *cuidarte*, 14. recuperado el 2020, de <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626/1092>
- Castro, V., Luna, A., & Erazo, Á. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *telos: revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 16. recuperado el 2020, de

file:///c:/users/buniciano/downloads/dialnet-gestiondetalentohumanoparalamejoralaboralnelbanco-7200012.pdf

- Chávez, R., & Sobrino, C. (2018). Los millennials y desempeño laboral en la empresa corpo sac, Chiclayo 2017. (*tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. recuperado el 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5131>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. ciudad de México, Mexico: mcgraw-hill. recuperado el 2020, de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mexico: mc-graw hill.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *revista de ciencias de la educación*, 1-20. recuperado el 2020, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cuesta, S. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ecoe ediciones.
- Cuesta, S. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Lima: macro. recuperado el 2020, de https://www.researchgate.net/publication/332135744_evaluando_desempeños_alineamiento_estrategico_y_productividad
- Díaz, M., & Mendoza, G. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de epsel s.a. Chiclayo, 2017. (*tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. recuperado el 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5992>
- Fernández, C., Hernández, S., & Baptista, I.(2014). *Metología de la investigación*. México d.f.: mcgraw-hill. recuperado el 2020, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Ferreira, R. (2016). Diseño de un sistema gestión de talento humano bajo un. (*maestría en desarrollo del talento humano*). universidad andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. recuperado el 2020, de <http://hdl.handle.net/10644/5515>
- Guarnizo, P. (2018). Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior. (*trabajo de titulación*). universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. recuperado el 2020, de

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27075/1/15%20gth.pdf>

- Guevara, A., Verdesoto, A., & Castro, M. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *reci mundo*, 1-11. recuperado el 2020, de <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Huanca, B. (2020). Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones. *universidad del Altiplano*, 15. recuperado el 2020, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/unap/14934>
- Informe Belmont. (1978). *Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos*. reporte de la comisión nacional para la protección de sujeto humano de investigación biomédica y de comportamiento. obtenido de <https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424>
- Lagos, C. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec. (*seminario*). universidad del bío-bío, Chillán, Chile. recuperado de 2020, de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/lagos%20cortes%2c%20victor.pdf>
- Linares, M. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. (*tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Huayrona, Perú. recuperado el 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/linares_mjs.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Lozano, M. (2017). Gestión institucional y la gestión del talento humano en instituciones educativas de la ugel 02, 2016. (*tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. recuperado el 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16139/lozano_mam.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Majad, R. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *revista de investigación*, 18. recuperado el 2020, de <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo likert: un estado de la cuestión. *revista electrónica de investigación*, 10. recuperado el 2020, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>
- Molina, B. (2015). Evaluación del desempeño laboral a través de la metodología 360°. un estudio observacional analítico de cohortes. (*tesis de grado*). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. recuperado el 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15033/molinabonillachristianalberto2016.pdf;jsessionid=2d8b99d31c654a56e695cb4d568cf350?sequence=1>

- More, M. (2017). Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa angel divino, Chiclayo 2016. (*tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. recuperado el 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4151>
- Ñaupas, P., Palacios, V., Romero, D., & Valdivia, D. (2018). *Metología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (adriana gutierrez m. ed.). Bogotá, Colombia: ediciones de la u.
- Olivares, F. (2016). Christina maslach, Comprendiendo el burnout. *universidad autónoma de Chile*, 12. obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311611859_christina_maslach_comprendiendo_el_burnout
- Olivera, T. (2018). La gestión del talento humano como instrumentode cambio para la integración de personal en la agencia constructores del banco de crédito del Perú. (*tesis de bachiller*). Universidad Tecnológica del Perú, Lima. recuperado el 2020, de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1823/elva%20olivera_trabajo%20de%20investigacion_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Pastor, G. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. (*tesis de licenciatura*). Universidad San Ignacio de Loyola, lima, Perú. recuperado el 2020, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/3466/1/2018_pastor-guill%c3%a9n.pdf
- Pérez, M. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *upiiicsa*, 1-6. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Quispe, C. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral. *universidad nacional del Altiplano*, 12. recuperado el 2020, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/unap/14901>
- Rojas, M., Céspedes, R., & Mambaren, M. (2015). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac huánuco - 2015. *balance's*, 8. recuperado el 2020, de <file:///c:/users/buniciano/downloads/194-624-1-pb.pdf>
- Rojas, V. (2016). Relación entre conflicto y desempeño laboral en ata-irh sac, Chiclayo. (*tesis de licenciatura*). universidad señor sipán, Chiclayo, Perú. recuperado el 2020, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2395/rojas%20Oveliz%20kiara.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Valentín, R. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur, 2016. (*tesis de licenciatura*). Universidad Inca

- Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. recuperado el 2020, de <https://docplayer.es/83857899-tesis-gestion-del-talento-humano-y-desempeno-laboral-del-personal-de-la-red-de-salud-huaylas-sur-2016.html>
- Vallejo, Ch. (2016). *Gestión del talento humano*. riobamba: la caracola editores. recuperado el 2020, de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vera, B., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento. *innovar*, 21. recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81861610003>
- Zambrano, S. (2017). Implementación de una solución de inteligencia de negocios para la gestión del talento humano de la universidad técnica del norte. (*trabajo de investigación*). Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. recuperado el 2020, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7420/1/pg%20545%20tesis.pdf>
- Zans, C. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matagalpa, unan – managua en el período 2016. (*tesis de grado*). universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. recuperado el 2020, de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zapata, S., Mendoza, T., & Hernández, S. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato*. México: mcgraw-hill.

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: Gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO-2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cómo la Gestión de Talento Humano mejorará el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020?	Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020	H1: La Gestión de Talento Humano mejora el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020	Variable independiente: Gestión de Talento Humano
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo se viene aplicando la gestión del talento humano en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo- 2020?	OBJETIVO ESPECIFICOS Establecer como se viene aplicando la gestión del talento humano en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo- 2020	H0: La Gestión de Talento Humano no mejora el desempeño laboral de la BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020	Variable Dependiente: Desempeño Laboral
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo - 2020?	Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo- 2020		
¿Cuáles son los factores de la Gestión de Talento Humano que mejoraran el desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020?	Identificar cuáles son las dimensiones de la Gestión de Talento Humano que mejoraran el desempeño laboral de la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. Chiclayo-2020		

Fuente: elaboración propia

Anexo 02: Cuestionario

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado Señor(a):

Este formulario tiene por objetivo recolectar su opinión y determinar la Gestión del Talento Humano y su desempeño laboral, para lo cual deberá responder el siguiente cuestionario en base a la siguiente escala:

Puntuación escala de Likert				
1	2	3	4	5
Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Items Preguntas	Respuesta a base de escala				
		1	2	3	4	5
1.	La empresa brinda información interna sobre alguna vacante					
2.	Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno					
3.	Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona					
4.	La entrevista mejora el nivel de selección de personal					
5.	La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido.					
6.	La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.					
7.	La renovación de contrato es automática.					
8.	Si estás leyendo esto marque totalmente de acuerdo					
9.	La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades.					
10.	Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa.					
11.	La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud.					
12.	La empresa debería realizar despidos verbales.					

13.	La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir					
14.	La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa.					
15.	La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.					
16.	Si estás leyendo esto marque totalmente desacuerdo					
17.	El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos					
18.	Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente					
19.	Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema					
20.	Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño					

Anexo 03: Validación del cuestionario

ANEXO N° 03. Validación del cuestionario

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

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Segundo Jonathan Silva Vázquez
2.	PROFESIÓN	Uc. Administración de Empresas
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Magister en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	13 años
	CARGO	Jefe de la Oficina de Estudios de Recursos Humanos - BCL
Título de la Investigación: Gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO-2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Aquino Vásquez Erich
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., 2020
		ESPECÍFICOS Medir el nivel del desempeño laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., 2020 Relacionar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa BCL. Contratistas S.A.C., 2020
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		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
01	La empresa brinda información interna sobre alguna vacante.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
02	Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
03	Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
04	La entrevista mejora el nivel de selección de personal.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
05	La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
06	La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
07	La renovación de contrato es automática.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
08	La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
09	Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
10	La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
11	La empresa debería realizar despidos verbales.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

