



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA
EN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA
“DISTRIBUIDORA AYD SAC”, CHICLAYO, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR
PÚBLICO**

Autor(es)

Bach. Villalobos Sanchez Jhoon Clever
<https://orcid.org/0000-0001-9503-5377>
Bach. Tejada Cervantes Eder Ivan
<https://orcid.org/0000-0003-3750-327X>

Asesora

Dra. Grijalva Salazar Rosario Violeta
<https://orcid.org/0000-0001-9329-907X>

Línea de Investigación

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que
promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenido**

Sublínea de Investigación

**Normas internacionales de información financiera en el contexto de los
procesos contables y la creación de valor en la empresa**

Pimentel – Perú

2024

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD
EN LA EMPRESA “DISTRIBUIDORA AYD SAC”, CHICLAYO, 2023**

Aprobación del jurado

MG. MENDO OTERO RICARDO FRANCISCO

Presidente del Jurado de Tesis

MG. CHAPOÑAN RAMIREZ EDGARD

Secretario del Jurado de Tesis

DRA. GRIJALVA SALAZAR ROSARIO VIOLETA

Vocal del Jurado de Tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(somos) estudiante (s) del Programade Estudios de **Contabilidad** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDADEN LAEMPRESA “DISTRIBUIDORA AYD SAC”, CHICLAYO, 2023

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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el 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:

Villalobos Sanchez Jhoon Clever	DNI: 46803851	
Tejada Cervantes Eder Ivan	DNI: 43743810	

Pimentel, 17 de julio de 2024

Dedicatoria

Quisiera dedicar este trabajo de manera muy especial a Dios. También a mis amados padres y a mis hermanos quienes me han demostrado su incondicional apoyo moral y espiritual con su gran sacrificio y dedicación. Gracias a ello, se han convertido en un pilar de mi vida y acompañamiento constante.

Villalobos Sanchez Jhoon Clever

Quiero dedicar esta investigación de manera muy especial a mi esposa, que es mi fortaleza en el día a día, a mis hijos que son el motor para salir adelante, y también a mis padres que gracias a ellos no hubiese podido llegar hasta aquí.

Tejada Cervantes Eder Ivan

Agradecimientos

Queremos agradecer primero a Dios, quien es el dueño de la sabiduría, también a cada uno de nuestros docentes que gracias a sus enseñanzas estamos a un paso de alcanzar este grado académico y porque también nos impulsaron a salir adelante siempre y de manera muy especial a nuestra asesora la magister Grijalva Salazar Rosario Violeta, quien nos orientó en este camino de la investigación

Los Autores

ÍNDICE

Aprobación del jurado.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
ÍNDICE	vi
INDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática.....	10
1.3. Hipótesis	12
1.4. Objetivos	13
1.5. Teorías relacionadas al tema	14
II. MÉTODO	22
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	22
2.2 Variables, Operacionalización	23
2.3 La población en estudio, la muestra, y los criterios de selección. ...	25
2.4 Las técnicas, el instrumento para recolección de datos, su validez y la confiabilidad.	25
2.5 Procedimiento de análisis de datos.	25
2.6 Criterios éticos.	26
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
3.1. Resultados	27
3.2 Discusión.	34
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
4.1 Conclusiones	37
4.2 Recomendaciones.....	38

REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano.....</i>	<i>23</i>
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de la variable rentabilidad.....</i>	<i>24</i>
Tabla 3. <i>Motivación de la entidad con respecto al potencial humano para mejorar su efectividad.....</i>	<i>27</i>
Tabla 4. <i>La producción de los trabajadores tiene como fin elevar la rentabilidad económica</i>	<i>28</i>
Tabla 5. <i>La comunicación asertiva se enfoca en la rentabilidad financiera.....</i>	<i>28</i>
Tabla 6. <i>Los canales de comunicación que tiene la empresa están ligados a la mejora del desempeño laboral y generar rentabilidad.....</i>	<i>29</i>
Tabla 7. <i>Relación entre el desempeño laboral y el grado que influye en la rentabilidad de la "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.....</i>	<i>29</i>
Tabla 8. <i>Relación entre ella planificación del desempeño laboral y su influencia en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.....</i>	<i>30</i>
Tabla 9. <i>Relación entre la gestión del desempeño laboral y su grado de influencia en la rentabilidad de la "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.....</i>	<i>31</i>
Tabla 10. <i>Relación entre la calidad del servicio y su influencia en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.....</i>	<i>32</i>
Tabla 11. <i>Relación entre la gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.....</i>	<i>33</i>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de qué manera la gestión del talento humano influye en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023. La metodología utilizada fue de tipo básica descriptiva con un nivel correlacional con corte transversal y teniendo un enfoque cuantitativo, el diseño utilizado fue el no experimental, la población de estudio fue igual que la muestra, siendo parte de ella los 27 trabajadores distribuidos en 7 áreas de la entidad, asimismo se hizo uso de un muestreo censal, debido a que la muestra es del mismo tamaño de la población. Los resultados arrojaron que, con una significancia es menor a 0,05 se rechazó la hipótesis nula, asimismo el valor del coeficiente de correlación fue de 0,608, manifestando que existe una correlación alta entre la gestión del talento humano y la rentabilidad, finalmente, se pudo concluir que existe relación y que la gestión del talento humano influye en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, rentabilidad, empresa.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship in which way human talent management influences the profitability of the company "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023. The methodology used was basic descriptive with a correlational level with cross section and having a quantitative approach, the design used was non-experimental, the study population was the same as the sample, being part of it the 27 workers distributed in 7 areas of the entity, census sampling was also used, because The sample is the same size as the population. The results showed that, with a significance of less than 0.05, the null hypothesis was rejected. Likewise, the value of the correlation coefficient was 0.608, showing that there is a high correlation between human talent management and profitability. Finally, was able to conclude that there is a relationship and that human talent management influences the profitability of the company "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

Keywords: Human talent management, profitability, company.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

Internacional

Actualmente se ha reconocido la necesidad de tener personal calificado para alcanzar sus metas y mantenerse en el mercado. Por ello, han implementado sistemas para gestionar el talento humano, en adelante TH, enfocados en poder ubicar perfiles que sean de gran provecho para las organizaciones y que con su experiencia sumen al trabajo que se quiere lograr.

Según Muñoz y Lombeida (2021) cada puesto requiere colaborar eficazmente con la industria, utilizando conocimientos y experiencia, lo que da a la gerencia la confianza de contar con asociados motivados que buscan lograr excelentes resultados,

Por su parte Ramírez et al., (2018) ha indicado que el talento humano es crucial tanto a nivel administrativo como operativo en la producción de la empresa, incrementando el éxito en la implementación de planes, desarrollo de proyectos, políticas, y la resolución de conflictos, así como en el posicionamiento en el mercado.

Asimismo, se cuenta con lo descrito por Loaiza et al., (2022), quien sobre una gestión eficaz del talento aporta que hay numerosas ventajas; por ello, preocuparse por el desarrollo del personal constituye un compromiso que toda persona jurídica debe asumir. Es así que en esta línea de pensamiento Zapata et al., (2017) advierte que es necesario conocer sobre la calidad de vida del personal, de tal forma que esta información proporcione características de cómo influye los factores externos en el desempeño de sus labores.

Nacional

Según Huamán & Ocas (2021), las empresas siempre buscan ganar, el lograr un beneficio por ello, se trazan metas medibles y alcanzables para que todo el personal sume esfuerzos por alcanzarlos. El desempeño del TH permitirá conseguir los fines que se han

propuesto, por ello, se requiere de una reinversión constante, de innovar en cuanto a estrategias para la gestión del personal desde distintas aristas, generando nuevas oportunidades tanto para directivos como para los trabajadores.

Las organizaciones se mantienen en vigencia en la medida que están continuamente logrando los objetivos que se trazan, sin embargo, las que no cuentan con herramientas para alcanzar sus metas hacen esfuerzos por mantenerse en el mercado. La expansión implica una mayor complejidad en los recursos necesarios, como capital y tecnología. Sin embargo, cumplir con los estándares que propone una empresa requiere de un trabajo conjunto, tanto los trabajadores deben contar con el conocimiento, la experiencia y la actitud para demostrar su compromiso diariamente y por su parte los directivos deben contar con estrategias necesarias para sacar lo mejor de sus trabajadores, para empoderarlo y saber cómo reconocer sus logros, mantenerlos motivados es una tarea compleja. En resumen, las organizaciones actuales necesitan individuos capaces de entender los requerimientos de los consumidores de tal manera que puedan generar valor al servicio que brindan, sin importar lo que ofrecen (Matos et al., 2021).

Las cifras verdes constituyen una señal global crucial que permite a una entidad, a través del análisis financiero, evaluar sus capacidades para generar ingresos y obtener ganancias, facilitando diversas acciones. Conocer el estado actual de la organización permite a la alta dirección tomar decisiones informadas. Sin embargo, decisiones incorrectas pueden causar graves problemas que afecten económicamente (Aguirre et al., 2020).

De acuerdo con el INEI (2023), las tasas de empleo y subempleo, con un crecimiento del 12.8%, han aumentado significativamente en comparación con la pandemia de COVID-19. Sin embargo, estos números no son útiles para conocer los cambios que se realizan dentro de las organizaciones, lo que conlleva a una zozobra constante para entender el éxito o fracaso de una empresa. La alta rotación se debe a varios factores y deficiencias en la organización del área de TH (Pérez y Falla, 2019).

Local

A nivel empresarial, se han creado diversas formas de impulso al marketing. En la medida que se generan nuevos productos o servicios se promueve la innovación para incrementar las ganancias, potenciar lo que se ofrece y analizar cómo se mantienen la fidelidad de los consumidores. Sin embargo, atraer más clientes requiere de esfuerzos constantes, de planificación, organización y un deseo vivo por no solo mantenerse en el mercado, sino por trascender (Mera, 2022).

Los empleadores se concentran en reducir los costos de su mano de obra, lo que en el corto tiempo se traduce en ganancias elevadas y que dicha rentabilidad llame la atención de nuevos inversores. Sin embargo, el desafío radica en lograr la identidad institucional, de tal manera que el empleado que ha sido capacitado y ya conoce el manejo del negocio opte por quedarse en la empresa y no busque nuevas oportunidades laborales. Los motivos más comunes de renuncia, como los salarios bajos, pueden llevar a la pérdida de empleados cualificados. Esta situación afecta negativamente a la organización y sus alianzas estratégicas. (Enríquez y Vidal, 2018).

