



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La gestión del talento humano y competencias laborales en
una empresa del sector comercial, Lima - 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Briones Moreno, Carmen Rosa (orcid.org/ 0000-0001-7507-3712)

Quijano Arana, Roberto Carlos (orcid.org/ 0000-0002-5315-9133)

ASESOR:

Dr. Espinoza Agurto, Carlos Aurelio (orcid.org/ 0000-0003-4246-1991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios y mis familiares por su incondicional apoyo a lo largo de este camino. Su amor, aliento y sacrificio han sido fundamentales para mi éxito. Han estado a mi lado, brindándome guía y animándome en cada paso que he dado. No hay palabras suficientes para expresar mi gratitud por su presencia constante en mi vida.

Agradecimiento

Expreso mi profundo agradecimiento a nuestro asesor de tesis y a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes han compartido generosamente su sabiduría y conocimientos durante mi formación académica. Su dedicación, paciencia y ética profesional han sido guías fundamentales en mi camino hacia el éxito.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima - 2023.", cuyos autores son QUIJANO ARANA ROBERTO CARLOS, BRIONES MORENO CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 05 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO DNI: 08283815 ORCID: 0000-0003-4246-1991	Firmado electrónicamente por: CAESPINOZAAGU el 12-07-2023 15:47:39

Código documento Trilce: TRI - 0573717



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BRIONES MORENO CARMEN ROSA, QUIJANO ARANA ROBERTO CARLOS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima - 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
ROBERTO CARLOS QUIJANO ARANA DNI: 72443402 ORCID: 0000-0002-5315-9133	Firmado electrónicamente por: RQUIJANO el 05-07- 2023 14:52:03
CARMEN ROSA BRIONES MORENO DNI: 48445922 ORCID: 0000-0001-7507-3712	Firmado electrónicamente por: CBRIONESMOR el 05- 07-2023 14:53:34

Código documento Trilce: TRI - 0573715

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD 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.....	8
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS	1
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Frecuencias de la variable GTH</i>	29
Tabla 2. <i>Frecuencias de la variable Competencias Laborales</i>	30
Tabla 3. <i>Frecuencias de la dimensión admisión.</i>	31
Tabla 4. <i>Frecuencias de la dimensión aplicación</i>	32
Tabla 5. <i>Frecuencias de la dimensión compensación.</i>	33
Tabla 6. <i>Frecuencias de la dimensión Desarrollo.</i>	34
Tabla 7. <i>Frecuencias de la dimensión Mantenimiento.</i>	35
Tabla 8. <i>Frecuencias de la dimensión Evaluación.</i>	36
Tabla 9. <i>Prueba de normalidad de GTH y Competencias Laborales</i>	37
Tabla 10. <i>Tabla cruzada para las variables GTH y las Competencias Laborales.</i>	38
Tabla 11. <i>Aplicación del estadístico: hipótesis general</i>	38
Tabla 12. <i>Tabla cruzada dimensión admisión y competencias laborales.</i>	39
Tabla 13. <i>Aplicación del estadístico: hipótesis específica 1</i>	39
Tabla 14. <i>Tabla cruzada dimensión aplicación y competencias laborales.</i>	40
Tabla 15. <i>Aplicación del estadístico: hipótesis específica 2</i>	40
Tabla 16. <i>Tabla cruzada dimensión compensación y competencias laborales.</i> ...	41
Tabla 17. <i>Aplicación del estadístico: hipótesis específica 3</i>	41
Tabla 18. <i>Tabla cruzada dimensión desarrollo y competencias laborales</i>	42
Tabla 19. <i>Aplicación del estadístico: hipótesis específica 4</i>	42
Tabla 20. <i>Tabla cruzada dimensión desarrollo y competencias laborales</i>	43
Tabla 21. <i>Aplicación del estadístico: hipótesis específica 5</i>	44
Tabla 22. <i>Tabla cruzada dimensión evaluación y competencias laborales</i>	44
Tabla 23. <i>Aplicación del estadístico: hipótesis específica 6</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	<i>Histograma de frecuencias de la variable GTH</i>	29
Figura 2.	<i>Histograma de frecuencias de la variable Competencias Laborales</i>	30
Figura 3.	<i>Histograma de frecuencias de la dimensión admisión</i>	31
Figura 4.	<i>Histograma de frecuencias de la dimensión aplicación</i>	32
Figura 5.	<i>Histograma de frecuencias de la dimensión compensación.</i>	33
Figura 6.	<i>Histograma de frecuencias de la dimensión Desarrollo.</i>	34
Figura 7.	<i>Histograma de frecuencias de la dimensión Mantenimiento</i>	35
Figura 8.	<i>Histograma de frecuencias de la dimensión Evaluación.</i>	36