12	La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
DESEMPEÑO LABORAL		
13	La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
14	La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
15	El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
16	Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
17	Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
18	Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()
6. COMENTARIOS GENERALES —		
7. OBSERVACIONES —		



Juez Experto

Colegiatura N°. 022 58

ANEXO N° 03. Validación del cuestionario

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

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Onesimo Mego Nuñez
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión Publica
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Docente a tiempo completo
Título de la Investigación: Gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO-2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Aquino Vásquez Erich
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Medir el nivel del desempeño laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., 2020 Relacionar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., 2020	
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		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
01	La empresa brinda información interna sobre alguna vacante.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
02	Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
03	Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
04	La entrevista mejora el nivel de selección de personal.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
05	La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
06	La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
07	La renovación de contrato es automática.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
08	La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
09	Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
10	La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
11	La empresa debería realizar despidos verbales.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

12	La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir.	A(x) D() SUGERENCIAS:
DESEMPEÑO LABORAL		
13	La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa.	A(x) D() SUGERENCIAS:
14	La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.	A(x) D() SUGERENCIAS:
15	El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos.	A() D() SUGERENCIAS:
16	Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente.	A(x) D() SUGERENCIAS:
17	Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema.	A(x) D() SUGERENCIAS:
18	Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño.	A(x) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(x) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBUCAY
 Facultad de Ciencias Jurídicas
 Dr. Douglas Hugo Nolasca
 Abogado en ejercicio
 CUI 117 8944

Juez Experto

Colegiatura N° 02946

ANEXO N° 03. Validación del cuestionario

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

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr ^a María del Rosario Vargas Pardo
2.	PROFESIÓN	Administración de empresas
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Maestra de Administración con mención en Gerencia Empresarial
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 años
	CARGO	Analista de Presupuesto.
Título de la Investigación: Gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa BCL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO-2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Aquino Vásquez Erich
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., 2020
		<p>ESPECÍFICOS</p> Medir el nivel del desempeño laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C, 2020
		Relacionar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., 2020
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		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
01	La empresa brinda información interna sobre alguna vacante.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
02	Reclutamiento externo es más eficiente que reclutamiento interno.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
03	Entrevistar ayuda a calificar la expresión verbal de la persona.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
04	La entrevista mejora el nivel de selección de personal.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
05	La prueba de conocimiento está acorde con el puesto requerido.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
06	La empresa cuenta con pruebas psicotécnicas.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
07	La renovación de contrato es automática.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
08	La labor dentro de la empresa ayuda a desarrollar sus habilidades.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
09	Las capacitaciones son necesarias dentro de la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
10	La empresa brinda apoyo en situaciones sobre salud.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
11	La empresa debería realizar despidos verbales.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

12	La jubilación es un derecho que todas las personas deberían recibir.	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
DESEMPEÑO LABORAL			
13	La creatividad influye en las tareas dentro de la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
14	La puntualidad es un factor fundamental dentro del trabajo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
15	El trabajo en equipo es importante para el logro de objetivos.	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
16	Un mayor conocimiento sobre metas y objetivos del trabajo permite desarrollarse de manera más eficiente.	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
17	Tomar la iniciativa de un problema suele ser efectivo durante un problema.	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
18	Una mayor influencia es signo de un mejor desempeño.	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
PROMEDIO OBTENIDO:		A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D():
6. COMENTARIOS GENERALES			
—			
7. OBSERVACIONES			
—			



 Juez Experto
 Colegiatura N° 21702

Anexo 04: Carta de autorización



BCL CONTRATISTAS SAC
RUC 20539135717

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, diciembre de 2020

Quien suscribe:

Sra. Rocío Castro Grosso

Gerente General: BCL Contratistas S.A.C.

Autoriza: Permiso para el recojo de información pertinente para el proyecto de investigación: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo - 2020"

Por medio del presente, la que suscribe, Sra. Rocío Castro Grosso, gerente general de la empresa BCL Contratistas S.A.C., autoriza a Erich Aquino Vásquez, identificado con el DNI: 43261833, estudiante del Noveno ciclo de la escuela profesional de Administración, autor del proyecto de investigación denominado: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C. Chiclayo – 2020", a la disposición de información necesaria para efectos exclusivamente académicos.