En AYD S.A.C., una distribuidora local, no se cuenta con un área de recursos humanos; las funciones de esta área están integradas en otras áreas correspondientes. Por lo tanto, se busca determinar si la gestión del TH en esta entidad afecta su rentabilidad.

1.2. Formulación del problema.

¿La gestión del talento humano influye en la rentabilidad de la empresa Distribuidora AYD SAC?

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

La GTH influye de manera significativa en cuanto a la rentabilidad de la "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

1.3.2. Hipótesis específicas

- La evaluación del desempeño laboral influye significativamente en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.
- La gestión del desempeño laboral influye significativamente en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.
- Determinar de qué manera el planeamiento del desempeño laboral influye significativamente en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.
- Determinar de qué manera la calidad del servicio influye significativamente en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

1.4. Objetivos

Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

Objetivos específicos

- Determinar si el desempeño laboral influye en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.
- Identificar si la gestión del desempeño laboral influye en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.
- Verificar si el planeamiento del desempeño laboral influye en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.
- Descubrir de qué manera la calidad de servicio influye en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Trabajos previos.

Internacionales.

Según Bashir (2018), cuya investigación tuvo como objetivo analizar si se implementan prácticas de gestión del talento en el Banco Central de Palestina, explorando tanto su rendimiento en la organización como las diversas dimensiones involucradas, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con una muestra de 191 empleados, se aplicó un cuestionario, obteniendo como resultados que, las prácticas de TH reflejaron nivel moderado, mientras que la efectividad organizacional fue alta; sin embargo, los trabajadores se encuentran comprometidos en nivel moderado. Se propuso plantear nuevas formas para llevar a cabo actividades, las que requieren de más atención y esfuerzo, especialmente en áreas como la atracción, motivación, desarrollo y retención del personal calificado en sus roles respectivos dentro de la empresa.

Río et, al (2022) llevaron a cabo una investigación cuya finalidad fue Identificar los resultados relacionados con las novedades en el TH y el rendimiento de una empresa, empleando una metodología cuantitativa, se obtuvo como resultados la vinculación que existe entre las variables

González y Pedraza (2021), desarrollaron una investigación con la finalidad de conocer la conexión entre el activo del conocimiento y los logros relacionados con la educación dentro del ámbito público, empleando una metodología cuantitativa, se llegó a la conclusión que la enseñanza y aportes en el crecimiento intelectual de los individuos influyen en la promoción y reconocimiento de las instituciones educativas, esto permite resaltar la relevancia que tiene la educación en la elaboración de políticas y planificación del trabajo para llevar a cabo con el TH.

Nacionales.

Según Flores (2021) llevo a cabo un estudio cuyo objetivo fue desarrollar una estrategia y plan de educación que aumente la ganancia del IES San José Oriol en el 2021, empleando un método cuantitativo, de diseño no experimental, obtuvieron como resultados que se demostró una fuerte vinculación entre variables en el colegio, subrayando la necesidad urgente de adoptar un plan de negocio que mejore las ganancias, se concluyó que la gestión empresarial educativa está directamente vinculada al éxito económico del IES San José Oriol. Es crucial crear más valor a partir del talento para alcanzar mayores resultados económicos, conforme a estos hallazgos.

Por su parte, Aroste (2021) en su estudio cuyo objetivo fue identificar el vínculo entre el TH y las ganancias en una organización, llevando a cabo un método de investigación básico, cuantitativo, llego a la conclusión que los trabajadores en su mayoría, así como los que dirigen la corporación obtuvieron calificaciones variadas en eficiencia del trabajo y calidad de servicio. Es necesario realizar evaluaciones permanentes y medir cómo va el avance de las metas propuestas por las empresas de tal manera que se puedan establecer nuevas estrategias para que trabajen de manera conjunta los trabajadores con los directivos.

En tanto Burneo (2017) en su estudio, cuya finalidad fue identificar el vínculo entre la gestión del TH y la validez de los directorios en Tacna durante el 2017, empleando una metodología de tipo básico, se llegó a la conclusión que se determinó una fuerte asociación entre la gestión del TH y la capacidad de trabajo, evidenciada por un coeficiente "r de Pearson" de 0.792. Este estudio subraya cómo los recursos humanos influyen en comportamientos, habilidades y metas basadas en el rendimiento del personal, destacando la importancia de empoderar a los empleados para mejorar el impacto de la gestión.

Según Quispe (2021), en su estudio cuyo objetivo fue entender el vínculo entre la gestión del TH y la productibilidad que genera la Administración Electro Oriente Amazonas durante los años 2018 a 2020, llevando a cabo una metodología cuantitativa de diseño no

experimental, obtuvo como resultados que el coeficiente de correlación de 0.83 señala una asociación significativa entre las variables estudiadas. Los resultados subrayan lo relevante que resulta adoptar decisiones responsables, ya que estas afectan directamente en el éxito de una organización.

Locales.

Por su parte en el estudio de Alva (2022), se determinó una estrategia de gestión del TH considerando el impacto en la rentabilidad de la organización, llevando a cabo una metodología cuantitativa, obtuvo como resultados que el 57% de los que participaron en la encuesta indicaron que la necesidad de cubrir puestos no es prioritario en las contrataciones, sugiriendo dificultades en relación con la eficiencia y la ausencia de un plan estratégico de gestión de competencias que podría aumentar considerablemente la utilidad de la empresa.

Asimismo, López (2023), en su investigación cuya finalidad fue entender cómo la gestión del TH afecta la evaluación de la productividad de los trabajadores en el ámbito minorista, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, se concluyó que se evaluó el nivel y la correlación entre ambas variables, así como la influencia de las dimensiones del TH en los resultados que consiguen los trabajadores en el comercio, determinando que no hay relación significativa entre la gestión del TH y la evaluación del rendimiento en el retail, dado que la significancia fue superior a 0.05.

Bases teóricas.

1.5.1. Gestión del talento humano.

1.5.1.1. Evaluación.

Es crucial evaluar la efectividad del empleado al tomar decisiones. (Cuesta, 2010). Es esencial seguir de cerca el proceso para evaluar la contribución de los trabajadores de una organización y relacionarlo con la productividad. Para Chiavenato (2022) se debe realizar la evaluación del comportamiento laboral dentro de toda organización, de tal manera que se pueda

establecer los avances y analizar el rendimiento individual. Asimismo, es necesario tener en cuenta que los parámetros de evaluación del rendimiento son irrelevantes a menos que revelen errores que justifiquen intervenciones correctivas (Cuesta, 2010). Esto permite identificar los obstáculos en los procesos de una organización y se refiere a asignar personal para verificar los resultados, asegurando decisiones informadas. Se busca comparar las evaluaciones actuales con períodos anteriores para entender mejor el impacto obtenido, ya sea positivo o negativo.

1.5.1.1.1. Conocimientos.

Algunas señales pueden indicar el talento o el alto nivel de efectividad que puede caracterizar a un colaborador, pero esto no está necesariamente ligado al conocimiento, sino a las cualidades individuales que destacan en cada colaborador. Además de dominar el tema, es importante que estas características personales distingan al empleado.

1.5.1.1.2. Destrezas.

De acuerdo con lo señalado por Alles (2005), normalmente es fácil evaluar estas habilidades, pero puede resultar desafiante desarrollarlas. Las habilidades para la conducción se mejoran con la práctica regular, mientras que la destreza para manejar objetos pequeños puede depender de una habilidad motora específica que varía entre individuos. Esta medición se centra en integrar los saberes y las actitudes significativas para las labores, y solo se consideran aquellas experticias que están estrechamente relacionadas con los rasgos de personalidad

1.5.1.1.3. Competencias.

La competitividad se basa en diversas características. Esto incluye la demanda del público por un producto específico, estrategias de marketing bien definidas, y aspectos estructurales como la producción y la fuerza laboral, que son fundamentales para el éxito de una organización (Porter, 1980)

1.5.1.2. Gestión.

Si se pretende establecer una colaboración del personal con la gestión del TH, es esencial llevar a cabo una investigación de tal manera que se conozca tanto las competencias como las fortalezas, para poder evaluar el potencial de producción en la entidad. También se debe considerar las metas que se proponen las cuales se sustentan en el liderazgo que se ostenta y la comunicación que se tiene con otros trabajadores, lo que se alcanza con una gestión eficiente que se justifica en una planificación consensuada. En ese sentido, se destaca la importancia crucial de contar con una visión completa de todos los colaboradores de la organización al implementar la gestión del talento humano (Alles, 2005). Por su parte y en la misma línea de ideas, Ríos, (2013) planteó que realizar un análisis detallado de la situación de los trabajadores les permitirá mejorar y desempeñarse eficazmente en las tareas asignadas, mejorando así la rentabilidad de sus organizaciones.

1.5.1.2.1. Productividad.

Se tiene en cuenta el análisis profundo de lo que realizan las organizaciones, donde alcanzar los objetivos establecidos y transformar insumos en productos con costos reducidos es crucial para lograr máxima productividad. Alcanzar las metas constituye asumir los retos con responsabilidad y se logra evaluar los avances significativos para comprender la motivación, como aquella una fuerza para generar una conducta en las personas, como el deseo de sobresalir individualmente y en grupo, y esforzarse por un desempeño superior. (Robbins y Judge, 2013).

1.5.1.2.2. Liderazgo.

Para Ingram & Gangemi (2006), se emplea un conjunto de principios para alcanzar la comunicación efectiva y de esta forma establecer una conexión emocional con sus clientes, basándose en la correcta interpretación de indicadores específicos, colaboradores y las tareas asignadas (p. 773).

1.5.1.3. Planeamiento.

La gestión administrativa requiere una valoración preliminar para evitar imprevistos. En el caso de las entidades de consultoría tecnológica, es crucial contar con una estrategia definida para conocer el desenvolvimiento de su personal, que comienza con un diagnóstico de TH, seguido de la asignación de personal y el desarrollo de programas personalizados para satisfacer las necesidades individuales de los empleados. Toda empresa que aspire a competir exitosamente debe contar con los profesionales más capacitados en todas las áreas (Redondo, 2009). Para alcanzar esta meta, es fundamental asignar a los colaboradores más talentosos a cada rol para obtener resultados que demuestren el éxito deseado. (Fernández 2004).

1.5.1.3.1. Motivación.

Contribuyen a establecer y mantener un entorno laboral que tiene un impacto directo en la producción de una empresa (Fernández 2004).

