



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**Gestión del talento humano y competencias laborales en los
colaboradores de una empresa de ventas de Bioestimulantes
Agrícolas – Piura, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Reto Zarate, Joaquin Ricardo (orcid.org/0000-0002-9036-0610)

Tume Nunura, Mayra Lucia (orcid.org/0000-0002-4991-751X)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia, quienes me han brindado su amor incondicional, apoyo constante y sabiduría invaluable a lo largo de este viaje académico. Gracias por ser mi fuente inagotable de inspiración y creer en mí. Cada logro en esta tesis es un reflejo de la fortaleza que me han brindado a lo largo de los años

Agradecimiento

A Nuestro Padre Creador, con Él todo es posible. A la Universidad Cesar Vallejo, por proporcionarme los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo esta experiencia académica.

A nuestro asesor, Enrique Nauca, por su orientación experta, paciencia infinita y compromiso constante. Su sabiduría y apoyo fueron fundamentales para dar forma a esta investigación y para mi desarrollo académico y profesional.

Y finalmente a todos los participantes de mi estudio, cuya generosidad al compartir sus experiencias y conocimientos ha sido fundamental para el éxito de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas – Piura, 2023.", cuyos autores son RETO ZARATE JOAQUIN RICARDO, TUME NUNURA MAYRA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 26-12- 2023 19:51:42

Código documento Trilce: TRI - 0687188



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RETO ZARATE JOAQUIN RICARDO, TUME NUNURA MAYRA LUCIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas – Piura, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RETO ZARATE JOAQUIN RICARDO DNI: 73869526 ORCID: 0000-0002-9036-0610	Firmado electrónicamente por: JRETOZA el 27-03-2024 13:01:06
TUME NUNURA MAYRA LUCIA DNI: 72738276 ORCID: 0000-0002-4991-751X	Firmado electrónicamente por: MLTUMENU el 27-03-2024 11:41:45

Código documento Trilce: INV - 1540727

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
Variable 1: GTH	14
Variable 2: Competencias Laborales	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.3.1. Población	15
3.3.2. Muestra	15
3.3.3. Muestreo	15
3.3.4. Unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	440

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Coeficiente de lfa de cronbach</i>	17
Tabla 2. <i>Niveles de GTH y sus dimensiones y sus dimensiones</i>	19
Tabla 3 <i>Niveles de competencias laborales y sus dimensiones</i>	20
Tabla 4. <i>Relación entre la dimensión estrategia organizacional y la variable competencias laborales</i>	21
Tabla 5. <i>Relación entre la dimensión rasgos y tendencia actual y la variable competencias laborales</i>	22
Tabla 6. <i>Relación entre la dimensión necesidad del modelo funcional y la variable competencias laborales</i>	23
Tabla 7. <i>Relación entre GTH y Competencias laborales</i>	24
Tabla 8. <i>Matriz de consistencia</i>	42
Tabla 9. <i>Operacionalización de variables</i>	42
Tabla 10. <i>Análisis de normalidad de las variables</i>	99
Tabla 11. <i>Lista de expertos</i>	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama correlacional</i>	13
--	----

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas – Piura, 2023; para dicho fin se empleó como metodología de estudio el enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal, tomando en consideración una población y muestra de 44 colaboradores a quienes se les administró la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La variable GTH se ubica en un nivel medio con un 55%, y en un nivel alto con un 41%, la segunda variable Competencias Laborales muestra un 68% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto. Los resultados de la investigación permitieron demostrar que existe una relación positiva considerable y estadísticamente significativa entre las variables de investigación, alcanzando un coeficiente de 0.755 y un valor $p < r$ a 0.05. El estudio concluye que acciones que permitan mejorar la GTH repercutiría favorablemente en el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores de la organización.

Palabras clave: gestión del talento humano, competencias laborales, organización, colaborador.

ABSTRACT

The main objective of the present study was to determine the relationship between human talent management and job competencies in the employees of an Agricultural Bio-stimulants Sales Company - Piura, 2023. For this purpose, a quantitative approach with a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design was employed as the methodology. The study considered a population and sample of 44 employees, who were administered a survey as the technique and a questionnaire as the data collection instrument. A 12-item questionnaire was developed for the human talent management variable, and a 21-item questionnaire was developed for job competencies. The results of the research demonstrated that there is a considerable and statistically significant positive relationship between the research variables, with a coefficient of 0.755 and a p-value <0.05 . The study concludes that actions aimed at improving human talent management would have a favorable impact on the development of job competencies in the organization's employees.

Keywords: Human talent management, job competencies, organizational strategies, current trends.

I. INTRODUCCIÓN

En la época actual, el ser humano vive un proceso de cambio acelerado, que abarca todos los aspectos concernientes a la comunidad, cultura, ciencia y vida económica, todo esto se refleja también en el mundo laboral, por lo que la incertidumbre es su principal diferenciador. Todo está evolucionando a un ritmo alarmante, debido a esto la capacidad de cambio que tiene una empresa es vital para el éxito, ello implica la adaptación de nuevas competencias laborales de los empleados y un cambio de paradigma en la GTH de los directivos de las empresas (Quiroz & Torres, 2019).

El surgimiento del COVID 19 generó desafíos importantes para la gestión del talento humano, ya que obligó a cambios en las técnicas de trabajo, y requirió además de nuevas competencias laborales en los empleados, esto fue confirmado en un estudio realizado por Online Business Education Platform y EdTech, en donde el 93% de los gerentes manifestaron que la pandemia ha exigido cambios en las competencias laborales necesarias en el mercado laboral, las cuales han ayudado a las empresas a superar la crisis generada (Gestión, 2021).

Los problemas y temas de las tareas de gestión de los recursos del talento humano han cambiado con el tiempo, con énfasis en apoyar el desarrollo constante de las competencias laborales, la gestión basada en competencia y conocimiento, y la dirección efectiva del talento en lugar de simplemente controlar y supervisar a los empleados (Reynier et. al, 2019). Friday y Sunday (2019) sostuvieron que la administración del talento está vinculada con el desarrollo de habilidades laborales y el grado de compromiso de los trabajadores, lo que conlleva una mejora en la empresa.

La empresa a estudiar, se dedica a la venta de bioestimulantes, fertilizantes, investigación y desarrollo agrícola que opera en diversas zonas del país; cuenta con área comercial, administrativa y agrícola, sin embargo con el surgimiento de la pandemia se hicieron cambios significativos en las actividades de la misma, puesto que en el área comercial se reorganizaron las metas ya que la demanda de sus productos se redujo y se implementó un sistema de trabajo semipresencial, en el área administrativa se realizaba todas sus actividades de manera remota y en el área agrícola las actividades se desarrollaron de la misma manera que se desarrollaban antes de la pandemia pues los trabajadores realiza sus labores en el campo.

La pandemia llevó a un rediseño de las tareas relacionadas con la gestión de personal y el desarrollo de competencias laborales, puesto que se debieron desarrollar nuevas competencias cognitivas debido al uso intensivo de recursos tecnológicos necesarios para la presentación de reportes e informes, asimismo fue necesario el uso de plataformas para reunirse con sus superiores o clientes, ello trajo como consecuencia que en la evaluación de resultados periódicos, se muestran caídas en las metas mensuales de ventas, así como una disminución en los niveles de eficacia de algunos colaboradores debido al desconocimiento en el uso de recursos tecnológicos (Riega, 2023).

El problema de investigación se planteó mediante la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de una empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas en Piura? Así también, se propuso los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023?; 2) ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023?; 3) ¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023?; 4) ¿Cuál es la relación entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023? y; 5) ¿Cuál es la relación entre la dimensión necesidad del modelo funcional y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023?

La investigación se justificó en lo teórico, pues a través de los enfoques y bases teóricas plasmadas sobre todas las variables, se pretende contrastar los hallazgos y establecer mediante las preguntas planteadas estándares teóricos que podrían servir de referencia para futuros investigadores. Hubo una justificación práctica ya que proporcionó información valiosa que ayudó a entender la estrecha conexión entre las variables seleccionadas para el estudio. Por otro lado, el estudio desarrollo presentó una justificación metodológica, puesto que utilizó el método científico para su elaboración; así mismo, se desarrollaron instrumentos de medición lo cual fueron elaborados tomando en consideración las bases teóricas plasmadas y que contaron

con los criterios básicos para su aplicación como son confiabilidad y validez; por ello, fueron utilizados por otros investigadores.

El estudio presentó como objetivo principal: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. Como objetivos específicos se propuso: 1) Establecer el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023; 2) Establecer el nivel de las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023; 3) Determinar la relación existente entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. 4) Determinar la relación existente entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023; y 5) Determinar la relación existente entre la dimensión necesidad del modelo funcional y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.

La hipótesis general fue: H_a . Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en una empresa comercializadora de bioestimulantes agrícolas, Piura - 2023, y la hipótesis nula H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión del Talento humano y las competencias laborales en una empresa comercializadora de bioestimulantes agrícolas, Piura - 2023. Y como hipótesis específicas 1) El nivel de gestión del talento humano es bajo en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. 2) El nivel de competencias laborales es bajo en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. 3) Existe una relación significativa entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura – 2023. 4) Existe una relación significativa entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura – 2023. 5) Existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de modelo funcional y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha considerado pertinente revisar, evaluar y citar algunos estudios del entorno internacional y nacional que se brindan como apoyo a la presente investigación. A nivel internacional se ha considerado el estudio de Paredes y Bustamante (2021) llevado a cabo en Ecuador, con el objetivo de establecer la conexión entre la gestión del talento humano (GTH) y la satisfacción en el trabajo en una institución bancaria. La investigación plantea un paradigma cuantitativo con diseño descriptivo – correlacional. La población fueron 10 entidades bancarias de Guayaquil y la muestra del estudio fue conformado por 370 trabajadores, se empleó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta, el cual estuvo conformado por cuarenta ítems de respuesta múltiple. El estudio señaló que se encuentra una relación directa, positiva y notable con la satisfacción laboral del personal cuya significancia fue de $p < 0.05$ de 0.000 y un 0.95 de coeficiente de correlación. Se puede concluir que tanto las variables como los aspectos de la GTH tienen un impacto directo en la satisfacción de los empleados en diversas instituciones bancarias. Esto implica que cuanto más efectiva sea la GTH, mayor será la satisfacción en el trabajo.

Por su parte Adejare (2022) realizó un estudio en Nigeria, en el que buscó establecer el impacto entre las estrategias de gestión del talento humano y el clima laboral en universidades. El estudio se plantea como descriptivo y correlacional: la población la conformó 10 universidades privadas y la muestra estuvo conformada por 258 colaboradores, para la recopilación de datos se empleó la encuesta como método y el cuestionario como instrumento. El análisis inferencial se llevó a cabo a través de AMOS SPSS. Los resultados de la investigación muestran que las estrategias de la gestión del talento humano tienen una influencia positiva con el clima laboral pues se alcanzó un valor de coeficiente estandarizado de 0.846 y una probabilidad (p) de 0.000 ($p < 0.05$). Se concluye que un ambiente laboral positivo puede promover la eficacia de las tácticas de gestión del talento.

Del mismo modo, en su investigación realizada en Vietnam, Pham et al. (2019) se propusieron analizar el impacto de GTH en el rendimiento de los empleados en empresas dentro del sector hotelero. La investigación adoptó un enfoque integral y se

estructuró como un estudio que abarcó múltiples dimensiones, diseñado de manera transversal y correlativo. El conjunto de personas involucradas comprendió a trabajadores de hoteles de lujo, clasificados como 4 y 5 estrellas en Vietnam. El grupo de estudio se compuso finalmente de 203 participantes. Para recopilar la información, se emplearon encuestas como método. El estudio demuestra la existencia de asociación relevante entre las variables estudiadas, con un coeficiente de $0,46$ y una sig. menor a $0,05$. Se deduce entonces, que los programas de capacitación incorporados en la GTH de una empresa pueden influir en el comportamiento de sus empleados.