Atentamente:

RPC 994780063 / 980746496
Email: info@bclcontratistas.com
www.bclcontratistas.com

Anexo 05: Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0360-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveydo del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de Investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de Investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa regular, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

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

Mg. Soledad Mary Guzmán
SECRETARIA ACADÉMICA (I)

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
1	ABASALO MUÑOZ JESUS ALBERTO NAZARIO ABARCA ROBIN EDINSON	ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA SAMSUNG DA (LINEA BLANCA) CHIMBOTE – 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	AQUINO VASQUEZ ERICH	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BCL CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	AGUILAR NECIOSUP RONALD JAVIER DELGADO CHUMIOQUE JORGE LEONARDO	SISTEMAS DE INFORMACION GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA TE PROYECTA SAC – CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	ALARCON TORRES CRISTIAN ANDERSON CACHAY PANTOJA ANTONIO MIGUEL	SOCIAL MEDIA MARKETING Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR EN LA TIENDA SAGA FALABELLA CHICLAYO – 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ARTEAGA VALLEJOS GABY LICET PISCOYA VALDERA NADDIA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DEL CENTRO MEDICO ESPECIALIZADO LAB. SALUD S.A.C CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	BARCO MENDOZA GISELI DEL MILAGRO CHAVEZ LEIVA VILMA YANETH	EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA-SEDE CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	BAZAN VILLEGAS KATERIN LISSET SAAVERA FACHO DIRCE LIZBETH	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO ABES CAPITAL SAC, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	BENITES PAZ STELLA HELGA	CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS CENTRO DE SALUD MATERNO SANTA CATALINA SAN PEDRO DE LLOC - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	BRAVO RENILLA VIVIANA KAROLINA DAMIAN SANTAMARIA ESTEFANY	DESARROLLO DEL TALENTO Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN EPOCA DE PANDEMIA EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C , CHICLAYO – 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	BURGA CALVAY JUANDIEGO	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES TDM CONSTRUCCIÓN CONSULTORIA Y SERVICIO E.I.R.L TALARA – 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	BUSTAMANTE PERALTA MEDALI MILAGROS PARIHUACHE CACERES JOHANNA FABIOLA	PROCESO DE LOGISTICA Y LA MEJORA DEL CONTROL DE INVENTARIOS EN LA EMPRESA ELECTRO TOCACHE S.A-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	CANALES BEJARANO EDUARDO ENRIQUE	"EL SISTEMA DE TESORERÍA Y SU INCIDENCIA EN LA CAPTACIÓN DE FONDOS PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA , 2020".	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	CHANZAPA ACOSTA JHEANINA	MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL PARA MEJORAR LA CALIDAD FINANCIERA EN LA COOPAC SANTO CRISTO DE BAGAZAN, SORITOR- SAN MARTIN-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	CASTAÑEDA MUNDACA PERLA VIOLETA VENEGAS SÁNCHEZ YNGRID LISBETH	COACHING EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C , CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	CHURA ALANOCA DAYSI LOURDES	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA - 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 06: Anexo T1



FORMATO N.º T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 23 de julio de 2021.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

EL suscrito:

Erich Aquino Vasquez, con DNI 43261833 en mi calidad de autor exclusivo del trabajo de grado titulado: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BCL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO - 2020**, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito **autorizo 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.º 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
Aquino Vasquez Erich	43261833	

Anexo 07: Fotos



Figura 23: Primera evidencia fotográfica encuestando a la contadora.



Figura 24: Tercera evidencia fotográfica junto a la contadora.

Anexo 8: Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
BCL CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO-
2**

AUTOR

Erich Aquino Vasquez

RECuento DE PALABRAS

10486 Words

RECuento DE CARACTERES

57124 Characters

RECuento DE PÁGINAS

71 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

486.9KB

FECHA DE ENTREGA

Jan 26, 2023 9:32 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 26, 2023 9:33 AM GMT-5

● 22% de similitud general

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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 9: 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° **1097-FACEM-Universidad Señor de Sipán-2020**, presentado por el Bachiller, **Erich Aquino Vásquez**, con su tesis Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BCL CONTRATISTAS S.A.C. – 2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** 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, 27 de enero de 2022

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

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