1.5.1.3.1. Certificaciones.

Asegura la autenticidad mediante la validación de diplomas y certificados, distinguibles por las siglas de la institución. Se emplean figuras, videos y animaciones como nuevas formas de comunicación para expresar ideas, pensamientos o deseos (Fernández 2004).

1.5.2. Rentabilidad.

Lira (2009), plantea que se refiere a participar en las ganancias generadas por capital y activos. Por su parte Contreras (2015) precisa que toda productividad económica viene a ser la discrepancia entre lo que ingresa con los gastos, lo que se materializa en el rendimiento de la inversión, lo que es un indicador de la administración. En tanto la rentabilidad se relaciona con los ingresos que genera la empresa, lo que repercute a nivel financiero (Apaza, 2011). La rentabilidad brinda una evaluación para la toma de decisiones razonada por parte de quienes administran la empresa (Chacón, 2007). Al evaluar cómo lograr la rentabilidad, se evalúa el impacto financiero de las entidades privadas, por ello, según Sánchez (2002), se

llevan a cabo investigaciones de la productividad que comprende conocer el beneficio operativo y a nivel financiero, lo que se puede asociar con el apalancamiento.

1.5.2.1. Rentabilidad económica.

Determina el beneficio neto de una entidad en un período específico, sin incluir el financiamiento. Se refiere a una señal que evalúa la producción de una organización, considerando el impacto que han tenido las actividades que se han llevado a cabo.

Es crucial considerar variables de gestión (Roux, 2015), dentro de las cuales se encuentra como indicador las ventas, que se describe como el acuerdo donde un comerciante se compromete a proporcionar bienes o servicios por un intercambio monetario. Respecto de la utilidad, se refiere a la compensación económica derivada de los ingresos obtenidos menos los gastos que se emplean en la generación de dichos ingresos; se interpreta como una ganancia. La ganancia describe el beneficio generado por la utilización de bienes o servicios. Además de esto, se considera otro indicador, que ratifica la importancia del capital material esencial, que abarca el capital simbólico y cultural (Bourdieu, 2005). Se valoran cualidades que deben resaltar en todo proceso de selección que acompañan a una buena actitud que sume al aspecto cognitivo. Este capital puede construirse mediante la experiencia y, en ocasiones mediante la formación. Se suma a esta lista de indicadores, el patrimonio que según Sinisterra (2005) constituyen los activos netos de la empresa, considerando los pasivos deducidos como el valor residual después de las donaciones hechas por los inversionistas.

1.5.2.2. Rentabilidad financiera.

Respecto al tema, se considera la devolución de inversiones autónomas, vista como un indicador crucial para los accionistas y la gestión empresarial que busca optimizarlo (Bustamante, 2015). Este retorno financiero evalúa la rentabilidad del capital, informando decisiones estratégicas y revelando la capacidad de generar ganancias para impulsar la productividad y fortalecer la estructura corporativa. Inicialmente, se define la ganancia bruta como los ingresos obtenidos después de deducir todos los costos, excluyendo impuestos.

Este ingreso bruto comprende tanto ingresos físicos como legales. El rendimiento bruto indica el retorno de la inversión antes de deducciones. Se considera también como indicador a la eficiencia operativa, que permite a las empresas determinar si las ganancias netas provienen realmente de sus operaciones. Se calcula dividiendo el beneficio neto entre el valor de los activos. Por último, la utilidad neta se define como el excedente de efectivo disponible después de cumplir con todas las obligaciones financieras y gastos durante un período determinado.

.1.5.2.3. Gestión empresarial

Planificación, programación y contratación de personal en la organización con el fin de alcanzar las metas establecidas (Chiavenato 2001). También se refiere a las estrategias que la empresa utiliza para mantener su rentabilidad financiera y asegurar se continúen con las actividades, con la finalidad de aumentar la tasa de beneficio. Para ello, se entiende por competitividad; Krugman (2008) sostiene que está relacionado con la interacción entre países que brindan bienes y servicios de mayor calidad, como las empresas multinacionales. Al respecto, el Perú carece de un plan competitivo a largo plazo (Porter, 2008). La planificación resulta fundamental; implica tomar decisiones para lograr el objetivo deseado, considerando hechos reales y diversos factores que afectan su consecución. Las estrategias y planificación que se diseñe deben estar debidamente coordinada para sacarle el máximo provecho. Finalmente, el indicador clave es la organización, que se refiere a la coordinación de diversos factores que colaboran en pro de un objetivo común.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo investigación fue de tipo básica descriptiva, de nivel correlacional, de corte transversal con enfoque cuantitativo, porque desarrolló un marco teórico característico y constante, cuya finalidad era generar los conocimientos de manera científica. De acuerdo con lo señalado por Valderrama (2018) este tipo de estudio no pretende responder al cuestionamiento planteado.

El diseño del estudio fue no experimental; el que según Hernández (2018) el argumento se basa en la observación, sin manipulación de variables por parte del investigador. Es de naturaleza correlacional, evaluando sistemáticamente eventos y variables actuales. Según el autor mencionado, la finalidad de las investigaciones de tipo correlacional es mostrar cómo se vincula una variable en relación con otra

2.2 Variables, Operacionalización

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Para Ríos (2013) GHT considera la planificación de como promover el avance del individuo, el alcanzar logros laborales y su evaluación en la empresa, la que permite conocer si la gestión del TH es muy buena	Las dimensiones de la gestión del TH, concebida en un cuestionario de 22 preguntas, que conlleva a evaluar y medir la variable	Evaluación del desempeño laboral	Potencial humano	Ordinal
				Conocimientos	
				Destrezas	
				Competencias	
			Gestión del desempeño laboral	Productividad	
				Logros	
				Liderazgo	
				Comunicación	
			Planeamiento del desempeño laboral	Puestos de trabajo	
				Certificaciones	
				Sistemas de comunicación	
			Calidad de servicio	Confiabilidad	
				Capacidad de respuesta	
				Satisfacción del cliente	

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable rentabilidad

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Rentabilidad	Para Sánchez (2002) Al analizar la rentabilidad de una entidad, se examinan dos indicadores: la rentabilidad financiera y la rentabilidad económica. Ambos están relacionados y son esenciales para determinar si la empresa es rentable.	Se mide con cuestionario de 19 ítems, empleando escala ordinal, con 5 respuestas, donde se van a dividir en 3 grupos que van a permitir recolectar datos de la variable de estudio.	Rentabilidad económica	Ventas	Ordinal
				Utilidad	
				Capital	
				Patrimonio	
			Rentabilidad financiera	Rendimiento Bruto	
				Rendimiento operativo	
				Beneficio neto	
			Gestión empresarial	Competitividad	
				Planificación	
				Organización	

2.3 La población en estudio, la muestra, y los criterios de selección.

Se refiere al conjunto completo de unidades de investigación, todas ellas con una característica común que proporciona información para el estudio. En este caso, se trata de un total de 27 colaboradores de las 7 áreas en las que están repartidos los empleados de la "DISTRIBUIDORA AYD SAC".

Se utilizó un muestreo no probabilístico con la finalidad de poder establecer la muestra, dado que la población es reducida. Por lo tanto, se optó por un muestreo censal, lo que implica que la cantidad considerada como muestra será igual a aquella que se ha considerado como población.

2.4 Las técnicas, el instrumento para recolección de datos, su validez y la confiabilidad.

Se empleó una encuesta para recopilar datos bivariados, utilizando como instrumento un cuestionario. Este cuestionario es un método psicométrico basado en la escala de Rensis Likert, que se usa en estudios para determinar el grado de "nunca a siempre" a través de preguntas. La encuesta es considerada una de las técnicas más representativas en este tipo de investigación, debido a que permite manifestar un conjunto de aspectos en una forma específica, donde se consulta a los que aportan en el estudio su postura respecto a las distintas perspectivas que asume la variable de estudio (Hernández, et al., 2010, p. 245).

2.5 Procedimiento de análisis de datos.

Se emplearon técnicas estadísticas descriptivas y coeficientes de correlación para evaluar la repercusión y vinculación entre variables. Esta información se presentó en figuras y tablas utilizando estadística inferencial para contrastar las hipótesis propuestas, verificadas mediante los coeficientes de correlación de Spearman. Los datos y resultados se procesaron con el software SPSS versión 27.

2.6 Criterios éticos.

Entre ellos tenemos a la confidencialidad que permite proteger la identidad de los individuos que han participado en el estudio, los que son considerados como unidades de análisis, la objetividad por que se ha validado los aspectos técnicos sin llegar a la manipulación de las respuestas obtenidas, la originalidad que permite citar y referenciar de forma adecuada todas las fuentes que no han sido autoría de los investigadores, la veracidad en tanto la información que se muestra es auténtica y aporta a la investigación y; los derechos del usuario por cuanto el estudio presentará como recomendación ajustar la calidad de los servicios vinculados con las variables que han sido objeto de análisis.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 3.

Motivación de la entidad con respecto al potencial humano para mejorar su efectividad

Descripción	f_i	%
Siempre	10	37%
Casi siempre	3	11%
A veces	5	19%
Nunca	4	15%
Casi nunca	5	19%
Total	27	100%

De acuerdo con lo expuesto, en la tabla se observa que, el 37% de los colaboradores de la "Distribuidora AYD SAC" precisan que casi siempre si se les motiva para alcanzar el desarrollo de su potencial, en tanto que un 11% preciso que casi siempre

Tabla 4.

La producción de los trabajadores tiene como fin elevar la rentabilidad económica

Descripción	f_i	%
Siempre	7	26
Casi siempre	8	30
A veces	5	19
Nunca	4	15
Casi nunca	3	11
Total	27	100

Se percibe que, el 30% de los colaboradores de la "Distribuidora AYD SAC" precisan que casi siempre la producción realizada por los colaboradores conlleva a grandes beneficios, en tanto un 11% precisa que ello casi nunca ocurre.

Tabla 5.

La comunicación asertiva se enfoca en la rentabilidad financiera

Descripción	f_i	%
Siempre	10	37
Casi siempre	6	22
A veces	5	19
Nunca	4	15
Casi nunca	2	7
Total	27	100

Se aprecia que, el 37% de los colaboradores de la "Distribuidora AYD SAC" precisan que siempre la parte de comunicar las cosas dentro de la entidad es muy clara y precisa, debido a que se les indica cuáles son las metas que quieren alcanzar, en tanto un 7% precisa que ello casi nunca ocurre.

Tabla 6.