Se considera también el estudio de Al Aina y Atan (2020) quienes realizaron una investigación en Emiratos Árabes Unidos, el objetivo de este estudio consistió en explorar de qué manera las estrategias de GTH impactan en el desempeño de las empresas dentro del ámbito inmobiliario. El estudio adopta una metodología cuantitativa con un diseño de tipo transversal y correlacional. La población la constituyó 882 altos directivos de empresas inmobiliarias de Dubai y Abu Dhabi, y como instrumento para obtener datos se utilizó el cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 268 representantes, mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los hallazgos revelan una mejora clara y relevante entre el rendimiento en el trabajo y las estrategias de GTH, tales como las prácticas de desarrollo y capacitación ($Rho = 0.517$; $p < 0,05$). El estudio concluye que es de vital importancia para las organizaciones desarrollar programas de formación y capacitación para que sus colaboradores alcancen un óptimo desempeño laboral; así también expone la poca influencia de las estrategias de retención para mejorar el desempeño.

Di Trolío (2018), en su investigación realizada en Argentina planteó como objetivo analizar el liderazgo y su impacto en la GTH. Este estudio presenta un enfoque mixto con predominio cualitativo, exploratorio descriptivo. La unidad de análisis estuvo formada por las empresas Pymes de Buenos Aires, y la muestra la conformaron 30 individuos con puestos jerárquicos y 30 colaboradores. Los instrumentos para la recolección fue la técnica de la encuesta. Los resultados muestran que el 70% de los jefes entienden que las personas dejan las organizaciones por salarios más altos y mejores beneficios y a su vez, el 50% manifestó que tienen habilidades de liderazgo

innatas, pero no logran progresar en su carrera. En la misma línea, el 70% conocen su organización, sin embargo manifiestan que no les ayuda a desarrollar habilidades futuras y por ende a mejorar sus competencias laborales, se puede agregar además que el 73.3% de los colaboradores consideró que las organizaciones no contaban con planes de carrera, existe una marcada disonancia respecto al concepto de liderazgo, pues los jefes se consideran líderes, más los colaboradores no lo perciben así; en conclusión esto se da en las personas que mayormente ocupan cargos jerárquicos, desestimando con ello el buen desempeño de la gestión del talento en empresas pyme de Argentina.

Así también, se consideró a Aguledo (2019) que en Colombia llevó a cabo un estudio para examinar cómo las empresas en el Valle del Cauca conducen la formación de su personal y cómo esto se relaciona con sus objetivos estratégicos. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa y se aplicó un cuestionario compuesto por 97 preguntas divididas en dos áreas: la alineación de la cultura empresarial con la estrategia y los procesos de gestión de personal. Los datos revelaron que la mayoría de las empresas participantes se encuentran en las ciudades de Cali y Yumbo, y son principalmente grandes empresas con un plan estratégico establecido. Estas empresas tienen como objetivo desarrollar las competencias de sus empleados a través de su política de formación. Como resultado, se confirmó la hipótesis que sugería una relación directa y significativa entre las variables estrategias organizacionales y el desarrollo de competencias laborales ($p = 0,01 < 0,05$; $R = 0,507$). En conclusión, las empresas que tienen un plan estratégico de capacitación también implementan un plan estratégico para gestionar el talento, y aquellas con más empleados tienen un sistema establecido para supervisar y asegurar la calidad de la formación del personal.

Además, a nivel nacional, encontramos el trabajo de Flores (2022), quien realizó una investigación en Lima con el propósito principal de establecer la relación entre la GTH y las habilidades que desarrolla el personal administrativo de una institución pública. El estudio se diseñó con un enfoque mixto de naturaleza explicativa y no experimental. La población objeto de estudio en la investigación consistió en los funcionarios de una entidad gubernamental regional, y la muestra se compuso de 67

empleados que desempeñaban funciones en áreas administrativas. La obtención de datos se realizó mediante la realización de encuestas. Los resultados indican una evaluación positiva altamente significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $\rho = 0,839$) entre las variables de la investigación; así también, se identificaron ciertas deficiencias en la organización, como que no se cuenta con un diseño de puestos claro, y que tampoco se realizó un análisis de mercado. En lo que respecta a las habilidades laborales, se detectan desafíos en la interpretación efectiva de las tareas asignadas y las decisiones que deben tomar, basadas en criterios de procedimiento. Como conclusión, se puede afirmar que la GTH ejerce una influencia significativa en las competencias laborales.

En un estudio llevado a cabo por Damian (2022) en la región de Apurímac, se buscó analizar la relación entre la gestión por procesos y las habilidades laborales de los empleados en una organización pública. El enfoque utilizado fue correlacional y se empleó una metodología cuantitativa en un diseño transversal no experimental, siguiendo un método hipotético-deductivo. La muestra de estudio consistió en 99 empleados, a quienes se les administró una encuesta como método de recolección de datos, utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa entre las variables analizadas, con valores de $r = 0.996$ y $p = 0.000 > 0.05$. En conclusión, se determinó que la gestión por procesos tiene un impacto en las habilidades laborales de los empleados públicos, lo que implica que una mejor gestión por procesos en la organización resulta en habilidades laborales más mejoradas y amplias. Esto a su vez facilita el logro efectivo de los objetivos institucionales y personales de cada empleado público.

Gonzales (2022) realizó un estudio en Lima con el objetivo de analizar la relación entre las habilidades laborales y la gestión del conocimiento en los empleados de un restaurante. La investigación se llevó a cabo mediante una metodología aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental. En total, participaron 18 trabajadores del restaurante, quienes completaron un cuestionario en línea que incluía 40 preguntas para evaluar la gestión del conocimiento y 33 preguntas para medir las habilidades laborales. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y se demostró su confiabilidad, con coeficientes de 0.960 para la gestión del conocimiento y 0.959 para las habilidades laborales. Los resultados revelaron una relación positiva

y directa entre ambas variables, siendo estadísticamente significativa con un coeficiente de 0.599 y un valor de p de 0.029. En resumen, el autor destaca la importancia del modelo de la espiral del conocimiento debido a la moderada relación positiva encontrada entre las variables.

Sano (2021) realizó una investigación en Lima con el fin de examinar la conexión entre las habilidades laborales de los empleados municipales y la GTH. En el estudio se utilizó un diseño descriptivo correlacional, que se realizó de forma cuantitativa. 345 personas conformaron la muestra, de los 47.732 trabajadores municipales de Lima. Se emplearon dos cuestionarios para recopilar datos, uno para cada variable en el estudio, y ambos se diseñaron siguiendo los estándares de confiabilidad y validez. Los resultados demostraron una clasificación directa entre las variables bajo estudio, ya que el sig. fue inferior a 0.05 y se obtuvo un coeficiente de 0.241. En conclusión, se puede inferir que existe una asociación de baja intensidad entre la GTH y competencias laborales.

Con base en su investigación en las escuelas públicas de Ventanilla, Quiroz y Torres (2019) elaboraron un artículo que buscaba establecer una conexión entre las competencias laborales de los docentes y GTH. En la investigación se aplicó un enfoque cuantitativo y se empleó un diseño descriptivo de naturaleza correlacional sin llevar a cabo experimentación. La muestra incluyó a 196 docentes a quienes se les administraron dos cuestionarios como herramienta de evaluación. Los hallazgos mostraron una relación clara y significativa ($r = 0,80$) entre las dos variables de estudio. Además, se encontró que se establece una relación entre la instrucción de habilidades laborales y distintos aspectos de la GTH. Por ende, los autores llegan a la conclusión de que las organizaciones están tomando cada vez más conciencia de la importancia de obtener talento.

Por último, se considera la investigación de Guardamino (2021), la cual se realizó en una empresa de venta de productos eléctricos con sede en Lima con el objetivo de establecer el vínculo entre las competencias de los que laboran y la GTH de cada uno de ellos. En un enfoque transversal y correlacional de diseño no experimental, se propuso utilizar un enfoque cuantitativo. La población bajo estudio estaba compuesta por los empleados de la empresa mencionada previamente, y la

muestra obtenida consistió en 52 trabajadores. El instrumento de medición en el estudio fue el cuestionario cuyo autor fue el investigador. Los hallazgos descriptivos revelan que el 38% de los empleados experimenta una GTH de bajo nivel, el 40% la califica como nivel medio y el 55% la evalúa como de alto nivel. Estos resultados se respaldaron con las conclusiones inferenciales derivadas de un coeficiente Rho de Spearman de 0.636. Esto condujo a la inferencia de que, en 2021, en CEEP Energy, hay una relación estrecha y moderadamente positiva entre la GTH y las competencias exhibidas por los empleados.

En las bases teóricas exploradas en relación a la variable de GTH, se incluye la Teoría Y propuesta por McGregor en 1957 en donde se enfatiza la motivación y expectativas de superación de los trabajadores, aquellos a quienes se reconoce como humanos con capacidad para razonar, experimentar emociones y pensamientos, en lugar de considerarlos como meros autómatas que realizan tareas laborales de forma mecánica, sin tener en cuenta sus aspiraciones personales y profesionales, y solo motivados por la obtención de un salario; esto va en contra de la perspectiva propuesta por la Teoría X (Chávez, 2018).

La teoría sobre motivación y personalidad desarrollada por Maslow en 1937 también respalda la idea de que la GTH es una búsqueda que las personas tienen para satisfacer y superar sus necesidades y tienen relación con las conductas de realización personal y trascendencia como su mayor aspiración personal (Chávez, 2018).

Desde una perspectiva estratégica, la variable se encuentra dentro del ámbito más amplio de la GTH. En términos teóricos, tiene sus fundamentos en la evolución histórica de la teoría organizacional, que se centra en los recursos humanos y en la capacidad de dirección (Escobedo y Andrade, 2017). Este campo se rige por su enfoque estratégico para supervisar a los empleados con el propósito de mejorar el rendimiento de la empresa (Pantouvakis y Karakasnaki, 2017). Este enfoque se manifiesta en la búsqueda de la eficiencia en la administración de recursos humanos, el incremento de la productividad y, en última instancia, la mejora de la rentabilidad organizacional. Desde este mismo enfoque Ramírez et. al (2018) manifiesta que la gestión estratégica del talento humano implica la aplicación de procesos en una

organización, considerando la estrategia global de la empresa y ajustándose a las prácticas más efectivas necesarias para apoyar y ayudar a los colaboradores. Por su parte Montes De Oca (2021) refiere que el talento humano dentro de una organización tiene la oportunidad de crecer y progresar gracias a la gestión adecuada.

La GTH, tal como la define Chiavenato (2015), es el conjunto de políticas y procedimientos utilizados para orientar los puestos gerenciales que se ocupan de personas o recursos, poniendo en práctica procedimientos de integración, organización, retención, desarrollo y evaluación. Por su parte, Cuesta (2015) la establece como la capacidad de una organización para reclutar, retener y desarrollar personal que sea capaz de transformar el talento individual en talento organizacional a través de la realización de un proyecto convincente, esto se traduce en la capacidad de ofrecer mejores resultados en su entorno. De manera similar, Vallejo (2016) afirma que la GTH requiere contratar, liderar, seleccionar, recompensar, desarrollar, evaluar y monitorear a las personas, así como construir una base de datos fiable para toma de decisiones. Así mismo, Lora et al. (2020) plantearon que cuando se aplica un adecuado sistema de GTH, este debe basarse en los conocimientos y habilidades existentes en los colaboradores. Por su parte Nzonzo, y Du Plessis (2020) manifiestan que en la actualidad las organizaciones a través de la GTH plantean el enorme desafío de gestionar, de contar con personal talentoso, inventivo, adaptable y receptivo en beneficio de sus clientes.