Los canales de comunicación que tiene la empresa están ligados a la mejora del desempeño laboral y generar rentabilidad

Descripción	f _i	%
Siempre	1	37
Casi siempre	2	22
A veces	4	15
Nunca	2	7
Casi nunca	5	19
Total		100

De la tabla se puede observar que el 37% de los colaboradores de la institución donde se aplicó el instrumento precisan que siempre la comunicación se sustenta en la orientación de mejoras para un desenvolvimiento de los trabajadores de manera óptima y rentable, en tanto que, un 7% indica que esto nunca se da.

Tabla 7.

Relación entre el desempeño laboral y el grado que influye en la rentabilidad de la "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

			DESEMPEÑO LABORAL	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		27	27
	RENTABILIDAD	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		27	27	

Se puede evidenciar en la tabla 7 que, a través del estadístico de Rho de Spearman, se evidencia que el 0,645 que es el valor hallado, hace referencia a una correlación moderada, asimismo, se verifica que el p-valor (sig.) es 0,000 siendo este menor a 0,05 y se puede mencionar que no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se puede decir que existe una relación entre desempeño de los colaboradores y la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC", es decir, el potencial humano, los conocimientos, habilidades y competencias, están asociadas con la rentabilidad.

Tabla 8.

Relación entre ella planificación del desempeño laboral y su influencia en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023

			PLANEAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	PLANEAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de	1,000	,473*
		correlación	.	,013
		Sig. (bilateral)	27	27
	RENTABILIDAD	Coeficiente de	,473*	1,000
		correlación	,013	.
		Sig. (bilateral)	27	27
		N		

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

En la tabla 8 se puede evidenciar que, a través del estadístico de Rho de Spearman, se evidencia que el 0,473 que es el valor hallado, hace referencia a una correlación moderada, asimismo, se verifica que el p-valor (sig.) es 0,013 siendo este menor a 0,05 y se puede mencionar que no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se puede decir que existe una asociación entre el planeamiento del desempeño de los colaboradores y la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC", es decir, los cargos que tiene la entidad, las certificaciones y canales de comunicación, están asociadas con la rentabilidad.

Tabla 9.

Asociación entre la gestión del desempeño laboral y su grado de influencia en la rentabilidad de la "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023

			GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,335
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	27	27
	RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	,335	1,000
		Sig. (bilateral)	,088	.
		N	27	27

En la tabla 9 se puede evidenciar que, a través del estadístico de Rho de Spearman, se evidencia que el 0,335 que es el valor hallado, hace referencia a una correlación baja, asimismo, se verifica que el p-valor (sig.) es 0,088 siendo este mayor a 0,05 y se puede mencionar que se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se puede decir que no existe una asociación entre la gestión del desempeño de los colaboradores y la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC", es decir, la producción, las metas alcanzadas, el liderazgo y la comunicación, no están asociadas con la rentabilidad.

Tabla 10.

Asociación entre la calidad del servicio y su influencia en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

			CALIDAD DEL SERVICIO	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	CALIDAD DEL SERVICIO	Coeficiente de correlación	1,000	,245
		Sig. (bilateral)	.	,218
		N	27	27
	RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	,245	1,000
		Sig. (bilateral)	,218	.
		N	27	27

Se puede evidenciar en la tabla 10 que, a través del estadístico de Rho de Spearman, se evidencia que el 0,245 que es el valor hallado, hace referencia a una correlación baja, asimismo, se verifica que el p-valor (sig.) es 0,218 siendo este mayor a 0,05 y se puede mencionar que se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se puede decir que no existe una asociación entre la calidad del servicio brindado y la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC", es decir, la fiabilidad, el contestar de manera oportuna y cuan satisfecho se encuentra el cliente, no están asociados con la rentabilidad.

Tabla 11.

Asociación entre la gestión del talento humano y su grado de influencia en la rentabilidad de la empresa "Distribuidora AYD SAC" Chiclayo, 2023.

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de		
		correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	27	27
	RENTABILIDAD	Coeficiente de		
		correlación	,608**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
	N	27	27	

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

En la tabla 11 se puede evidenciar que, a través del estadístico de Rho de Spearman, se evidencia que el 0,608 que es el valor hallado, hace referencia a una correlación moderada, asimismo, se verifica que el p-valor (sig.) es 0,001 siendo este menor a 0,05 y se puede mencionar que no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se puede decir que existe una asociación entre las variables estudiadas, las cuales fueron la rentabilidad y la gestión del talento humano de la empresa "Distribuidora AYD SAC".

3.2 Discusión.

El campo de estudio de la tesis fue una distribuidora, teniendo como objetivo establecer el vínculo existente entre la planificación y desarrollo humano de la una persona jurídica y su rentabilidad, y en dicho escenario, evaluar las dimensiones intervinientes en las variables establecidas, de tal manera que se justifique los resultados alcanzados, relacionados con la hipótesis, la que refiere que hay un vínculo entre ambas variables en la Distribuidora AYD SAC, que mediante el estadístico para hallar la asociación entre las variables que es el Rho de Spearman brindó como información un valor de 0,608 y lo que representa una significancia de 0,001, el cual es menor a la p-valor de 0,05, este hallazgo coincide con el aporte de Aroste (2022), quien en su investigación obtuvo un valor de 0,452 y significancia de 0,000, lo que conllevó a no rechazar la hipótesis nula, que refiere que hay un vínculo entre ambas variables. Estas conclusiones sustentan lo ya establecido en teorías como la de Cuesta (2010), que la gestión del talento humano es crucial para cualquier organización, ya que respalda la idea de que las empresas que reconocen y valoran las competencias, habilidades, conocimientos y productividad de su personal tienen un efecto significativo en la rentabilidad. Esto se logra mediante una gestión efectiva del talento humano.

En el estudio de Alva (2022) las respuestas permitieron concluir que más del 55% de las personas expresaron que, en cuanto a la demanda laboral, las organizaciones no lo consideran cuando realizan la selección de sus trabajadores, además se precisó que el 30% de quienes laboran en AYD SAC precisan que la producción que alcanzan tiene una repercusión en la rentabilidad y ello conlleva a inferir lo fundamental que constituye un colaborador en una institución, así como las funciones que ejecuta.

Asimismo, en las conclusiones a las que se arribó, se puede indicar que el desempeño de los trabajadores si guarda un vínculo en la rentabilidad con un coeficiente de correlación de 0,645, en dicho escenario, se cuenta con el aporte de Burneo (2017) quien explico que hay un vínculo estrecho entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano, con un

coeficiente de correlación de Pearson de 0.792, indicando una asociación fuerte. La gestión del desempeño laboral debe ser continua y seguir un proceso similar a una auditoría para garantizar el desarrollo y la mejora adecuados de las funciones. Esto implica la presentación de informes mensuales a la dirección para la toma de decisiones.

En cuanto a los resultados de la aplicación del instrumento, se puede advertir que hay un vínculo entre la parte evaluativa del desenvolvimiento en sus funciones de los colaboradores y parte rentable de una organización de consultoría tecnológica, 2022.; La Rho de Spearman se calculó como 0,398 y la significancia como 0,002, que es inferior a 0,05. Las conclusiones señaladas responden a las de Salas (2021), cuya prueba de Spearman Rho ($r = 0,426$) reflejó una correlación positiva. Por último, se precisa que la transformación en cuanto a las habilidades directivas refleja un vínculo fuerte en cuanto al desenvolvimiento de las instituciones que forman parte de la Asociación de RRHH, y se obtiene como resultado que todo cambio de habilidades directivas beneficia en el desarrollo de las organizaciones de RRHH. Por su parte, se cuenta con el aporte de Rodríguez (2009) quien indica que la finalidad de la gestión del talento humano está orientada a motivar la eficiencia en las labores, de tal manera que se emplee los recursos humanos como un aliado para conseguir las metas propuestas. De esta forma, Porter (1980) sobre la competitividad expresa que estaría definida por varios elementos, siendo necesario tener en cuenta un panorama claro para ofrecer un determinado bien, para posteriormente delimitar las estrategias de marketing en las cuales sumar energías y como punto final se considerará la estructura, relacionada con la producción y los trabajadores. Contamos con la facultad de aportar, por ello, la mano de obra debe estar comprometida y la dirección debe saber guiar para llevar a cabo una gestión adecuada. Se requiere también de una retroalimentación, por ello la evaluación del desempeño de los trabajadores debe ser permanente, en tal sentido, uno de los aspectos que se caracteriza como fundamental en las consultoras tecnológicas es la cantidad de socios que manejan; en consecuencia, resulta ser un área muy sensible y de gran relevancia, vista desde el planteamiento del logro de metas de la organización. En contraste, Quispe (2021) en su

estudio plasmó un alfa de Cronbach de 0.83 respecto a la gestión del talento humano; según las conclusiones a las que arribó, hay un vínculo favorable en el análisis documental y en la encuesta respecto de las variables comprometidas en la investigación, y está estrechamente vinculada con las diversas evaluaciones del desarrollo del talento humano, ya que el ambiente laboral y los líderes naturales juegan un papel crucial en el crecimiento del recurso humano. Los supervisores que lideran los equipos, designados tras evaluaciones, trabajan para alcanzar metas y objetivos en colaboración con recursos previamente clasificados por sus habilidades y conocimientos.

Referido a lo expuesto, Chiavenato (2008) indicó que la gestión del talento humano comprende procesos dinámicos e interactivos. Por su parte, en la investigación de Mhagama (2019) se enfatizó la atracción, retención, desarrollo e identificación del talento humano tuvieron un impacto positivo y significativo en la parte rentable de las empresas del sector público, con un grado de significancia al 5%. Además, el estudio mostró que la gestión de competencias influyó notablemente en el desempeño organizacional al facilitar la adquisición de nuevos clientes, el desarrollo de estrategias de ventas innovadoras y la celebración de contratos, lo cual incrementó las ganancias. Es crucial destacar que la gestión del talento humano es una función central y vigilada en todas las organizaciones.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Existe un vínculo significativo entre el desempeño laboral y la ganancia que puede obtener una organización, en tal sentido hay una relación moderada en AYD SAC, 2023, con un estadístico de correlación de 0,645. Con ello, es posible inferir que un desarrollo del trabajo de forma eficiente tiene una repercusión en cuanto a los objetivos económicos que se proponen las organizaciones.

Hay un vínculo beneficioso y bajo en torno al desempeño laboral y la rentabilidad de AYD SAC, el valor que se obtuvo como resultado fue el coeficiente Rho Spearman de 0,335, lo que permite describir una extraordinaria gestión en cuanto al desenvolvimiento laboral con el que se puede trabajar para alcanzar las ganancias esperadas.

Existe una vinculación favorable y bajo en cuanto al desempeño de los trabajadores y las ganancias de la distribuidora AYD SAC, con un coeficiente de correlación de 0,473, ello conlleva a inferir que es relevante realizar una planificación de herramientas y estrategias que coadyuven a lograr la mejora continua para alcanzar un adecuado desempeño de los colaboradores.

Se ubicó una vinculación positiva y baja, con un estadístico de correlación de 0,245, entre el estándar de un buen del servicio y la ganancia que puede tener AYD SAC, 2023. La calidad del servicio que se brinda a los trabajadores de forma personalizada tiene una consecuencia en la ganancia que puede generar la organización.

Existe una relación favorable y moderada, con un estadístico de correlación de 0,608, entre la gestión del TH y la rentabilidad de la empresa distribuidora AYD SAC, 2023. En tal sentido, la gestión del TH manifiesta un vínculo muy estrecho con lo relacionado a las ganancias de una persona jurídica.

4.2 Recomendaciones.

Se recomienda a la gerencia el poder desarrollar un plan de gestión del talento humano, pero primero para ello se tiene que implementar dicha oficina que tenga como función principal el poder atender al personal y ver mejorar en el personal de la distribuidora AYD SAC.

Se recomienda desarrollar dentro de la empresa y tener un área de gestión del talento, que pueda desarrollar las funciones respectivas que le compete, con el fin de elevar la rentabilidad de la empresa distribuidora AYD SAC.

A la gerencia general de la entidad, se le recomienda desarrollar un instrumento en el cual contenga los distintos indicadores que se necesitan y están involucrados en la gestión del talento humano, con el fin de evaluar constantemente a su personal y verificar como se siente dentro de la entidad y que es lo puede dar para la empresa y si ello genera una mejora en la rentabilidad, de ser así se puede decir que habrán cambios positivos dentro de la entidad, donde todos puedan demostrar una satisfacción con lo que se hace y lo que se espera.

REFERENCIAS

- Aguirre Sajami, C. R., Barona Meza, C. M., & Dávila Dávila, G. (2020). La rentabilidad como herramienta para la toma de decisiones: análisis empírico en una empresa industrial. *Revista De Investigación Valor Contable*, 7(1), 50 - 64. Recuperado a partir de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1396
- Alles, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias
- Alva, L. (2022). Plan estratégico de gestión del talento humano para la rentabilidad de la empresa Constructora WB HNOS S.R.L., Lambayeque. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81313/Alva_AL-SD.pdf
- Aroste, A. (2022). Gestión del Talento Humano y la rentabilidad en una empresa de consultoría tecnológica, 2022, Handle Proxy. Available at: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103554> (Accessed: 12 May 2023).
- Bashir, H. (2018). Talent Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Engagement a Case Study Bank of Palestine in the Gaza Strip. Obtenido de The Islamic University- Gaza: <https://m.scirp.org/papers/IJCNS/70636>
- Bourdieu, P. (2005). Capital Cultural, Escuela Y Espacio Social. México: ISBN: 9789682320545.
- Burneo, R. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna - 2017. Obtenido de Universidad Privada de Tacna: https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/485/Burneo_Alvaron_Renato.pdf?sequence=1
- Chacón, G. (2007). La Contabilidad de Costos, los Sistemas de Control de Gestión y la Rentabilidad Empresarial. Mérida, Venezuela: Actualidad Contable Faces.
- Chiavenato, I. (2001). Introducción A La Teoría General De La Administración (5ª ED.). México: 5º Edición.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill.
- Contreras Salluca, N. P. (2015). Estructura financiera y rentabilidad: origen, teorías y

- definiciones. Valor Contable, 44.
- Cuesta. (2010). Evaluando desempeños: Alineamiento estratégico y productividad. Universidad Tecnológica La Habana: FORUM Empresarial.
- Cuesta, A. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE.
- Enríquez, S., & Vidal, C. (2018). *Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la mype Seguridad Servicios e Inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Fernández, G. (2004). Adaptación del puesto de trabajo. En Revista Capital Humano (pág. 15). Madrid: Capital Humano.
- Flores, A. (2021). La gestión empresarial como factor de incremento en la rentabilidad del IES San José Oriol, para el planteamiento de un modelo de negocio educativo técnico sostenible en Arequipa año 201-2022. Obtenido de Universidad Nacional San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13961>
- González Cisneros, América Lorena, & Pedraza Melo, Norma Angélica. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. Perfiles educativos, 43(174), 93-113. Epub 31 de enero de 2022. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59393>
- Huaman, G., & Ocas, L. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS CHÁVEZ SAC – CAJAMARCA, 2020. Tesis de licenciatura. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2166>
- Ingram, J. & Gangemi, A. (2006). Emotions, Emotional Intelligence and Leadership: A Brief, Pragmatic Perspective. Academic journal from Education, 132.
- INEI. (2023). Situación del mercado laboral. Lima: INEI. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-mercado-laboral-nov-dic-2022-ene-2023.pdf>
- Lira, B. (2009). Las herramientas de gestión que toda pequeña empresa debe conocer. Del pueblo de los Estados Unidos de América: Mype Competitiva.

- Loaiza Rojas, Ebert, & Canahuire Montufar, Vilma. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), e23. Epub 01 de abril de 2022. Recuperado en 05 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es.
- López, B., & del Socorro, J. (2023). Influencia de la gestión del talento humano en la evaluación de desempeño de los colaboradores de un retail. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Matos, J. C. R., Reveló, R. W. C., & Mata, L. A. B. (2021). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco* - 2015. *Balance's*, 8(11), 48–55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Mera, G., & Geraldine, M. (2022). *Estrategias comerciales más utilizadas para mejorar los indicadores de rentabilidad – sector comercial*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Muñoz, G. D., & Lombeida, M. D. Q. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. *Gestión joven*, 22(1), 29–48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Perez, M. y Falla, V. (2019). *Factores determinantes en la gestión de recursos humanos de la empresa Electronorte S.A. Chiclayo en la mejora de los procesos de incorporación de innovación tecnológica* (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2031>
- Porter, M. (1980). *Estrategia Competitiva - Técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores*. Pirámide
- Quispe, C. (2021). *Gestión del Talento humano y la rentabilidad de la gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Empresa Electro Oriente, 2018-20*. 40. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75058?show=full>

Ramírez Molina, R, Villalobos Antúnez, J y Herrera Tapias, B. (2018). *Proceso de talento humano en la gestión estratégica*.

Redondo, A. (2009). Dirección del Talento Humano en la empresa. Colombia de Barranquilla: Educosta.

Río-Cortina, Jorge L. Del, Acosta-Mesa, Raúl E., Santis-Puche, María A., & Machado-Licon, Jhorquis. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>

Ríos, J. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. Medellín, Colombia: Estudios Gerenciales.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Decimoquinta edición. PEARSON

Roux, A. (2015). Medidas de desempenho da área de recursos. Obtenido de Revista de Gestao: <https://www.revistas.usp.br/rege/>

Sánchez Ballesta, J. P. (2002). Análisis de Rentabilidad de la empresa. Obtenido de <http://www.5campus.com/leccion/anarenta>

Sinisterra, G. P. (s.f.). Contabilidad, Sistema de Información para Organizaciones. Bogota: Mc Graw Hill

Stanton, E. & Walker, R. (2007). Fundamentos del Marketing. Decimocuarta: Mc Graw Hill.

Zapata, M. del P., David Diana, L., Espinal Francy, L., Marín Karen, J. & Rodríguez Ingrid, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63 (248), 235-44.

ANEXOS

ANEXO 01: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0284-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de junio de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0138-2023/FACEM-DC-USS, de fecha 13 de junio del 2023, presentado por el Director de la EP de Contabilidad y proveído del Decano de FACEM, de fecha 26/06/2023, donde se solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo sec. B y eL-A, de la EP de Contabilidad, a cargo de la Dra. Rosario Violeta Grijalva Salazar, 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. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PO-USS de fecha 13 de mayo de 2020, 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 Tesis de los estudiantes del Curso de Investigación I, correspondiente al IX ciclo – Sec. B y eL-A, del ciclo académico 2023-I, de la EP de Contabilidad, a cargo de la Dra. Rosario Violeta Grijalva Salazar, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



USS Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



USS Mg. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0284-2023-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE LA TESIS	LINEA DE INVESTIGACION
1	MEJIA SECLÉN LENIN YAHR	GESTIÓN FINANCIERA Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA MOTOR'S HOUSE NORTH COMPANY S.R.L. JAÉN, 2020-2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	BUSTAMANTE CORDONEL LUZMERY	GESTIÓN DE COSTOS Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "SAKURA RIVER HOTEL SAC", BÁGUA GRANDE 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SÁNCHEZ MANAYAY DIONICIA		
3	AGURTO DELGADO PATRICIA GABRIELA	GASTOS TRIBUTARIOS Y SU RELACIÓN CON EL CREDITO FISCAL DEL RESTAURANTE INVERSIONES GENERALES Y DE SERVICIOS MACEDAT, CHICLAYO 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	ESQUECHE PÉREZ ALEX ENRIQUE	GESTIÓN DE INVENTARIO Y SU RELACIÓN EN LA RENTABILIDAD, COMERCIAL MÉXICO E IMPORTACIONES EIRL, DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	HERRERA SUXÉ LILIBETH ASUCENA		
5	VILLALOBOS SANCHEZ JHOON CLEVER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA "DISTRIBUIDORA AYO-SAC", CHICLAYO, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TEJADA CERVANTES EDER IVAN		
6	DÁVILA VILCHEZ JOSÉ CARLOS	INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE BANCARIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA EVASIÓN FISCAL DE LAS MYPES, EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	ECHEGARAY ZAMUDIO ALEXIS HERNÁN		
7	SILVA TORRES ANGIÉ LUCIA ESPERANZA	LA INFORMALIDAD Y SU BAJA RECAUDACIÓN TRIBUTARIA EN EL MERCADO MOSHOCQUEQUE, JOSÉ LEONARDO ORTÍZ - 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VEGA VIDAUURRE CLAUDIA VANESSA		
8	GONZALES GARCIA LYS ROMELY	GESTIÓN DE CONTROL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA LLUVIA MOTOR'S SRL, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	REQUE ESQUECHE DARLY	PRESUPUESTO PUBLICO Y SU RELACIÓN CON EL PRESUPUESTO DE GASTOS EN LA MUNICIPALIDAD DE PUERTO ETEN, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	FLORES TOLLUME PATRICIA YULIANA	BENEFICIOS DE LA AGROEXPORTACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PROMOTORA Y SERVICIOS LAMBAYEQUE SAC, JAYANCA, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	GUTIERREZ GONZALES GLORIA MARÍA		
11	CHANAMÉ GARCÍA ANDREA STEPHANNY	LEASING FINANCIERO COMO FUENTE DE FINANCIAMIENTO PARA MEJORAR ÍNDICE DE LIQUIDEZ DE LA EMPRESA VALMAN CORPORATION EIRL, CHICLAYO 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	DÍAZ GONZALES KELLY JANETH		
12	CRUZ RIVERA HELMER	GESTION DEL PRESUPUESTO Y SU RELACION EN LOS GASTOS PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SULLON TAVARA ISABEL	ESTRATEGIAS DE COBRANZA PARA INCREMENTAR LA RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL Y ARBITRIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL, 2023.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0284-2023-FACEM-USS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE LA TESIS	LINEA DE INVESTIGACION
14	RAMIREZ MORALES GUILLERMO ANDREE	GESTIÓN DE INVENTARIOS Y RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	GALÁN GAMARRA KIARA DEL PILAR	EL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO Y SU RELACIÓN CON EL GASTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD EN EL DISTRITO DE SANTA ROSA, 2022-2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	ANTON YARANGO YEHISON JOSUE		
16	DIAZ ZENTENO MARILENA	FACTORES DE FORMALIZACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA LIQUIDEZ EN LAS EMPRESAS MYPES, DE LA PROVINCIA DE CHOTA, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	MORALES VILLEGAS CRISTIAN JAIRO	EL LEASEBACK Y SU RELACIÓN EN EL FINANCIAMIENTO DE LA EMPRESA VALMAN CORPORATION EIRL CHICLAYO 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ANEXO 02: INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