Para este estudio se ha considerado las dimensiones propuestas en la teoría de Cuesta (2015) sobre el enfoque estratégico de la GTH, que corresponde a la variable 1, que tiene en cuenta: a) la estrategia organizacional, centrada en una visión activa de futuro, orientado al negocio de manera coordinada hacia el logro de sus objetivos ; b) los rasgos y tendencia actual, que definen cada una de las características de la empresa, impactada por las nuevas formas de atender a las personas; y c) la necesidad del modelo funcional, que se refiere a las actividades, procesos y operaciones del sistema o modelo del área de trabajo, cuando se da la oportunidad de encontrar áreas de mejora.

Desde la posición de Ramírez et al. (2019), la estrategia organizacional implica la toma de decisiones, su ejecución y evaluación dentro de una entidad con el propósito

de alcanzar metas a largo plazo; para lograrlo, es necesario involucrar al personal en la creación de dicha estrategia y socializar las actividades. Los rasgos y tendencia actual dentro de la GTH se centran en considerar a las personas como el núcleo de la organización, incluyendo teorías como el diseño organizacional y la psicología de las organizaciones como sistemas abiertos y con enfoque en las relaciones humanas. Algunos rasgos y tendencias de la GTH que se consideran importantes en la teoría y en la práctica diaria son el cambio organizacional, el desarrollo personal, la gestión del conocimiento basada en competencias, la tercerización de servicios, los planes de carrera y sucesión, entre otros; estas alternativas innovadoras permiten a las organizaciones afrontar el futuro en busca de resultados que sean acordes a la realidad y competitivos. En lo que refiere a la necesidad del modelo actual, el autor manifiesta que es necesario para establecer normas y comportamientos dentro de una organización en cada operación; este modelo establece la finalidad de la empresa, las acciones necesarias y los objetivos específicos a alcanzar; además, gestiona las actividades y los procedimientos, reconoce las necesidades de información, encuentra oportunidades y establece un marco para definir productos o servicios, considerando las condiciones de gastos.

En cuanto a las bases teorías de la variable competencias laborales, es indispensable tener en cuenta la teoría integradora y sistémica; esta indica que una competencia promueve la integración de lo cognitivo, ideológico y procedimental, sin dejar de lado el contexto, que es el criterio regulador que permite a la persona reorientar sus acciones; Según Bravo (citado en Vera, 2018), “El saber, el saber hacer y el saber ser son componentes de las competencias. Las competencias son el resultado de la integración eficiente y dinámica de estos componentes. Por su parte Ríos (2017), señala que la competencia laboral es una habilidad que un individuo tiene para aplicar sus conocimientos, habilidades, pensamiento y valores tanto en su entorno de trabajo como en su vida personal.

Fonseca et al. (2020) enfatiza que la gestión basada en competencias se encuentra estrechamente vinculada a la administración de estrategias organizacionales, y, por lo tanto, es esencial examinar las discrepancias entre la planificación y la ejecución. Por su parte Ceja, et. al. (2019) manifiesta que las

competencias son la combinación y coordinación de conocimientos, métodos y actitudes en la práctica profesional, que se definen y ponen en acción, donde la experiencia es indispensable y el contexto juega un papel fundamental. En cuanto a esto Cruz et. al. (2017) manifiesta que la evaluación de la capacidad de trabajo se mide en el crecimiento de competencias laborales.

Asimismo, Alles (2015) refiere que las competencias laborales son rasgos de la personalidad, conductas, actitudes y habilidades, que contribuyen a un óptimo desempeño laboral; las clasifica en: a) cardinales; b) específicas gerenciales y c) específicas.

En cuanto a la teoría integradora, conceptualiza las competencias a partir de las relaciones dialécticas y sintéticas que existen entre los sentimientos, pensamientos y acciones del sujeto, manifestadas en hechos como las conductas que expresan una realidad como los conocimientos, actitudes, habilidades y valores que tiene un colaborador. Según Silva (citado en Vera, 2018), esta estrategia enfatiza el hecho de que las habilidades se pueden aprender a través de la aplicación práctica o la formación formal. Con respecto al enfoque conductista, éste se centra en conocer las capacidades que poseen los individuos y que les permiten un desempeño superior en la empresa; por lo general se aplica a puestos gerenciales y se limita a las habilidades que los hacen sobresalir en situaciones no predecibles (Mertens, 2002 como se cita en Deroncele, 2015).

En América Latina, la corriente de gestión basada en competencias laborales, propuesta por Spencer y Spencer (1993) y analizada por Alles (2006, citado en Armada, 2021), establece que las competencias laborales se pueden categorizar en las siguientes dimensiones: a) Competencia en logro y acción, que se enfoca en la importancia de la organización, la calidad y la precisión; b) Competencia en ayuda y servicio, que abarca habilidades interpersonales y orientación al cliente; c) Competencias en influencia, relacionadas con la construcción de relaciones y la conciencia organizacional; d) Competencias gerenciales, que engloban el desarrollo, liderazgo, trabajo en equipo y cooperación entre los miembros del equipo; e) Competencias cognitivas: centradas en el pensamiento analítico, el razonamiento conceptual y, sobre todo, la experiencia. técnica y profesional; y f) Competencias de

eficacia personal: son habilidades personales que permiten una adecuación entre el individuo y el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

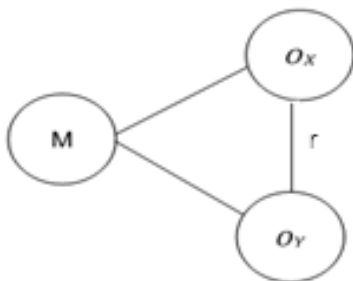
Se presentó una investigación de tipo aplicada debido a que se plantearon problemas o hipótesis que permitan brindar soluciones a situaciones que se observan en la sociedad (Nicomedes, 2018).

El estudio también mostró un enfoque cuantitativo que según Hernández y Mendoza (2018) comprende una serie de procedimientos ordenados secuencialmente que permiten probar hipótesis

En cuanto al diseño de la investigación, se adoptó el no experimental, ya que se observaron y cuantificaron fenómenos y variables tal como se manifiestan en su contexto natural (Hernández y Mendoza, 2018). Además, la investigación se llevó a cabo en un enfoque transversal, ya que la recopilación de datos se realizó en un solo punto en el tiempo, siguiendo la misma fuente. Así también, se planteó como descriptivo – correlacional; fue descriptivo ya que estaba caracterizando y describiendo el contexto general, los componentes y el curso de desarrollo de un evento o fenómeno (Sánchez et al., 2018); y fue correlacional ya que esencialmente determino en qué medida las variaciones en ciertos factores son concurrentes con las variaciones de otros factores (Monje, 2011).

Figura 1

Diagrama correlacional



Donde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable Gestión del talento humano.

Oy: Observación de la variable Competencias laborales.

r: Correlación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: GTH

Definición conceptual

Según Cuesta (2015) es la capacidad de una organización para reclutar, retener y desarrollar personal que sea capaz de transformar el talento individual en talento organizacional a través de la realización de un proyecto convincente.

Definición operacional

La variable GTH se medirá mediante la evaluación de las dimensiones establecidas por Cuesta (2015) que incluyen estrategia organizacional, características y tendencias actuales, y requerimientos del modelo funcional. Para medir la variable se utilizó como instrumentos el cuestionario el cual estuvo conformado por 11 ítems que plantea como opciones de respuesta una escala tipo Likert. Se llevó a cabo el análisis de la información utilizando la herramienta IBM SPSS en su versión 26, que permitió establecer resultados descriptivos e inferenciales.

Variable 2: Competencias Laborales

Definición conceptual

Para Alles (2015) las competencias laborales se definen como rasgos de la personalidad, conductas, actitudes y habilidades, que contribuyen a un óptimo desempeño laboral.

Definición operacional

La variable de habilidades laborales se evaluará mediante el análisis de las dimensiones definidas por Alles en 2006, que incluyen competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias gerenciales, competencias de influencia, competencias cognitivas y competencias de eficacia personal. Para medir

la variable se utilizó como instrumentos el cuestionario el cual estuvo conformado por 21 ítems que planteaba como opciones de respuesta una escala tipo Likert. La información recopilada fue analizada utilizando la herramienta IBM SPSS en su versión 26, que permitió establecer resultados descriptivos e inferenciales.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El estudio demostró a los 44 empleados de una compañía especializada en Bioestimulantes Agrícolas en Piura como la población de interés. Según la definición de Martínez (2021), la población se refiere a un grupo de individuos con rasgos comunes que se encuentran en un lugar y momento específicos.

Criterio de inclusión

Colaboradores que tengan más de 6 meses trabajando en la organización.

Criterio de exclusión

Colaboradores que no deseen participar en el estudio o que no hayan completado al 100% los cuestionarios.

3.3.2. Muestra

Estuvo conformada por los 44 colaboradores de la empresa de Bioestimulantes Agrícolas-Piura, que forman toda la población.

3.3.3. Muestreo

En el estudio se empleó un enfoque de muestreo aleatorio simple, que, de acuerdo con la descripción de Hernández et al. (2014), garantiza que todos los individuos de la población tienen igual probabilidad de ser elegidos.

3.3.4. Unidad de análisis

Se conformó con los empleados de una compañía de Bioestimulantes Agrícolas en Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Dado que se trata de un estudio cuantitativo, se utilizó una encuesta como herramienta para medir las variables en cuestión. Siguiendo esta perspectiva,

Hernández et al. (2014) definen la encuesta como un proceso estandarizado para recopilar información de una muestra representativa de individuos.

Instrumento

Se empleó un cuestionario como medio de medición de las variables en estudio, y los datos fueron aportados por los empleados de la empresa. El diseño de los instrumentos se realizó después de revisar conceptos y tomando en cuenta dimensiones e indicadores planteados por los teóricos. El cuestionario de GTH contó con 11 ítems y el de competencias laborales 21 ítems; ambos poseían una escala ordinal.

Validez

La validez de contenido fue establecida mediante la revisión de tres expertos ampliamente reconocidos como “jueces”, quienes evaluaron si los indicadores del cuestionario son coherentes con los objetivos del estudio (Ver lista de experto en Anexo 7). Además, se aseguraron de que el estudio tenga un orden lógico y que las preguntas del cuestionario sean suficientes para responder las preguntas de investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue confirmada mediante la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach, utilizado para evaluar la consistencia interna. Esta evaluación se llevó a cabo en una fase preliminar con la participación de 20 empleados con características similares. Los datos recopilados en esta etapa se ingresaron en una hoja de cálculo de Excel y posteriormente se importaron al software SPSS para calcular la confiabilidad del instrumento. Se desarrolló que un coeficiente de cero denota una confiabilidad nula, y para los propósitos de este estudio, se demostró aceptable un coeficiente igual o superior a 0.70.

Tabla 1*Coefficientes del alfa Cronbach en los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
GTH	0.741	Aceptable
Competencias Laborales	0.906	Excelente

Nota. Alfa de Cronbach para medir el nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la investigación, se recopiló información de estudios previos y fuentes teóricas relacionadas con las variables. Con base en esta información, se desarrollaron herramientas de evaluación. Estos instrumentos fueron sometidos a una evaluación de validez por parte de expertos y se midió su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvo la autorización del representante de la empresa y se programaron las fechas para la administración de los cuestionarios, que se aplicaron de forma individual o en grupos. Antes de completar el cuestionario, se proporcionó a los colaboradores una breve introducción sobre el propósito de la investigación y se les solicitó que firmaran un consentimiento informado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron analizados utilizando el software SPSS versión 26 y hojas de cálculo de Microsoft Excel. Se crearon tablas de frecuencia mediante análisis descriptivos. Para realizar evaluaciones inferenciales, se realizó una prueba de normalidad. Considerando los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk debido al tamaño reducido de la muestra con menos de 50 participantes, se pudo confirmar que los datos seguían una distribución normal (ver anexo 6). Con esta información, se utilizó el estadístico Pearson para el análisis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se adhirió a las regulaciones de derechos de autor y, como resultado, se realizó una adecuada cita de toda la información incorporada. En el cuestionario no se solicitaron datos personales, con el objetivo de mantener en reserva la identidad de los participantes. Del mismo modo, los datos recabados a través de las encuestas se emplearon exclusivamente con el propósito de llevar a cabo la investigación; por otro lado, existió el compromiso de no alterar los datos encontrados lo cual garantizó la transparencia de la investigación, como también respetar el derecho a no participar de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

Luego de administrar los instrumentos de evaluación a la muestra elegida, se procedió a procesar los datos recopilados y representar los resultados a través de tablas, las cuales se presentan a continuación:

Objetivo específico 1: Establecer el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.