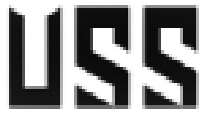
	Variable 1: Gestión del talento humano	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Evaluación del desempeño laboral					
Item 1	Su empresa motiva el desarrollo del potencial humano para ser más eficientes.					
Item 2	El conocimiento de los trabajadores es evaluado constantemente.					
Item 3	Su empresa se preocupa por desarrollar las destrezas de los empleados para alcanzar la rentabilidad económica.					
Item 4	Las competencias de los colaboradores buscan mantener alcanzar la rentabilidad económica.					
	Dimensión 2: Gestión desempeño laboral					
Item 5	La productividad de los colaboradores genera rentabilidad económica.					
Item 6	Motivan a los colaboradores para alcanzar los logros de eficiencia					
Item 7	Las reuniones de liderazgo buscar generar un mayor rendimiento económico.					
Item 8	Se realiza la comunicación asertiva de los objetivos de rentabilidad financiera					
	Dimensión 3: Planeamiento del desempeño laboral					
Item 9	En su empresa se organiza las búsquedas de los puestos de trabajo de manera que genere rentabilidad.					
Item 10	Se promueve la certificación del personal para la generación sostenible de la rentabilidad.					
Item 11	La comunicación en la empresa está orientados a mejorar el desempeño laboral y generar rentabilidad.					
	Dimensión 4: Calidad de servicio					
Item 12	En su empresa se demuestra la confianza en los trabajadores					
Item 13	Su empresa cuenta con mecanismos para fortalecer la confianza de los clientes en los diversos procesos					
Item 14	Su empresa cuenta con estrategias enfocadas a ofrecer al cliente confiabilidad en los resultados.					
Item 15	Se busca mejorar las condiciones con los proveedores para generar una capacidad de respuesta rápida.					
Item 16	Su empresa busca trabajar con proveedores capacitados para proveer una pronta capacidad de respuesta.					
Item 17	Su empresa registra una rápida capacidad de respuesta para obtener una mayor satisfacción y confianza en el servicio					
Item 18	Su empresa se preocupa por la satisfacción del cliente para proveer un servicio de calidad.					

Item 19	Su empresa considera importante brindar una atención personalizada para maximizar la satisfacción al cliente.					
Item 20	En su empresa se muestra una buena actitud para establecer una experiencia satisfactoria del cliente.					
Item 21	Se considera imprescindible atender todas las dudas e inquietudes a fin de obtener la satisfacción del cliente					

ANEXO 03: INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENTABILIDAD

	Variable 2: Rentabilidad	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Rentabilidad económica					
Item 1	El cambio de la gestión del talento humano incrementa las ventas					
Item 2	El volumen de ventas genera rentabilidad económica.					
Item 3	Las ventas mejoran con adecuada gestión del talento humano.					
Item 4	La gestión del talento humano influye en la utilidad por proyectos.					
Item 5	Se realiza cambios en la gestión del talento humano para generar rentabilidad.					
Item 6	El capital se crece debido a gestión eficiente del talento humano.					
Item 7	El capital es usado para obtener mayores certificaciones.					
Item 8	El patrimonio crece con mejores niveles de utilidad.					
	Dimensión 2: Rentabilidad financiera					
Item 9	De acuerdo con el desempeño laboral del colaborador se analiza el nivel de rendimiento bruto.					
Item 10	En esta empresa se considera el índice de rentabilidad financiera sobre el rendimiento operativo.					
Item 11	De acuerdo con la evaluación por colaborador en esta empresa se reconoce el beneficio neto por proyecto.					
Item 12	El beneficio neto es mayor cuando la gestión del talento humano es efectiva.					
	Dimensión 3: Gestión empresarial					
Item 13	Se realiza una evaluación personal para medir su competitividad de atención a otras empresas					
Item 14	En esta empresa se evalúa la competitividad de las empresas y así tomar una decisión de con cual trabajar.					
Item 15	Se planifican los objetivos organizacionales y difunden a los colaboradores					
Item 16	Se reúne a los colaboradores con mejores destrezas para planificar las mejores estrategias.					
Item 17	Las funciones del talento humano están bien definidas en la organización.					
Item 18	En esta empresa se refleja el liderazgo a través de una buena gestión del talento humano					
Item 19	En tu empresa se realizan reuniones para tomar decisiones y mejorar la organización.					

ANEXO 04: ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hojas:	1 de 1

Yo, Edgard Chapoñan Ramírez, coordinador de Investigación del Programa de Estudios de Contabilidad, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de [Pregrado, posgrado] según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA "DISTRIBUIDORA AYO SAC", CHICLAYO, 2023**, elaborado por el estudiante(s) Villalobos Sanchez Jhoan Clever y Tejada Cervantes Eder Ivan.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%**, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 18 de julio de 2024



Mg. Chapoñan Ramírez Edgard

Coordinador de Investigación

DNI N° 43068346

ANEXO 05: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



Distribuidora A Y D s.a.c
RUC: 2060075595
Dom. Fiscal: Mza. C Int. 401 Lote 20
Urb. La Arboleda - Trujillo - La Libertad ☎ 044-250847

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Chiclayo 07 de julio del 2023

Quien suscribe:

Sr. Aldo Jean Camacho Olavarria
Gerente General y Representante Legal – Empresa DISTRIBUIDORA AYD SAC

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA "DISTRIBUIDORA AYD SAC", CHICLAYO, 2023

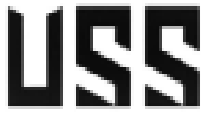
Por el presente, el que suscribe, Aldo Jean Camacho Olavarria, gerente general y representante legal de la empresa DISTRIBUIDORA AYD SAC. AUTORIZO: al estudiante(s) Villalobos Sánchez Jhoun Clever identificado con DNI N.º 46803851 y Tejada Cervantes Eder Ivan identificado con DNI N.º 43743810, estudiante del Programa de Estudios de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN para ser autores del trabajo de investigación denominado GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA "DISTRIBUIDORA AYD SAC", CHICLAYO 2023, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.


DISTRIBUIDORA Y D.S.A.C.
Aldo Camacho Olavarria
GERENTE GENERAL

Aldo Jean Camacho Olavarria
DNI: 19181087
Gerente General y Representante Legal

ANEXO 06: FORMATO T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	FI.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 19 de julio de 2024

Señores

Vicerectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -



El suscrito:

Jhoon Clever Villalobos Sanchez con DNI: 46803851 y Eder Ivan Tejada Cervantes con DNI: 43743810

En nuestra calidad de autores exclusivos del trabajo de investigación/tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA "DISTRIBUIDORA AYO SAC"**, CHICLAYO, 2023 presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Contador Público de la facultad Ciencias Empresariales por medio del presente escrito autorizamos al Vicerectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y mostrar al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://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/informe o tesis y a su autor.

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

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Jhoon Clever Villalobos Sanchez	DNI: 46803851	
Eder Ivan Tejada Cervantes	DNI: 43743810	

ANEXO 07: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA DE CONTABILIDAD

Chiclayo, 06 de Julio del 2023

Señor (a)
Mg. María Rosa Cruzado Puente

Nos dirigimos a usted para expresarle nuestro afectuoso saludo y la vez manifestarle que los suscritos somos estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de las Universidad Señor de Sipán, en la asignatura de Proyecto de Tesis, estamos trabajando la Investigación: “Gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad en la empresa distribuidora AYD SAC”, Chiclayo, 2023”.

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos nos permitimos solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaremos a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de nuestro trabajo.

Agradecemos de antemano su valioso aporte.

Atentamente



Jhoon Clever Villalobos Sánchez
DNI N° 46803851




Eder Ivan Tejada Cervantes
DNI N°43743810

N°	Gestión del talento humano	Parcialmente (3)	No (2)	Si (1)
Evaluación del desempeño laboral				
01	Su empresa motiva el desarrollo del potencial humano para ser más eficientes.			X
02	El conocimiento de los trabajadores es evaluado constantemente.			X
03	Su empresa se preocupa por desarrollar las destrezas de los empleados para alcanzar la rentabilidad económica.			X
04	Las competencias de los colaboradores buscan mantienen alcanzar la rentabilidad económica.			X
Gestión desempeño laboral				
05	La productividad de los colaboradores genera rentabilidad económica.			X
06	Motivan a los colaboradores para alcanzar los logros de eficiencia			X
07	Las reuniones de liderazgo buscar generar un mayor rendimiento económico.			X
08	Se realiza la comunicación asertiva de los objetivos de rentabilidad financiera			X
Planeamiento del desempeño laboral				
09	En su empresa se organiza las búsquedas de los puestos de trabajo de manera que genere rentabilidad.			X
10	Se promueve la certificación del personal para la generación sostenible de la rentabilidad.			X
11	La comunicación en la empresa está orientados a mejorar el desempeño laboral y generar rentabilidad.			X
Calidad de servicio				
12	En su empresa se demuestra la confianza en los trabajadores			X
13	Su empresa cuenta con mecanismos para fortalecer la confianza de los clientes en los diversos procesos			X
14	Su empresa cuenta con estrategias enfocadas a ofrecer al cliente confiabilidad en los resultados.			X
15	Se busca mejorar las condiciones con los proveedores para generar una capacidad de respuesta rápida.			X
16	Su empresa busca trabajar con proveedores capacitados para proveer una pronta capacidad de respuesta.			X
17	Su empresa registra una rápida capacidad de respuesta para obtener una mayor satisfacción y confianza en el servicio			X

18	Su empresa se preocupa por la satisfacción del cliente para proveer un servicio de calidad.			x
19	Su empresa considera importante brindar una atención personalizada para maximizar la satisfacción al cliente.			x
20	En su empresa se muestra una buena actitud para establecer una experiencia satisfactoria del cliente.			x
21	Se considera imprescindible atender todas las dudas e inquietudes a fin de obtener la satisfacción del cliente			x

	Rentabilidad	Parcialmente	No	Si
	Rentabilidad económica			
01	El cambio de la gestión del talento humano incrementa las ventas			x
02	El volumen de ventas genera rentabilidad económica.			x
03	Las ventas mejoran con adecuada gestión del talento humano.			x
04	La gestión del talento humano influye en la utilidad por proyectos.			x
05	Se realiza cambios en la gestión del talento humano para generar rentabilidad.			x
06	El capital se crece debido a gestión eficiente del talento humano.			x
07	El capital es usado para obtener mayores certificaciones.			x
08	El patrimonio crece con mejores niveles de utilidad.			x
	Rentabilidad financiera			
09	De acuerdo con el desempeño laboral del colaborador se analiza el nivel de rendimiento bruto.			x
10	En esta empresa se considera el índice de rentabilidad financiera sobre el rendimiento operativo.			x
11	De acuerdo con la evaluación por colaborador en esta empresa se reconoce el beneficio neto por proyecto.			x
12	El beneficio neto es mayor cuando la gestión del talento humano es efectiva.			x
	Gestión empresarial			
13	Se realiza una evaluación personal para medir su competitividad de atención a otras empresas			x

14	En esta empresa se evalúa la competitividad de las empresas y así tomar una decisión de con cual trabajar.			x
15	Se planifican los objetivos organizacionales y difunden a los colaboradores			x
16	Se reúne a los colaboradores con mejores destrezas para planificar las mejores estrategias.			x
17	Las funciones del talento humano están bien definidas en la organización.			x
18	En esta empresa se refleja el liderazgo a través de una buena gestión del talento humano			x
19	En tu empresa se realizan reuniones para tomar decisiones y mejorar la organización.			x



Mg. María Rosa Cruzado Puente

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD

Chiclayo, 06 de Julio del 2023

Señor (a)

Mg. Eveling Sussety Balcázar Paiva

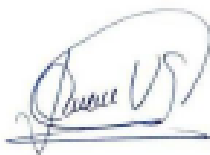
Nos dirigimos a usted para expresarle nuestro afectuoso saludo y la vez manifestarle que los suscritos somos estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de las Universidad Señor de Sipán, en la asignatura de Proyecto de Tesis, estamos trabajando la Investigación: "Gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad en la empresa distribuidora AYD SAC", Chiclayo, 2023".

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos nos permitimos solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los items que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaremos a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de nuestro trabajo.

Agradecemos de antemano su valioso aporte.

Atentamente



Jhoon Clever Villalobos Sánchez
DNI N° 46803851



Eder Ivan Tejada Cervantes
DNI N°43743810

N°	Gestión del talento humano	Parcialmente (3)	No (2)	Si (1)
Evaluación del desempeño laboral				
01	Su empresa motiva el desarrollo del potencial humano para ser más eficientes.			X
02	El conocimiento de los trabajadores es evaluado constantemente.			X
03	Su empresa se preocupa por desarrollar las destrezas de los empleados para alcanzar la rentabilidad económica.			X
04	Las competencias de los colaboradores buscan mantienen alcanzar la rentabilidad económica.			X
Gestión desempeño laboral				
05	La productividad de los colaboradores genera rentabilidad económica.			X
06	Motivan a los colaboradores para alcanzar los logros de eficiencia			X
07	Las reuniones de liderazgo buscar generar un mayor rendimiento económico.			X
08	Se realiza la comunicación asertiva de los objetivos de rentabilidad financiera			X
Planeamiento del desempeño laboral				
09	En su empresa se organiza las búsquedas de los puestos de trabajo de manera que genere rentabilidad.			X
10	Se promueve la certificación del personal para la generación sostenible de la rentabilidad.			X
11	La comunicación en la empresa está orientados a mejorar el desempeño laboral y generar rentabilidad.			X
Calidad de servicio				
12	En su empresa se demuestra la confianza en los trabajadores			X
13	Su empresa cuenta con mecanismos para fortalecer la confianza de los clientes en los diversos procesos			X
14	Su empresa cuenta con estrategias enfocadas a ofrecer al cliente confiabilidad en los resultados.			X
15	Se busca mejorar las condiciones con los proveedores para generar una capacidad de respuesta rápida.			X
16	Su empresa busca trabajar con proveedores capacitados para proveer una pronta capacidad de respuesta.			X
17	Su empresa registra una rápida capacidad de respuesta para obtener una mayor satisfacción y confianza en el servicio			X

18	Su empresa se preocupa por la satisfacción del cliente para proveer un servicio de calidad.			x
19	Su empresa considera importante brindar una atención personalizada para maximizar la satisfacción al cliente.			x
20	En su empresa se muestra una buena actitud para establecer una experiencia satisfactoria del cliente.			x
21	Se considera imprescindible atender todas las dudas e inquietudes a fin de obtener la satisfacción del cliente			x

	Rentabilidad	Parcialmente	No	Si
	Rentabilidad económica			
01	El cambio de la gestión del talento humano incrementa las ventas			x
02	El volumen de ventas genera rentabilidad económica.			x
03	Las ventas mejoran con adecuada gestión del talento humano.			x
04	La gestión del talento humano influye en la utilidad por proyectos.			x
05	Se realiza cambios en la gestión del talento humano para generar rentabilidad.			x
06	El capital se crece debido a gestión eficiente del talento humano.			x
07	El capital es usado para obtener mayores certificaciones.			x
08	El patrimonio crece con mejores niveles de utilidad.			x
	Rentabilidad financiera			
09	De acuerdo con el desempeño laboral del colaborador se analiza el nivel de rendimiento bruto.			x
10	En esta empresa se considera el índice de rentabilidad financiera sobre el rendimiento operativo.			x
11	De acuerdo con la evaluación por colaborador en esta empresa se reconoce el beneficio neto por proyecto.			x
12	El beneficio neto es mayor cuando la gestión del talento humano es efectiva.			x
	Gestión empresarial			
13	Se realiza una evaluación personal para medir su competitividad de atención a otras empresas			x

14	En esta empresa se evalúa la competitividad de las empresas y así tomar una decisión de con cual trabajar.			x
15	Se planifican los objetivos organizacionales y difunden a los colaboradores			x
16	Se reúne a los colaboradores con mejores destrezas para planificar las mejores estrategias.			x
17	Las funciones del talento humano están bien definidas en la organización.			x
18	En esta empresa se refleja el liderazgo a través de una buena gestión del talento humano			x
19	En tu empresa se realizan reuniones para tomar decisiones y mejorar la organización.			x

Sussety $\frac{\sqrt{3}}{11}$

.....

Mg. Eveling Sussety Balcázar Paiva

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD

Chiclayo, 06 de Julio del 2023

Señor (a)

Mg. Edgar Chapoñan Ramírez


Nos dirigimos a usted para expresarle nuestro afectuoso saludo y la vez manifestarle que los suscritos somos estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de las Universidad Señor de Sipán, en la asignatura de Proyecto de Tesis, estamos trabajando la Investigación: "Gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad en la empresa distribuidora AYD SAC", Chiclayo, 2023".

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos nos permitimos solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaremos a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de nuestro trabajo.

Agradecemos de antemano su valioso aporte.

Atentamente



Jhoon Clever Villalobos Sánchez
DNI N° 46803851



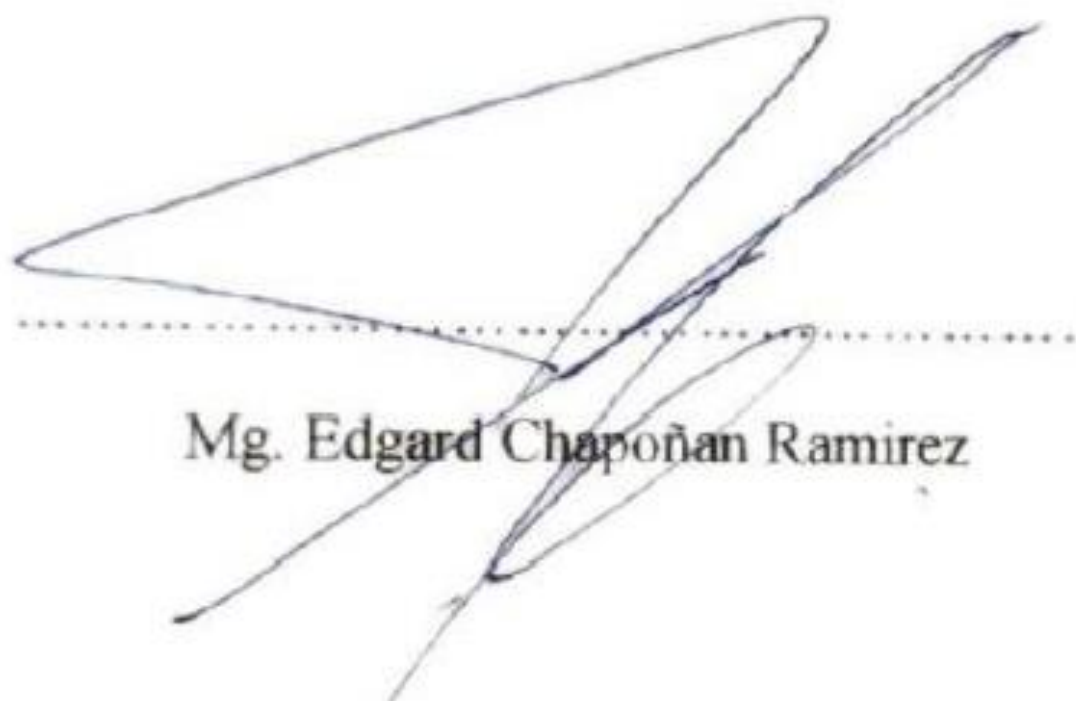
Eder Ivan Tejada Cervantes
DNI N°43743810