Tabla 2

Nivel de GTH y sus dimensiones.

Variable/Dimensión	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable: GTH	2	4%	24	55%	18	41%	44	100%
Dimensión 1: Estrategia organizacional	2	4%	24	55%	18	41%	44	100%
Dimensión 2: Rasgos y tendencia actual	2	4%	29	66%	13	30%	44	100%
Dimensión 3: Necesidad del modelo funcional	2	4%	23	53%	19	43%	44	100%

Nota. N: Número total de datos

Como se puede observar en la Tabla 2, la variable GTH se ubica en un nivel medio con un 55%, y en un nivel alto con un 41%. De manera similar, la dimensión de Estrategia Organizacional muestra un nivel medio del 55% y un nivel alto del 41%. En cuanto a la dimensión de Características y Tendencia Actual, se registra un 66% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto. Por último, en la dimensión de Necesidad del Modelo Funcional, se alcanza un 53% en el nivel medio y un 43% en el nivel alto.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.

Tabla 3

Niveles de Competencias laborales y sus dimensiones

Variable/Dimensión	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable: Competencias laborales	1	2%	30	68%	13	30%	44	100%
Dimensión 1: De logro y acción	0	0%	26	59%	18	41%	44	100%
Dimensión 2: De ayuda y servicio	0	0%	32	73%	12	27%	44	100%
Dimensión 3: Gerenciales	0	0%	31	70%	13	30%	44	100%
Dimensión 4: De influencia	0	0%	26	59%	18	41%	44	100%
Dimensión 5: Cognitivas	1	2%	26	59%	17	39%	44	100%
Dimensión 6: De eficacia personal	3	7%	28	63%	13	30%	44	100%

Nota. N: Número total de datos.

Según los resultados presentados en la Tabla 3, la variable de Competencias Laborales muestra un 68% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto. En cuanto a la dimensión de Competencia en Logro y Acción, se encuentra en un nivel medio del 59%, mientras que el nivel alto alcanza el 41%. Con respecto a la dimensión de Competencias de Ayuda y Servicio, se observa un 73% en el nivel medio y un 27% en el nivel alto. Por último, en la dimensión de Competencias Gerenciales, se obtiene un 70% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto. Para la competencia de influencia se obtuvo 59% en el nivel medio y 41% en el nivel medio. La competencia cognitiva revela un 59% en el nivel medio y un 39% en el nivel alto. En lo que concierne a la dimensión de eficacia personal, se observa un 63% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto.

Objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.

Tabla 4

Relación entre la dimensión estrategia organizacional y las Competencias laborales.

		Competencias laborales
Estrategia organizacional	Coeficiente de correlación	,652**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44

Nota. Sig.: Significancia.

Los datos presentados en la Tabla 4 revelan una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales. Se encontró una correlación positiva de 0.652 y $p < 0.05$; en consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa que establece lo siguiente: Existe una relación significativa entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura - 2023.

Objetivo específico 4. Determinar la relación existente entre rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.

Tabla 5

Relación entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales

		Competencias laborales
Rasgos y tendencia actual	Coeficiente de correlación	,627**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44

Nota. Sig.: Significancia.

Los datos presentados en la Tabla 5 indican una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa que se dedica a la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura durante el año 2023, con un coeficiente de 0.627 y un valor p menor a 0.05. A raíz de estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa que sostiene que existe una relación significativa entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa especializada en la comercialización de bioestimulantes agrícolas en Piura - 2023.

Objetivo específico 5. Determinar la relación existente entre la dimensión necesidad del modelo funcional y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.

Tabla 6

Relación entre la dimensión necesidad del modelo funcional y las competencias laborales

		Competencias laborales
Necesidad de modelo funcional	Coefficiente de correlación	,714**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44

Nota. Sig.: Significancia.

Los datos presentados en la Tabla 6 revelan una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de modelo funcional y las competencias laborales. Se encontró una correlación positiva de 0.714 y $p < 0.05$; en consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa que establece lo siguiente: Existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de modelo funcional y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura - 2023.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.

Tabla 7

Relación entre GTH y Competencias laborales.

		Competencias laborales
Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,755**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44

Nota. Sig.: Significancia.

Los datos presentados en la Tabla 6 indican una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre GTH y las competencias laborales en una empresa que se dedica a la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura durante el año 2023, con un coeficiente de 0.755 y un valor p menor a 0.05. A raíz de estos resultados, la hipótesis nula es rechazada, y se acepta la hipótesis alternativa que sostiene que existe una relación significativa entre GTH y las competencias laborales en una empresa especializada en la comercialización de bioestimulantes agrícolas en Piura - 2023.

V. DISCUSIÓN

Después de analizar e interpretar los datos obtenidos, se realiza la comparación con estudios de otros investigadores y con las teorías planteadas en el presente documento.

El primer objetivo específico de este estudio se enfocaba en evaluar la eficacia de la gestión del talento humano en una empresa de venta de bioestimulantes agrícolas en Piura durante el año 2023. La GTH se define como el conjunto de políticas y procesos utilizados para supervisar las posiciones gerenciales relacionadas con el personal o los recursos, aplicando procedimientos de integración, organización, retención, desarrollo y evaluación, según la definición de Chiavenato (2015). Teorizando algo más sobre la variable se cita a Vallejo (2016), quién manifiesta que es de suma importancia una eficaz GTH, ya que esto permite construir una base de datos sólida para fundamentar la toma de decisiones. Dando continuidad a esto, el estudio evidencia qué en la empresa analizada, la variable de GTH se ubica en un nivel intermedio en un 55% y en un nivel alto en un 41%. De manera similar, la dimensión de Estrategia Organizacional presenta un nivel medio del 55% y un nivel alto del 41%; en lo que respecta a la dimensión de Rasgos y Tendencia Actual, se registra un 66% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto. Por último, en la dimensión de Necesidad del Modelo Funcional, se alcanza un 53% en el nivel medio y un 43% en el nivel alto. Al existir un predominio del nivel medio de la variable GTH se puede deducir que existen deficiencias o poco interés por parte de la organización para poder priorizar por el bienestar de sus colaboradores y esto puede tener repercusiones significativas en el logro de los objetivos de la empresa. Los resultados de esta investigación guardan similitudes con el estudio llevado a cabo por Guardamino (2021), el cual indicó que el 38% del personal percibía un bajo nivel de gestión del talento humano, el 40% lo consideraba en un nivel medio y el 55 % lo calificaba como alto. Estos hallazgos también recibieron respaldo en los resultados inferenciales del coeficiente de proporción Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.636; este descubrimiento condujo a la inferencia de que existe una relación moderadamente positiva y estrecha entre GTH y las habilidades ejecutadas por los trabajadores de la

entidad. Esta similitud en los resultados permite aseverar que en las empresas privadas estudiadas no se están preocupando por gestionar de forma correcta el talento humano, puesto que no existen posibilidades de hacer línea de carrera y tampoco se reconoce ni se valora el capital humano.

Se planteó como segundo objetivo específico establecer el nivel de las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. Los aportes de Alles (2015) refieren que las competencias laborales son rasgos de la personalidad, conductas, actitudes y habilidades, que contribuyen a un óptimo desempeño laboral; así también Mertens (2002 como se cita en Deroncele, 2015), indica que las competencias laborales son las capacidades que poseen los individuos y que les permiten un desempeño superior en la empresa. En base a ello, se identificó que el 68% de los participantes consideran que las competencias laborales se encuentran en el nivel medio y el 30% la ubican en el nivel alto; en cuanto a las dimensiones de la variable se observó un porcentaje más alto en el nivel medio; la dimensión competencia de logro y acción tenía un nivel medio de 59%, con respecto a la dimensión competencias de ayuda y servicio se observó un 73% en el nivel medio, en cuanto a la dimensión competencias gerenciales se alcanzó un 70% en el nivel medio, para la competencia de influencia se obtuvo 59%, la competencia cognitiva presentó un 59% y para la dimensión de eficacia personal se encontró un 63% en el nivel referido. Con la evidencia de un predominio del nivel medio en la variable y las dimensiones, se puede afirmar que dentro de la empresa Bioestimulantes agrícolas de Piura, no se están implementando adecuadamente estrategias que permitan desarrollar las competencias laborales y, por ende, esto podría repercutir seriamente en el desempeño y la productividad de los colaboradores. Los resultados de la presente investigación difieren un poco de lo encontrado por Sano (2021) quien en su investigación logró determinar que las competencias laborales se encontraban en un nivel alto (91.3%), e indica que las competencias laborales son un componente fundamental en el desarrollo de las organizaciones. Ante la evidente importancia del desarrollo de competencias en la organización objeto de estudio, Silva (citado en Vera, 2018), refiere que una efectiva estrategia para mejorar las competencias laborales es a través de la aplicación práctica o la formación formal; eso demuestra que en la

empresa analizada por Sano (2021), a diferencia de la empresa analizada en el presente estudio, los colaboradores si reciben algún tipo de capacitación o formación que permite desarrollar las competencias de los colaboradores..

El tercer objetivo planteado tenía como finalidad establecer la relación entre la dimensión de estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa dedicada a la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura durante el año 2023. En este contexto, Fonseca et al. (2020) enfatiza que la gestión basada en competencias se encuentra estrechamente vinculada a la administración de estrategias organizacionales, y, por lo tanto, es esencial examinar las discrepancias entre la planificación y la ejecución. En consonancia con esto, el estudio actual identificó una correlación positiva significativa y estadísticamente relevante entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales; se encontró una correlación positiva de 0.652 y $p < 0.05$; en consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa que postula que existe una relación significativa entre las dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa de venta de bioestimulantes agrícolas en Piura en el año 2023. De acuerdo con la información recolectada, es plausible concluir que, los objetivos de la organización, las políticas de la empresa; así como su misión y visión están vinculados al desarrollo de las competencias laborales de los colaboradores de la empresa bioestimulantes agrícolas en Piura durante el año 2023. Con relación a estos datos, el estudio de Aguledo (2019) coincide con los resultados de la investigación, pues reveló que en la mayoría de las empresas participantes de las ciudades de Cali y Yumbo, existe una relación directa y significativa entre las variables estrategias organizacionales y el desarrollo de competencias laborales ($p = 0,01 < 0,05$; $R = 0,507$). Esta coincidencia en los resultados permite asegurar que las estrategias organizacionales implementas en las empresas, que están vinculadas a la capacitación del personal, van a permitir el desarrollo de competencias de los colaboradores.

El cuarto objetivo específico buscó establecer la relación entre la dimensión rasgos y tendencia actual y competencias laborales en una empresa de venta de bioestimulantes agrícolas en Piura en 2023. Sobre este tema, Cuesta (2015) define los rasgos y tendencia actual, como cada una de las características de la

empresa, impactada por las nuevas formas de atender a las personas; así mismo Damian (2022) plantea algunos rasgos y tendencias de la GTH que se consideran importantes en la teoría y en la práctica diaria; entre ellos: el cambio organizacional, el desarrollo personal, la gestión del conocimiento, la tercerización de servicios, los planes de carrera y sucesión, la cultura organizacional, la marca personal entre otros. Con base a lo mencionado previamente, el presente estudio ha logrado demostrar que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura en 2023, esto se respaldado mediante un coeficiente de correlación de 0,714 y un nivel de significancia menor a 0,05. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa que establece que: Existe una relación significativa entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa que se dedica a la comercialización de bioestimulantes agrícolas, Piura - 2023. Considerando la evidencia, de un nivel de asociación significativo, se afirma que en la GTH actual, se identifican características de la organización que se ven influenciadas por nuevas formas de apoyar a los empleados; por lo tanto, es importante reconocer la identidad de la empresa y tener en cuenta los estilos emergentes para implementar las tendencias actuales en la GTH. Con relación a estos resultados, el estudio presentado por Gonzales (2022) coincide con los hallazgos, pues identificó que existe una relación positiva y significativa entre las competencias laborales y la gestión del conocimiento, mostrando un coeficiente de 0.599 y una significancia de 0.029. La similitud de los hallazgos deja como evidencia la estrecha relación entre dimensión y variable; por ello, se deduce que las nuevas tendencias y enfoques en la manera de gestionar una organización va a permitir el desarrollo de las competencias de los colaboradores dentro de la organización.

El quinto objetivo específico propuesto buscaba determinar la relación entre la necesidad del modelo funcional y las competencias laborales en una empresa dedicada a la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura durante el año 2023. En este contexto, Ramírez et. al. (2019) refiere que el modelo funcional es necesario para establecer normas y comportamientos dentro de una organización en cada operación; este modelo determina el propósito de la empresa, las acciones a realizar y los

objetivos específicos que se deben lograr; además, ejecuta las tareas y procedimientos, detecta las necesidades de información, identifica oportunidades y establece los fundamentos para determinar los productos o servicios, teniendo en cuenta los costos asociados. En consonancia con esto, el estudio actual identificó una correlación positiva significativa y estadísticamente relevante entre la dimensión necesidad del modelo funcional y las competencias laborales; se encontró una correlación positiva de 0.627 y $p < 0.05$; en consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa que postula que existe una relación significativa entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa de venta de bioestimulantes agrícolas en Piura en el año 2023. Estos datos se muestran en consonancia con el estudio de Damian (2022), pues determinó que había una asociación relevante entre los procesos y las competencias laborales en una entidad del estado, representada por valores de $r = 0.996$ y $p = 0.000 > 0.05$. Esta similitud en los datos permite confirmar que los diferentes procesos desarrollados en las organizaciones se traducen en mejores y mayores competencias laborales, lo que a su vez permite alcanzar de manera eficaz los objetivos organizacionales y personales de cada colaborador.

En lo que respecta al objetivo general, se buscó establecer la relación entre la GTH y las competencias laborales en una empresa de venta de bioestimulantes agrícolas en Piura en 2023. Sobre este tema, Friday y Sunday (2019) sostienen que la GTH guarda una conexión significativa con el desarrollo de las competencias laborales y el nivel de compromiso de los empleados, lo que conduce a una mejora en los resultados de la empresa; asimismo, Lora et al. (2020) plantearon que cuando se aplica un adecuado sistema de gestión del talento, este debe basarse en los conocimientos y habilidades existentes en los colaboradores. Basándonos en lo mencionado anteriormente, este estudio ha conseguido evidenciar una correlación positiva que es estadísticamente significativa en relación con la GTH y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura en 2023, esto se respaldado mediante un coeficiente de correlación de 0,755 y un nivel de significancia menor a 0,05. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa que establece que: Existe una relación significativa entre la GTH y las

competencias laborales en una empresa que se dedica a la comercialización de bioestimulantes agrícolas, Piura - 2023. Considerando la evidencia, de un nivel de asociación significativo entre estas dos variables, se afirma que la mejora de los procesos en la GTH podría, de igual manera, fomentar la implementación de estrategias destinadas a elevar el nivel de competencias laborales; es decir, que una gestión eficiente del talento humano tiene el potencial de impulsar las competencias de los empleados. Con relación a estos resultados, el estudio presentado por Flores (2022) coincide con los hallazgos, pues determinó que las competencias laborales se ven influenciadas significativamente por la GTH ($p = 0,00 < 0,05$; $\rho = 0,839$); el investigador identificó ciertas deficiencias en la organización que estaban repercutiendo en el desarrollo de competencias laborales, entre ellas, que no se cuenta con un diseño de puestos claro, y que tampoco se realizó un análisis de mercado en cuanto a las competencias laborales, se observaron obstáculos en la capacidad de interpretar de forma efectiva las tareas asignadas y las decisiones correspondientes, calculando en criterios procedimentales. Además, el estudio realizado por Quiroz y Torres (2019), también coincide con los hallazgos del presente estudio pues mostraron una relación clara y significativa ($r = 0,80$) entre las dos variables de investigación; además, se evidencia una conexión entre la capacitación en competencias laborales y diversas facetas de la GTH; los autores llegan a la conclusión que las empresas están adquiriendo una mayor conciencia sobre la importancia de contratar talento. En cuanto a esto, Pham et al. (2019) señala que la incorporación de programas de formación y capacitación como componentes de la GTH en una empresa tiene el potencial de influir en la conducta de los trabajadores en la organización. La similitud de los hallazgos deja como evidencia la estrecha relación entre ambas variables, eso infiere que una buena gestión del talento permitiría identificar las necesidades de desarrollo y proporcionar las herramientas y oportunidades adecuadas para que los colaboradores adquieran las competencias requeridas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre la GTH y las competencias laborales en la empresa estudiada, alcanzado una correlación positiva considerable de 0.755 y un $p < 0.05$. Esto indica que acciones que permitan mejorar la GTH repercutiría favorablemente en el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores de la organización.
2. Se estableció que la GTH en la empresa comercializadora de bioestimulantes presenta un predominio del nivel medio en un 55%, lo que significa que los colaboradores consideran que la organización presenta carencias o falta de atención en cuanto a la priorización de su bienestar, lo cual puede generar consecuencias significativas en el cumplimiento de las metas.
3. Se identificó que la variable competencias laborales presenta un predominio del nivel medio en un 68%; esto implica que dentro de la organización no se están brindando a los trabajadores las herramientas y conocimientos necesario para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva.
4. Se determinó que existe relación entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en la empresa estudiada, alcanzando alcanzado una correlación positiva considerable de 0.652 y un $p < 0.05$. Estos datos indican que las acciones emprendidas para alcanzar los objetivos organizacionales están influyendo en la evolución de las competencias laborales de los empleados.
5. Se identificó una relación entre la dimensión rasgos y tendencias actuales y las competencias laborales en la empresa estudiada, alcanzando alcanzado una correlación positiva considerable de 0.627 y un $p < 0.05$. Los hallazgos muestran que las características de la empresa intervienen en el desarrollo de competencias.
6. Se concluyó que existe una conexión entre la dimensión rasgos y tendencias actuales y las competencias laborales en la empresa estudiada, alcanzando alcanzado una correlación positiva considerable de 0.627 y un $p < 0.05$. Los resultados muestran que el desarrollo de competencias se ve afectado por las tareas, procedimientos y operaciones del modelo laboral por el que se rige la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Elaborar un programa de mentoría de manera bimestral, identificando los mentores; colaboradores con experiencia y habilidades relevantes que estén dispuestos a compartir su Know-how con la con el objetivo de fortalecer las competencias de los empleados de manera eficaz, esto no sólo beneficiará a los colaboradores individualmente, si no también contribuirá al crecimiento y éxito de la organización.

Implementar un programa integral de bienestar laboral, enfocándose en promover la salud física, mental y emocional de los colaboradores, y a la vez fomentar un ambiente de trabajo positivo y equilibrado, estas actividades deben ser elaboradas con el apoyo del comité de SST, médico ocupacional, Psicólogo ocupacional y el ergónomo.

Ofrecer programas de capacitación y formación a los colaboradores, que les permita adquirir nuevas habilidades y mejorar las existentes; específicamente sobre conocimiento tecnológicos, puesto que los vendedores deben estar familiarizados con el uso de herramientas tecnológicas, como aplicaciones de ventas, CRM o plataformas de e-commerce; deben ser capaces de utilizar estas herramientas de manera eficiente y sacarles el máximo provecho.

Elaborar una evaluación de las necesidades y preferencias de los colaboradores de manera semestral; en términos de bienestar laboral, utilizando encuestas, entrevistas o grupos de enfoque para recopilar información sobre los puntos de inflexión en la cual la empresa debe enfocarse para buscar las oportunidades de mejora y la satisfacción y compromiso del empleado.

REFERENCIAS

- Adejare, S. (2022). Assessing the Impact of Talent Management Strategies on the Organizational Performance: Empirical Evidence from Selected Private Universities in Nigeria. *Revista de investigación en humanidades y ciencias sociales*, 10 (6), 07-17. <https://www.questjournals.org/jrhss/papers/vol10-issue6/Ser-1/B10060717.pdf>
- Agudelo-Orrego, B.E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15 (1), 116-137. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos - Gestión por competencias*. Ediciones Garnica. Tercera edición. Buenos aires. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Al Aina R. y Atan T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(20).. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Armada, J.M. (2021). Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú. *Revista de Filosofía*, 98, pp. 310. *Gale Academic OneFile*, link.gale.com/apps/doc/A678980893/AONE?u=univcv&sid=googleScholar&xid=3ff845d9.
- Cejas, F., Rueda, M., Cayo, E., Villa, C. (2019). Competitions in Administrator Training: a Challenge for Higher Education Institutions in Brazil. *Journal of Social Sciences (Ve)*, XXV (1). *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(4), 13-24 <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/27298>
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (Quinta edición).

<https://reader.digitalbooks.pro/book/preview/42911/id0005/-?1683346513764>

Chávez, L.E. (2018). Human talent management as a business strategy . *Rev. Perspectiva*, 19(4), p. 553-558.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. 5ta. edición. McGraw Hill

Cruz, N., Zaragoza, N., y Almaguer I. (2017). The labor competitions of the workers of the construction in process of formation. *Professional Pedagogy*, 15(2), 173–185. <https://www.oecd.org/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>

Damian, M. (2022). *La gestión por procesos y la relación con las competencias laborales en los servidores públicos del programa nacional cuna más - unidad territorial Apurímac, 2022*. [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123136/Damian_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deroncele, A. (2015). *Panorama científico contemporáneo de las competencias*. Departamento de Psicología, Universidad de Oriente, Cuba.

Di Trolio, G. (2018). *Gestión del talento y liderazgo: Ideas para la mejora en pymes argentinas* [Tesis de maestría]. Universidad de Palermo. Argentina. Recuperado de: <https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/2117/TESIS%20MBA%20DI%20TROLIO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Escobedo, G.G. y V.M. Andrade (2017). *Desarrollo sustentable. Estrategia en las*

empresas para un futuro mejor, 1ra ed., 001- 381, Alfaomega grupo editor, México.