N°	Gestión del talento humano	Parcialmente (3)	No (2)	Si (1)
Evaluación del desempeño laboral				
01	Su empresa motiva el desarrollo del potencial humano para ser más eficientes.			X
02	El conocimiento de los trabajadores es evaluado constantemente.			X
03	Su empresa se preocupa por desarrollar las destrezas de los empleados para alcanzar la rentabilidad económica.			X
04	Las competencias de los colaboradores buscan mantienen alcanzar la rentabilidad económica.			X
Gestión desempeño laboral				
05	La productividad de los colaboradores genera rentabilidad económica.			X
06	Motivan a los colaboradores para alcanzar los logros de eficiencia			X
07	Las reuniones de liderazgo buscar generar un mayor rendimiento económico.			X
08	Se realiza la comunicación asertiva de los objetivos de rentabilidad financiera			X
Planeamiento del desempeño laboral				
09	En su empresa se organiza las búsquedas de los puestos de trabajo de manera que genere rentabilidad.			X
10	Se promueve la certificación del personal para la generación sostenible de la rentabilidad.			X
11	La comunicación en la empresa está orientados a mejorar el desempeño laboral y generar rentabilidad.			X
Calidad de servicio				
12	En su empresa se demuestra la confianza en los trabajadores			X
13	Su empresa cuenta con mecanismos para fortalecer la confianza de los clientes en los diversos procesos			X
14	Su empresa cuenta con estrategias enfocadas a ofrecer al cliente confiabilidad en los resultados.			X
15	Se busca mejorar las condiciones con los proveedores para generar una capacidad de respuesta rápida.			X
16	Su empresa busca trabajar con proveedores capacitados para proveer una pronta capacidad de respuesta.			X
17	Su empresa registra una rápida capacidad de respuesta para obtener una mayor satisfacción y confianza en el servicio			X

18	Su empresa se preocupa por la satisfacción del cliente para proveer un servicio de calidad.			x
19	Su empresa considera importante brindar una atención personalizada para maximizar la satisfacción al cliente.			x
20	En su empresa se muestra una buena actitud para establecer una experiencia satisfactoria del cliente.			x
21	Se considera imprescindible atender todas las dudas e inquietudes a fin de obtener la satisfacción del cliente			x

	Rentabilidad	Parcialmente	No	Si
	Rentabilidad económica			
01	El cambio de la gestión del talento humano incrementa las ventas			x
02	El volumen de ventas genera rentabilidad económica.			x
03	Las ventas mejoran con adecuada gestión del talento humano.			x
04	La gestión del talento humano influye en la utilidad por proyectos.			x
05	Se realiza cambios en la gestión del talento humano para generar rentabilidad.			x
06	El capital se crece debido a gestión eficiente del talento humano.			x
07	El capital es usado para obtener mayores certificaciones.			x
08	El patrimonio crece con mejores niveles de utilidad.			x
	Rentabilidad financiera			
09	De acuerdo con el desempeño laboral del colaborador se analiza el nivel de rendimiento bruto.			x
10	En esta empresa se considera el índice de rentabilidad financiera sobre el rendimiento operativo.			x
11	De acuerdo con la evaluación por colaborador en esta empresa se reconoce el beneficio neto por proyecto.			x
12	El beneficio neto es mayor cuando la gestión del talento humano es efectiva.			x
	Gestión empresarial			
13	Se realiza una evaluación personal para medir su competitividad de atención a otras empresas			x

14	En esta empresa se evalúa la competitividad de las empresas y así tomar una decisión de con cual trabajar.			%
15	Se planifican los objetivos organizacionales y difunden a los colaboradores			%
16	Se reúne a los colaboradores con mejores destrezas para planificar las mejores estrategias.			%
17	Las funciones del talento humano están bien definidas en la organización.			%
18	En esta empresa se refleja el liderazgo a través de una buena gestión del talento humano			%
19	En tu empresa se realizan reuniones para tomar decisiones y mejorar la organización.			%



Mg. Edgard Chapoñan Ramirez

ANEXO 08: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Análisis de fiabilidad del instrumento que mide la variable gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad	
	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Válido	20	100,0	,787	21
Casos Excluido ^a	0	,0		
Total	20	100,0		

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

En la tabla, se puede evidenciar que, a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el instrumento que mide la variable de gestión talento humano es confiable, en 78,7%, esto hace referencia a la consistencia interna y coherencia entre las preguntas.

Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad	
	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Válido	20	100,0	,647	19
Casos Excluido ^a	0	,0		
Total	20	100,0		

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

En la tabla, se puede evidenciar que, a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el instrumento que mide la variable de gestión talento humano es confiable, en 64,7%, esto hace referencia a la consistencia interna y coherencia entre las preguntas.

ANEXO 09: Aporte (Propuesta de implementación del área de talento humano)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA “DISTRIBUIDORA AYD SAC”, CHICLAYO, 2023

La gestión del talento es algo fundamental para el buen desempeño de una empresa, asimismo lo que genera o motiva a las empresas es tener una buena rentabilidad, después de haber aplicado nuestro trabajo de investigación, hemos podido ver, la relación e impacto que tienen estas dos variables en la empresa “Distribuidora AYD SAC”, esto conlleva a que se pueda presentar la siguiente propuesta titula, mejora de la gestión del talento humano para la incrementar la rentabilidad de la empresa “Distribuidora AYD SAC”

Indicador 1: Evaluación del desempeño laboral

Estrategia 1: Realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral mediante encuestas. Esto permitirá identificar las fortalezas y debilidades individuales en cuanto al cumplimiento de funciones por parte de los colaboradores, lo que ayudará a diseñar programas de desarrollo más efectivos.

Estrategia 2: Implementar programas de capacitación y desarrollo personalizados para mejorar las habilidades que ayuden al mejor desempeño laboral. Esto puede incluir talleres sobre gestión del estrés, resolución de problemas, trabajo en equipo y pensamiento creativo, entre otros, para que los empleados adquieran las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad sus funciones.

Estrategia 3: Fomentar un ambiente de trabajo flexible que permita experimentar con nuevas formas de trabajar. Esto puede incluir la implementación de horarios flexibles, trabajo remoto, rotación de puestos y otras iniciativas que brinden a los empleados la oportunidad de probar diferentes enfoques.

Indicador 2: Gestión del desempeño laboral

Estrategia 1: Promover la implementación de un área de talento humano, con el fin de dicha área se responsabilice por las distintas funciones que se tenga y asimismo por aquellas que no se han realizado.

Estrategia 2: Verificar el MOF y ROF de la empresa con el fin de visualizar si cada uno de los colaboradores se encuentran en el lugar indicado y a su vez si cada uno se siente bien con las funciones que se encuentran realizando, o también hacer modificaciones o ajustes en ello.

Estrategia 3: Coordinar con gerencia para verificar el presupuesto que se tiene para las planillas de los trabajadores, asimismo verificar si al implementar un área y los gastos de ella misma, como va a repercutir en la parte rentable de la empresa.

Indicador 3: Planeamiento del desempeño laboral

Estrategia 1: Realizar planes de capacitación a todo el personal, no solo de habilidades blandas, sino de manera específica para el mejor desarrollo de sus funciones dentro del área donde se desempeñan.

Estrategia 2: Tener reuniones masivas con gerencia para la toma de decisiones rápidas, asimismo con el resto de área con el fin de velar por la mejora continua.

Estrategia 3: Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño laboral. Esto permitirá identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación a los líderes, lo que a su vez contribuirá a mejorar su efectividad.

Estrategia 4: Involucrar activamente a los líderes en la planificación e implementación de iniciativas. Esto asegurará que los líderes se sientan comprometidos y responsables del éxito de los cambios, lo que a su vez inspirará a los empleados a seguir su ejemplo.

Indicador 4: Calidad de servicio

Estrategia 1: Recopilar constantemente información de los clientes de la empresa para ver si los cambios realizados o las estrategias implementadas, mejor el servicio hacia los usuarios.

Estrategia 2: Crear incentivos para motivar a los empleados a adoptar una actitud positiva. Esto puede incluir reconocimientos, bonos, oportunidades de desarrollo profesional u otros beneficios que recompensen a los empleados que demuestren una actitud abierta y colaborativa mientras cumplen sus funciones

Estrategia 3: Proporcionar apoyo emocional y psicológico a los empleados que puedan tener dificultades. Esto puede incluir la implementación de programas de asesoramiento, talleres de gestión del estrés y otras iniciativas que ayuden a los empleados a lidiar con los desafíos emocionales.

- **Propuesta de implementación del área de talento humano**

Tabla 12.

Personal para el área del talento humano

Cargo	Perfil
Gerente del área de talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración o carreras afines. • Experiencia de 3 años en puestos similares. • Conocimientos en gestión del talento humano. • Conocimientos en ofimática.
Asistente del área del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración o carreras afines. • Experiencia de 3 años en puestos similares. • Conocimientos en gestión del talento humano. • Conocimientos en ofimática.
Encargado de reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración o carreras afines. • Experiencia de 2 años en puestos similares. • Conocimientos en gestión del talento humano.

	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con conocimientos de herramientas para el reclutamiento y la selección del personal • Conocimientos en ofimática.
Encargado de capacitaciones y desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en psicología o carrera afines • Experiencia de 1 año en puestos similares. • Conocimientos en gestión del talento humano. • Conocimiento en psicología organizacional • Conocimientos en ofimática.

- **Presupuesto de implementación del área de talento humano**

Tabla 13.

Presupuesto de la implementación del área de talento humano

Cargo	Remuneración
Gerente del área de talento humano	S/2500.00
Asistente del área del talento humano	S/2000.00
Encargado de reclutamiento y selección	S/1500.00
Encargado de capacitaciones y desempeño laboral	S/1500.00
Total	S/7500.00

ANEXO 10: REPORTE DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS

AUTOR

TEJADA CERVANTES & VILLALOBOS SANCHEZ

RECUESTO DE PALABRAS

6663 Words

RECUESTO DE CARACTERES

36337 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

46.0KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 19, 2024 10:12 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 19, 2024 10:13 PM GMT-5

● 23% de similitud general

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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