Flores, F.M (2022). Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo en la gerencia regional de desarrollo económico del gobierno regional de lima, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7098>

Fonseca-Mendoza, A.L; Monterrosa-López, N. J y López-Juvinao, D.D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *Económicas CUC*, 41(1), 229–240. DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.6>

Friday, E., y Sunday, M. (2019). Talent Management and Worker's Commitment to Oil & Gas firms in Nigeria. *Seisense Journal of Management*, 2(3), 1-15. https://www.researchgate.net/publication/332545793_Talent_Management_and_Workers'_Commitment

Gestión. (2021, 29 de marzo). Las ocho competencias más valoradas por las empresas al momento de contratar. <https://acortar.link/VsUBtk>

Gonzales, M. A. (2022). *Gestión del conocimiento y competencias laborales en los colaboradores del restaurante El Parque Donofrio Miraflores – 2020*. [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú, Lima. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1893/Gonzales%20Trigoso%2c%20Mayra%20Anair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guardamino, D. (2021). *Gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72373/Guardami>

[no_ZD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México D.F. Mc Graw Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1.ª ed.). McGraw-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Lora, H., Castilla S. y Góez M. (2020). *La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional*. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291>

Malpartida, D. (2018). Efecto del aprendizaje basado en proyectos en el logro de habilidades intelectuales en estudiantes del curso de contabilidad superior en una universidad pública de la región Huánuco. [Tesis de post grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia], Lima. Recuperado el 27 de Febrero de 2020, de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1515/Efecto_MalpartidaMarquez_Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, A. (2021). Definición de Población. Concepto Definición. <https://conceptodefinicion.de/poblacion/>

Montes De Oca, H. (2021). Project management as a strategy for the performance evaluation of human talent in companies. *Ciencias Administrativas*, 10(19), 1–12. <https://doi.org/10.24215/23143738e093>

Nicomedes, E. N. (2018). Tipos de Investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Nzonzo, J. y Du Plessis, Y. (2020). Critical success factors for integrating talent

management strategies with wellness interventions. *SA Journal of Human Resource Management*, 180(0), 1-10.
<https://pdfs.semanticscholar.org/4dd0/db552540fe371a18f794181ec3df2cdb3966.pdf>

Paredes, P. y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44-61.
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/49>

Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism management*, 72, 386-399.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517718303121>

Pantouvakis, A y M. Karakasnaki (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector, *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(1), 959-973. DOI: 10.1080/14783363.2017.1303873,

Quiroz, G. & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157-164. DOI: 10.33539/educación.2019.v25n2.2044

Ramírez, R.I; Avendaño, I; Alemán, L., Lizarazo, C.; Ramírez., R. y Cardona, Y. (2018) Principles of social responsibility for the strategic management of the talent human public health organizations, ISSN: 0798-1015, *Revista Espacios*, 39(37), 22-27. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-0764201900060016700035&lng=en

Ramírez, I.; Espindola, C.A; Ruíz, G.I y Hugueth, A. (2019). Human Talent

Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información Tecnológica*, 30(6), pp. 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Ríos, R. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, J., Céspedes, R., Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim SAC Huánuco -2015. *Balances*. Tingo María, (Perú), 8(11): 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma – Vicerrectorado de investigación. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.

Sano, E. (2021). La gestión del talento humano y el logro de las competencias laborales en los servidores municipales – Lima. [Tesis de maestría]. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3059125/1/TESIS%20DE%20GRADO%20ERICA%20SANO.pdf>

Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (2013). *Competence at Work Models for Superior Performance*. India: Wiley India Pvt. Limited.

Toledo, E. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de Salud de la Microred de San Mateo, Huarochiri-2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_C

[E.pdf?sequence=1](#)

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Recuperado el 19 de Marzo de 2020, de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humanocomprimido.pdf>.

Vera, M.B (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y sociedad*, Número Especial I, pp. 42-54. https://web.archive.org/web/20180427100711id_/https://revistas.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/viewFile/3379/2997.

Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, XXIX(74). Recuperado el 12 de Febrero de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Tabla 8.

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas - 2023.					
FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de una empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas en Piura-Perú 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1) ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023? 2) ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales en una empresa de venta de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Ha: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en una empresa comercializadora de bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. Ho: No existe una relación significativa relación entre la gestión del Talento Humano y las competencias laborales en una empresa comercializadora de bioestimulantes agrícolas, Piura - 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H₁: El nivel de gestión del talento humano es bajo en una empresa de venta de</p>	<p>OBJETIVO ENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1) Establecer el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. 2) Establecer el nivel de las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023. 3) Determinar la relación existente entre la dimensión estrategia organizacional y las</p>	VARIABLE: Gestión del talento humano		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Estrategia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Socialización de las actividades. Ejecución de las actividades. Participación en la creación de las estrategias. 	Ordinal
			Rasgos y tendencia actual	<ul style="list-style-type: none"> Identidad con las características promovidas para la GTH. Presencia de estilos emergentes. Implementación de tendencias actuales 	
Necesidad del modelo funcional	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de funciones. Definición de oportunidades. 				

<p>Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023?</p>	<p>Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.</p> <p>H₂: El nivel de competencias laborales es bajo en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.</p> <p>H₃: Existe una relación significativa entre la dimensión estrategia organizacional y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura – 2023.</p> <p>H₄: Existe una relación significativa entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura – 2023.</p> <p>H₅: Existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de modelo funcional y las competencias laborales en una empresa especializada en la venta de bioestimulantes agrícolas en Piura – 2023.</p>	<p>competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.</p> <p>4) Determinar la relación existente entre la dimensión rasgos y tendencia actual y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.</p> <p>5) Determinar la relación existente entre la dimensión necesidad del modelo funcional y las competencias laborales en una empresa de venta de Bioestimulantes agrícolas, Piura – 2023.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta del trabajo 	
			VARIABLE: Competencias laborales		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Competencias de logro y acción	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al logro. • Preocupación por el orden, calidad y precisión. • Iniciativa. 	Ordinal
			Competencias de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Entendimiento interpersonal. • Orientación al cliente. 	
			Competencias gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de personas. • Dirección de personas. • Trabajo en equipo y cooperación. • Liderazgo. 	
			Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia e impacto. • Construcción de relaciones. • Conciencia organizacional. 	
			Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento estratégico. • Pensamiento analítico • Pensamiento conceptual 	
Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Confianza en sí mismo • Flexibilidad. 				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2:Tabla de operacionalización de variable

Tabla 9.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Variable 1: Gestión del talento humano	Capacidad de una organización para reclutar, retener y desarrollar personal que sea capaz de transformar el talento individual en talento organizacional a través de la realización de un proyecto convincente (Cuesta, 2015)	La variable gestión del talento humano se medirá a través del análisis de las dimensiones: estrategia organizacional, rasgos y tendencia actual y necesidad del modelo funcional.	Estrategia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Socialización de las actividades. Ejecución de las actividades. Participación en la creación de las estrategias. 	Ordinal
			Rasgos y tendencia actual	<ul style="list-style-type: none"> Identidad con las características promovidas para la GTH. Presencia de estilos emergentes. Implementación de tendencias actuales. 	
			Necesidad del modelo funcional	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de funciones. Definición de oportunidades. Respuesta del trabajo. 	
Variable 2: Competencias laborales	Las competencias laborales se definen como rasgos de la personalidad, conductas, actitudes y habilidades, que contribuyen a un óptimo desempeño laboral (Alles, 2015).	La variable competencias laborales se medirá por el análisis de las dimensiones: competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias gerenciales,	Competencias de logro y acción	<ul style="list-style-type: none"> Orientación al logro. Preocupación por el orden, calidad y precisión. Iniciativa. 	Ordinal
			Competencias de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> Entendimiento interpersonal. 	

		competencias de influencia, competencias cognoscitivas y competencias de eficacia personal.		<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cliente. 	
			Competencias gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de personas. • Dirección de personas. • Trabajo en equipo y cooperación. • Liderazgo. 	
			Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia e impacto. • Construcción de relaciones. • Conciencia organizacional. 	
			Competencias cognoscitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento estratégico. • Pensamiento analítico • Pensamiento conceptual 	
			Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Confianza en sí mismo • Flexibilidad. 	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas-2023 ”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.

ENUNCIADO	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estrategia Organizacional					
Ud. considera que sus jefes socializan todas las actividades que se realizan en la empresa para el logro de sus objetivos.					
Las actividades que Ud. realiza contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.					
Sus jefes le permiten participar en la creación de estrategias que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.					
Sus jefes aceptan sugerencias respecto a las actividades que contribuyan al logro de los objetivos de la empresa.					
Dimensión 2: Rasgos y tendencia actual					
Se siente identificado con las características de los colaboradores					

promovidas para la Gestión del talento humano					
En su organización se presentan estilos emergentes de gestión					
Considera Ud. que se implementan tendencias actuales en la Gestión de talento humano					
Dimensión 3: Necesidad del Modelo funcional					
Las funciones que desarrolla en la empresa contribuyen a que los proyectos desarrollados en la empresa se concreten positivamente.					
La empresa comunica claramente las oportunidades de concretizar una línea de carrera para sus colaboradores.					
Su jefe inmediato, tiene capacidad de respuesta ante algunas situaciones difíciles que se puedan presentar en su área de trabajo.					
Sus jefes inmediatos reconocen el trabajo que ud realiza en la empresa					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPETENCIAS LABORALES

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas-2023 ”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ENUNCIADO	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencia de logro y acción					
Se comparte con todos los colaboradores la finalidad de las tareas y actividades buscando el compromiso general					
En la organización se proponen estrategias novedosas para mejorar los procesos.					
En la organización se realiza la coordinación de los recursos materiales y humanos que permiten alcanzar los objetivos de la empresa.					
En la organización se preocupan por mantener altos estándares de desempeño.					
Los colaboradores muestran interés por alcanzar las metas y objetivos organizacionales.					
Dimensión 2: Competencias de ayuda y servicio					
En la organización se escucha activamente y se es receptivo ante las opiniones del equipo de trabajo.					
Se comunica de manera verbal y escrita con claridad.					
Se procura alcanzar la satisfacción del cliente mediante una atención y un servicio de calidad.					

Dimensión 3: Competencias Gerenciales					
El gerente promueve el desarrollo personal de su equipo.					
El gerente busca reforzar las habilidades de los colaboradores					
En la organización las actividades son distribuidas de forma equitativa en el equipo					
El gerente reconoce y guía las competencias de su equipo.					
Dimensión 4: Competencias de Influencia					
Soy un referente positivo para mis compañeros de equipo.					
En la organización se construyen relaciones sólidas para el mejoramiento de la misma.					
Conozco los niveles jerárquicos de la organización.					
Dimensión 5: Competencias Cognoscitivas					
Se utilizan formas creativas para resolver situaciones complejas					
Se piensa de forma reflexiva sobre un problema.					
En la organización se buscan alternativas de solución ante situaciones problema.					
Dimensión 6: Competencias de Eficacia Personal					
Suelo tener bajo control mis emociones y sentimientos impulsivos.					
Tengo una visión positiva sobre mí mismo.					
Suelo adaptarme con facilidad a las diversas situaciones.					

Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas-2023.”

Investigador (a) (es):

Reto Zarate, Joaquín Ricardo.

Tume Nunura, Mayra Lucia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas-2023**”, cuyo objetivo es **Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y las Competencias Laborales en una Empresa de Venta de Bioestimulantes Agrícolas-2023** investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Se generará información novedosa sobre cómo la Gestión del Talento Humano se relaciona con las competencias laborales en los colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas, 2023.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas-2023**”.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la

investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores **Reto Zarate, Joaquín Ricardo** al correo electrónico jretoza@ucvvirtual.edu.pe y **Tume Nunura, Mayra Lucia** al correo electrónico mltumen@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr.

Nauca Torres, Enrique Santos al correo electrónico enaucat@ucvvirtual.edu.pe

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio de expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la variable **Gestión del Talento humano y la variable competencias laborales**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MGTR. GUSTAVO ALFONSO ZURITA RAMOS	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PUBLICA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia

Tiempo de aplicación:	10-15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	TED: Totalmente en desacuerdo (1) ED: En desacuerdo (2) I: Indeciso (3) DA: De acuerdo (4) TDA: Totalmente de acuerdo (5)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Organizacional • Rasgos y tendencia actual • Necesidad del modelo funcional 	Capacidad de una organización para reclutar, retener y desarrollar personal que sea capaz de transformar el talento individual en talento organizacional a través de la realización de un proyecto convincente. (Cuesta, 2015).
Competencias Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia de logro y acción • Competencia de ayuda y servicio • Competencias gerenciales • Competencias de influencias • Competencias cognoscitivas 	Las competencias laborales se definen como rasgos de la personalidad, conductas, actitudes y habilidades, que contribuyen a un óptimo desempeño laboral. (Alles, 2015)

	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de eficacia personal 	
--	---	--

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas en la región de Piura elaborado por Joaquín Reto Zarate y Mayra Tume Nunura** en el año 2023 basado en los aportes de los autores Cuesta (2015) para la variable de gestión de talento humano y Alles (2015) para la variable de competencias laborales, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable1: Gestión del Talento Humano (Estrategia organizacional, Rasgos y tendencia actual, Necesidad del modelo funcional)

- Primera dimensión: Estrategia Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Estrategia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Socialización de las actividades	Ud. considera que sus jefes socializan todas las actividades que se realizan en la empresa para el logro de sus objetivos.	4	4	4	
Ejecución de las actividades	Las actividades que Ud. realiza contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Creación de las estrategias	Sus jefes le permiten participar en la creación de estrategias que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Sus jefes aceptan sugerencias respecto a las actividades que contribuyan al logro de los objetivos de la empresa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rasgos y tendencia actual
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Rasgos y tendencial actual.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad de características promovidas	Se siente identificado con las características de los colaboradores promovidas para la Gestión del talento humano	4	4	4	
Estilos emergentes	En su organización se presentan estilos emergentes de gestión	4	4	4	
Tendencias actuales	Considera Ud. que se implementan tendencias actuales en la Gestión de talento humano	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad del Modelo funcional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Necesidad del modelo funciona

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de funciones	Las funciones que desarrolla en la empresa contribuyen a que los proyectos desarrollados en la empresa se concreten positivamente.	4	4	4	

Oportunidades	La empresa comunica claramente las oportunidades de concretizar una línea de carrera para sus colaboradores	4	4	4	
Respuesta del trabajo	Su jefe inmediato, tiene capacidad de respuesta ante algunas situaciones difíciles que se puedan presentar en su área de trabajo.	4	4	4	
	Sus jefes inmediatos reconocen el trabajo que Ud. realiza en la empresa	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Competencias Laborales (Competencia de logro y acción, competencia de ayuda y servicio, competencias gerenciales, competencias de influencias, competencias cognoscitivas, competencias de eficacia personal)

- Primera dimensión: Competencia de logro y acción

Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de competencia de logro y acción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al logro	Se comparte con todos los colaboradores la finalidad de las tareas y actividades	4	4	4	

	buscando el compromiso general				
	En la organización se proponen estrategias novedosas para mejorar los procesos.	4	4	4	
Rendimiento laboral	En la organización se realiza la coordinación de los recursos materiales y humanos que permiten alcanzar los objetivos de la empresa.	4	4	4	
	En la organización se preocupan por mantener altos estándares de desempeño.	4	4	4	
Iniciativa	Los colaboradores muestran interés por alcanzar las metas y objetivos organizacionales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias de ayuda y servicio

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Entendimiento interpersonal	En la organización se	4	4	4	

	escucha activamente y se es receptivo ante las opiniones del equipo de trabajo.				
	Se comunica de manera verbal y escrita con claridad.	4	4	4	
Orientación al cliente	Se procura alcanzar la satisfacción del cliente mediante una atención y un servicio de calidad.	4	4	4	

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de ayuda y servicio
- Tercera dimensión: Competencias Gerenciales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias gerenciales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desarrollo Personal	El gerente promueve el desarrollo personal de su equipo.	4	4	4	
Dirección de personas	El gerente busca reforzar las habilidades de los colaboradores	4	4	4	
Trabajo en equipo y cooperación	En la organización las actividades son distribuidas de forma equitativa	4	4	4	

	en el equipo.				
Liderazgo	El gerente reconoce y guía las competencias de su equipo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencias de influencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de influencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Influencia e Impacto	Soy un referente positivo para mis compañeros de equipo.	4	4	4	
Construcción de relaciones	En la organización se construyen relaciones sólidas para el mejoramiento de la misma.	4	4	4	
Consciencia organizacional	Conozco los niveles jerárquicos de la organización.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Competencias Cognoscitivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias cognoscitivas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	--

					es
Pensamiento estratégico	Se utilizan formas creativas para resolver situaciones complejas	4	4	4	
Pensamiento analítico	Se piensa de forma reflexiva sobre un problema.	4	4	4	
Pensamiento conceptual	En la organización se buscan alternativas de solución ante situaciones problema.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Competencias de Eficacia Personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de eficacia personal.

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Autocontrol	Suelo tener bajo control mis emociones y sentimientos impulsivos.	4	4	4	
Confianza en sí mismo	Tengo una visión positiva sobre mí mismo.	4	4	4	
Flexibilidad	Suelo adaptarme con facilidad a las diversas situaciones.	4	4	4	


 Lic. Adm. GUSTAVO A. ZURITA RAMOS
 REG. UNIC. COLEG. N° 05861
 RUC N° 10036548441

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la variable **Gestión del Talento humano** y la variable **competencias laborales**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos.

Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	TED: Totalmente en desacuerdo (1) ED: En desacuerdo (2) I: Indeciso (3) DA: De acuerdo (4) TDA: Totalmente de acuerdo (5)

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Organizacional • Rasgos y tendencia actual • Necesidad del modelo funcional 	Capacidad de una organización para reclutar, retener y desarrollar personal que sea capaz de transformar el talento individual en talento organizacional a través de la realización de un proyecto convincente. (Cuesta, 2015).
Competencias Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia de logro y acción • Competencia de ayuda y servicio • Competencias gerenciales • Competencias de influencias • Competencias cognoscitivas • Competencia 	Las competencias laborales se definen como rasgos de la personalidad, conductas, actitudes y habilidades, que contribuyen a un óptimo desempeño laboral. (Alles, 2015)

	as de eficacia personal	
--	-------------------------------	--

10. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas en la región de Piura elaborado por Joaquín Reto Zarate y Mayra Tume Nunura** en el año 2023 basado en los aportes de los autores Cuesta (2015) para la variable de gestión de talento humano y Alles (2015) para la variable de competencias laborales, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable1: Gestión del Talento Humano (Estrategia organizacional, Rasgos y tendencia actual, Necesidad del modelo funcional)

- Primera dimensión: Estrategia Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Estrategia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Socialización de las actividades	Ud. considera que sus jefes socializan todas las actividades que se realizan en la empresa para el logro de sus objetivos.	4	4	4	
Ejecución de las actividades	Las actividades que Ud. realiza contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Creación de las estrategias	Sus jefes le permiten participar en la creación de estrategias que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Sus jefes aceptan sugerencias respecto a las actividades que contribuyan al logro de los objetivos de la empresa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rasgos y tendencia actual
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Rasgos y tendencial actual.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad de características promovidas	Se siente identificado con las características de los colaboradores promovidas para la Gestión del talento humano	4	4	4	
Estilos emergentes	En su organización se presentan estilos emergentes de gestión	4	4	4	
Tendencias actuales	Considera Ud. que se implementan tendencias actuales en la Gestión de talento humano	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad del Modelo funcional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Necesidad del modelo funciona

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de funciones	Las funciones que desarrolla en la empresa contribuyen a que los proyectos desarrollados en la empresa se concreten positivamente.	4	4	4	

Oportunidades	La empresa comunica claramente las oportunidades de concretizar una línea de carrera para sus colaboradores	4	4	4	
Respuesta del trabajo	Su jefe inmediato, tiene capacidad de respuesta ante algunas situaciones difíciles que se puedan presentar en su área de trabajo.	4	4	4	
	Sus jefes inmediatos reconocen el trabajo que Ud. realiza en la empresa	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Competencias Laborales (Competencia de logro y acción, competencia de ayuda y servicio, competencias gerenciales, competencias de influencias, competencias cognoscitivas, competencias de eficacia personal)

- Primera dimensión: Competencia de logro y acción

Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de competencia de logro y acción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al logro	Se comparte con todos los colaboradores la finalidad de las tareas y actividades	4	4	4	

	buscando el compromiso general				
	En la organización se proponen estrategias novedosas para mejorar los procesos.	4	4	4	
Rendimiento laboral	En la organización se realiza la coordinación de los recursos materiales y humanos que permiten alcanzar los objetivos de la empresa.	4	4	4	
	En la organización se preocupan por mantener altos estándares de desempeño.	4	4	4	
Iniciativa	Los colaboradores muestran interés por alcanzar las metas y objetivos organizacionales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias de ayuda y servicio

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Entendimiento interpersonal	En la organización se	4	4	4	

	escucha activamente y se es receptivo ante las opiniones del equipo de trabajo.				
	Se comunica de manera verbal y escrita con claridad.	4	4	4	
Orientación al cliente	Se procura alcanzar la satisfacción del cliente mediante una atención y un servicio de calidad.	4	4	4	

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de ayuda y servicio
- Tercera dimensión: Competencias Gerenciales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias gerenciales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desarrollo Personal	El gerente promueve el desarrollo personal de su equipo.	4	4	4	
Dirección de personas	El gerente busca reforzar las habilidades de los colaboradores	4	4	4	
Trabajo en equipo y cooperación	En la organización las actividades son distribuidas de forma equitativa	4	4	4	

	en el equipo.				
Liderazgo	El gerente reconoce y guía las competencias de su equipo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencias de influencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de influencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia e Impacto	Soy un referente positivo para mis compañeros de equipo.	4	4	4	
Construcción de relaciones	En la organización se construyen relaciones sólidas para el mejoramiento de la misma.	4	4	4	
Consciencia organizacional	Conozco los niveles jerárquicos de la organización.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Competencias Cognoscitivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias cognoscitivas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones

Pensamiento estratégico	Se utilizan formas creativas para resolver situaciones complejas	4	4	4	
Pensamiento analítico	Se piensa de forma reflexiva sobre un problema.	4	4	4	
Pensamiento conceptual	En la organización se buscan alternativas de solución ante situaciones problema.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Competencias de Eficacia Personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de eficacia personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Autocontrol	Suelo tener bajo control mis emociones y sentimientos impulsivos.	4	4	4	
Confianza en sí mismo	Tengo una visión positiva sobre mí mismo.	4	4	4	
Flexibilidad	Suelo adaptarme con facilidad a las diversas situaciones.	4	4	4	



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba. Carlos Angulo Corcuera

Firma del Evaluador

DNI: 06437510

Teléfono: 947055845

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la variable **Gestión del Talento humano y la variable competencias laborales**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ADRIAN COLOMER WINTER
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos.

Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	TED: Totalmente en desacuerdo (1) ED: En desacuerdo (2) I: Indeciso (3) DA: De acuerdo (4) TDA: Totalmente de acuerdo (5)

14. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Organizacional • Rasgos y tendencia actual • Necesidad del modelo funcional 	Capacidad de una organización para reclutar, retener y desarrollar personal que sea capaz de transformar el talento individual en talento organizacional a través de la realización de un proyecto convincente. (Cuesta, 2015).
Competencias Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia de logro y acción • Competencia de ayuda y servicio • Competencias gerenciales • Competencias de influencias • Competencias cognoscitivas • Competencias de eficacia personal 	Las competencias laborales se definen como rasgos de la personalidad, conductas, actitudes y habilidades, que contribuyen a un óptimo desempeño laboral. (Alles, 2015)

15. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas en la región de Piura elaborado por Joaquín Reto Zarate y Mayra Tume Nunura** en el año 2023 basado en los aportes de los autores Cuesta (2015) para la variable de gestión de talento humano y Alles (2015) para la variable de competencias laborales, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable1: Gestión del Talento Humano (Estrategia organizacional, Rasgos y tendencia actual, Necesidad del modelo funcional)

- Primera dimensión: Estrategia Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Estrategia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Socialización de las actividades	Ud. considera que sus jefes socializan todas las actividades que se realizan en la empresa para el logro de sus objetivos.	4	4	4	
Ejecución de las actividades	Las actividades que Ud. realiza contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Creación de las estrategias	Sus jefes le permiten participar en la creación de estrategias que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Sus jefes aceptan sugerencias respecto a las actividades que contribuyan al logro de los objetivos de la empresa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rasgos y tendencia actual
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Rasgos y tendencial actual.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad de características promovidas	Se siente identificado con las características de los colaboradores promovidas para la Gestión del talento humano	4	4	4	
Estilos emergentes	En su organización se presentan estilos emergentes de gestión	4	4	4	
Tendencias actuales	Considera Ud. que se implementan tendencias actuales en la Gestión de talento humano	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad del Modelo funcional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Necesidad del modelo funciona

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de funciones	Las funciones que desarrolla en la empresa contribuyen a que los proyectos desarrollados en la empresa se concreten positivamente.	4	4	4	
Oportunidades	La empresa comunica claramente las oportunidades de concretizar una línea de carrera para sus	4	4	4	

	colaboradores				
Respuesta del trabajo	Su jefe inmediato, tiene capacidad de respuesta ante algunas situaciones difíciles que se puedan presentar en su área de trabajo.	4	4	4	
	Sus jefes inmediatos reconocen el trabajo que Ud. realiza en la empresa	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Competencias Laborales (Competencia de logro y acción, competencia de ayuda y servicio, competencias gerenciales, competencias de influencias, competencias cognoscitivas, competencias de eficacia personal)

- Primera dimensión: Competencia de logro y acción

Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de competencia de logro y acción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al logro	Se comparte con todos los colaboradores la finalidad de las tareas y actividades buscando el compromiso general	4	4	4	
	En la organización se proponen estrategias novedosas	4	4	4	

	para mejorar los procesos.				
Rendimiento laboral	En la organización se realiza la coordinación de los recursos materiales y humanos que permiten alcanzar los objetivos de la empresa.	4	4	4	
	En la organización se preocupan por mantener altos estándares de desempeño.	4	4	4	
Iniciativa	Los colaboradores muestran interés por alcanzar las metas y objetivos organizacionales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias de ayuda y servicio

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Entendimiento interpersonal	En la organización se escucha activamente y se es	4	4	4	

	receptivo ante las opiniones del equipo de trabajo.				
	Se comunica de manera verbal y escrita con claridad.	4	4	4	
Orientación al cliente	Se procura alcanzar la satisfacción del cliente mediante una atención y un servicio de calidad.	4	4	4	

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de ayuda y servicio
- Tercera dimensión: Competencias Gerenciales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias gerenciales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desarrollo Personal	El gerente promueve el desarrollo personal de su equipo.	4	4	4	
Dirección de personas	El gerente busca reforzar las habilidades de los colaboradores	4	4	4	
Trabajo en equipo y cooperación	En la organización las actividades	4	4	4	

	son distribuidas de forma equitativa en el equipo.				
Liderazgo	El gerente reconoce y guía las competencias de su equipo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencias de influencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de influencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Influencia e Impacto	Soy un referente positivo para mis compañeros de equipo.	4	4	4	
Construcción de relaciones	En la organización se construyen relaciones sólidas para el mejoramiento de la misma.	4	4	4	
Consciencia organizacional	Conozco los niveles jerárquicos de la organización.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Competencias Cognoscitivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias cognoscitivas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

					es
Pensamiento estratégico	Se utilizan formas creativas para resolver situaciones complejas	4	4	4	
Pensamiento analítico	Se piensa de forma reflexiva sobre un problema.	4	4	4	
Pensamiento conceptual	En la organización se buscan alternativas de solución ante situaciones problema.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Competencias de Eficacia Personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las competencias de eficacia personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Autocontrol	Suelo tener bajo control mis emociones y sentimientos impulsivos.	4	4	4	
Confianza en sí mismo	Tengo una visión positiva sobre mí mismo.	4	4	4	



Flexibilidad	Suelo adaptarme con facilidad a las diversas situaciones.	4	4	4	
--------------	---	---	---	---	--

Mba. Adrián Colomer Winter
CE 000969101
Teléfono: 968154494


Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 6

REPORTE DE TURNING

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en los Colaboradores de una Empresa de Ventas de Bioestimulantes Agrícolas – Piura, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR (ES):
Reto Zarate, Joaquín Ricardo (orcid.org/0000-0002-9036-0610)
Turne Nunura, Mayra Lucía (orcid.org/0000-0002-1991-751X)

ASESOR:
Dr. Nausca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

PIURA – PERÚ
2023

Resumen de coincidencias ✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %	>
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %	>
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %	>
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.thefreelibrary.com Fuente de Internet	<1 %	>
7	Entregado a ITESM: Ins... Trabajo del estudiante	<1 %	>
8	repositorio.unamba.ed...	<1 %	>

ANEXO 7

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 10

Análisis de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
GTH	,084	44	,200*	,981	44	,672
Competencias	,090	44	,200*	,978	44	,538

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

La investigación contó con una muestra de 44 colaboradores, por lo que se analizó los datos de normalidad de Shapiro – wilk, ya que esta prueba se utiliza para muestras menores de 50.

En la tabla 5 se observa un p valor de ,672 y ,538; es decir un $p > 0.05$ para ambas variables. Por lo tanto; la distribución de las variables no difiere de la distribución normal por ello se utilizó la prueba paramétrica de Pearson para analizar las correlaciones.

Anexo 8

Tabla 9 *Lista de expertos*

Experto	Especialidad
Mg. Gustavo Alfonso Zurita Ramos	Administración
Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera	Administración
Mg. Adrián Colomer Winter	Administración

Anexo 9

Alfa de Cronbach

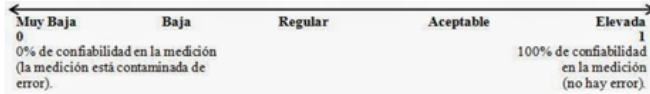
ALFA DE CRONBACH GTH

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems											Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Sum fila (t)
1	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	2	39
2	2	4	2	5	3	4	4	4	3	5	4	40
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	2	42
5	3	4	4	4	3	4	5	2	4	3	4	40
6	5	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	33
7	4	5	4	3	4	4	3	5	3	2	3	40
8	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	1	35
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
10	4	5	5	4	3	4	4	4	2	2	4	41
11	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	46
12	4	4	3	5	5	1	5	5	4	4	2	42
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	53
14	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	41
15	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	37
16	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	30
17	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	41
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	41
19	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	46
20	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	49
PROMEDIO	0.64	0.84	0.32	0.78	0.83	1.24	0.50	1.41	0.78	1.10	1.07	Varianzas Total
DESV EST S_i	10.10											Columnas
VARIANZA por ítem												Varianzas total de ítems S _p '
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_p'												30.97

N° ítems: K= 11
Reemplazando: 11

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

0.741



ALFA DE CRONBACH COMPETENCIAS LABORALES

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Sum fila (t)
1	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	5	2	3	3	3	4	3	4	5	74
2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	65
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	2	4	5	3	4	1	4	4	4	5	4	81
5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	97
7	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	84
8	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	88
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	97
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	90
11	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
12	4	4	3	4	4	1	3	5	4	4	2	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	79
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	101
14	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4	5	3	3	3	2	4	4	4	4	5	78
15	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	76
16	2	3	2	2	4	2	3	4	1	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	5	5	60
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	83
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	79
19	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	84
20	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	90
PROMEDIO	0.64	0.74	0.57	0.50	0.35	1.52	0.55	0.81	0.41	0.35	1.03	0.21	0.27	0.78	0.43	1.03	0.60	0.38	0.64	0.27	0.41	Varianzas Total
DESV EST S_i	12.49																					Columnas
VARIANZA por ítem																						Varianzas total de ítems S _p '
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_p'																						91.12

N° ítems: K= 21
Reemplazando: 21

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

0.906



ANEXO 10

PROPUESTA DE MEJORA

Estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.

1. Presentación

La gestión de talento humano es la capacidad de una organización para reclutar, retener y desarrollar personal que sea capaz de transformar el talento individual en talento organizacional a través de la realización de un proyecto convincente (Cuesta, 2015). Los objetivos principales de la gestión del talento humano son atraer y reclutar el mejor talento, capacitar y desarrollar a los empleados, mantener una fuerza laboral diversa e inclusiva, mantener la satisfacción y el compromiso de los empleados, y manejar el desempeño y la compensación. Estos objetivos son fundamentales para el éxito de la empresa, ya que permiten alinear las estrategias de gestión de personas con los objetivos organizacionales y maximizar el potencial de los empleados para lograr resultados. (Armada, 2021)

2. Fundamentación

Basándonos en los resultados obtenidos en la investigación por medio de un cuestionario, podemos ver que la variable GTH se ubica en un nivel medio con un 55%, y en un nivel alto con un 41%. Y con respecto a sus dimensiones, la dimensión de Estrategia Organizacional se encuentra en un nivel medio del 55% y un nivel alto del 41%. En cuanto a la dimensión de Características y Tendencia Actual, se registra un 66% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto. Por último, en la dimensión de Necesidad del Modelo Funcional, se alcanza un 53% en el nivel medio y un 43% en el nivel alto.

Estos resultados traen como resultados reducción de ventas, trabajadores con estrés y por último menos comprometidos con la empresa, afectando directamente a la empresa en su desarrollo, incremento y producción.

3. Objetivos

Objetivo general

- Elaborar estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.

Objetivos específicos:

- Identificar las estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.
- Detallar el plan de acción de las estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.
- Identificar el presupuesto de la aplicación de las estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.
- Realizar el plan de actividades de las estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.

4. Estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales

- Identificar las estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.

Objetivos	Dimensiones	Estrategia	Meta	Acciones
Aumentar la rentabilidad	Estrategia organizacional	Estrategia de ejecución de las actividades de manera oportuna	Incremento de ventas e ingresos en la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Análisis del sector• Mejorar la atención al cliente• Inversión publicitaria
Bienestar para todos los trabajadores	Rasgos y tendencia actual	Estrategia de implementación de tendencias actuales del talento humano	Reducir el estrés y el desgaste emocional en los trabajadores	<ul style="list-style-type: none">• Establecer la buena relación y el compañerismo• Reducir el trabajo y la presión• Introducir días de salud mental
Incrementar el compromiso de los trabajadores	Necesidad del modelo funcional	Estrategia de respuesta del trabajo a la gestión estratégica del talento	Establecer un programa de compensación al trabajador	<ul style="list-style-type: none">• Capacitar a los trabajadores• Incentivo económico• Día de descanso por su cumpleaños

- Plan de acción de las estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.

Estrategias	Resultados	Responsables	Periodo	Descripción	Monto
Estrategia de ejecución de las actividades de manera oportuna	Incremento notorio de las ventas	RR.HH	Enero - Diciembre	Mejorando la atención e inversión publicitaria	S/. 5,000.00
Estrategia de implementación de tendencias actuales del talento humano	Trabajadores sin estrés y sin desgaste emocional	RR.HH	Enero - Diciembre	Reducir el trabajo e introducir programas de salud mental	S/. 1,000.00
Estrategia de respuesta del trabajo a la gestión estratégica del talento	Trabajadores comprometidos con la empresa	RR.HH	Enero - Diciembre	Recompensar el desempeño del trabajador	S/. 1,000.00
Total de inversión					S/. 7,000.00

- Presupuesto de la aplicación de las estrategias de gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de una empresa de ventas de bioestimulantes agrícolas - Piura, 2023.

Indicador	Descripción	Cantidad	Costo	Total
Incremento notorio de las ventas	Mejorando la atención e inversión publicitaria	semestral	S/. 5,000.00	S/. 10,000.00
Trabajadores sin estrés y sin desgaste emocional	Reducir el trabajo e introducir programas de salud mental	trimestral	S/. 1,000.00	S/. 4,000.00
Trabajadores comprometidos con la empresa	Recompensar el desempeño del trabajador	Mensual	S/. 1,000.00	S/. 12,000.00
Total				S/. 26,000.00