RESUMEN

En la presente investigación se propuso, determinar la relación existente entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial. Con este fin, se llevó a cabo una investigación aplicada utilizando un diseño no experimental de tipo correlacional y enfoque cuantitativo. Se aplicó una encuesta virtual a una muestra de 50 colaboradores de una empresa ubicada en Lima, donde se incluyó 40 preguntas con respuestas evaluadas en una escala de medición de Likert. Para analizar los resultados, se utilizó el estadístico de Spearman, el cual arrojó un coeficiente de correlación Rho de 0.722 con una significancia bilateral de 0.000. Estos resultados confirmaron la existencia de una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y las competencias laborales. En resumen, se concluye la necesidad de aplicar la gestión del talento humano para aumentar las competencias laborales de los colaboradores. Es decir, comprender y gestionar adecuadamente la relación entre la GTH y las competencias laborales es esencial para el éxito de una organización. Esto se traduce en una ventaja competitiva sostenible y en la capacidad de la empresa para enfrentar los desafíos y oportunidades del entorno laboral en constante evolución.

Palabras clave: Gestión del talento humano, competencias laborales, sector comercial.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the existing relationship between Human Talent Management (HTM) and job competencies in a commercial sector company. To achieve this objective, an applied research approach was employed, using a non-experimental correlational design with a quantitative approach. A virtual survey was administered to a sample of 50 employees from a company located in Lima, comprising 40 questions with responses evaluated on a Likert scale. To analyze the results, the Spearman statistic was utilized, yielding a correlation coefficient (Rho) of 0.722 with a bilateral significance of 0.000. These findings confirm the presence of a considerable positive correlation between human talent management and job competencies. In summary, it can be concluded that applying human talent management is necessary to enhance job competencies among employees. Understanding and effectively managing the relationship between HTM and job competencies is essential for an organization's success. This translates into a sustainable competitive advantage and enables the company to tackle the challenges and opportunities presented by the constantly evolving work environment.

Keywords: Human talent management, job competencies

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más globalizado, los mercados demandan que las empresas adopten diferentes estrategias para mantener su competitividad. Las organizaciones buscan lograr un crecimiento sostenible a largo plazo y alcanzar los objetivos establecidos, por lo tanto, es vital que utilicen de manera eficiente y efectiva los recursos disponibles en su entorno. En ese sentido, tener una correcta GTH ayuda a optimizar los talentos de los empleados y es vital tomarlo en consideración, esto se refiere a la captación, integración y desarrollo del personal; valorando y resaltando sus habilidades, y aprovechándose con tareas asignadas en el puesto más conveniente; lo cual no es una tarea fácil ya que implica retener a este personal ya capacitado inculcándoles la misma cultura organizacional. Según Gaspar (2022) menciona que en la actualidad es importante la GTH, dado que brinda efectividad en las funciones desempeñadas, demostrando que las actuales organizaciones deben evaluar cómo organizan al recurso humano, ya que esto determinara el rumbo a donde se quiere llegar y la capacidad de poder acoplar a los empleados en sus puestos.

En relación a la problemática supuesta, se muestran realidades desde diversos ámbitos.

Desde de Colombia, Romero et al., (2019), menciono que la GTH ha sumado un valor a las organizaciones, donde el talento humano genera competitividad y una diferenciación que no puede ser copiado por otras entidades; en ese sentido, realizaron un estudio a la entidad San Andrés dedicada a promover una gestión de calidad, y trabajar la rotación en su capital humano, esta situación se hizo evidente durante las auditorías internas, donde se observó claramente que los empleados no cumplían plenamente con sus responsabilidades, donde se perjudicaba la calidad de servicio. Por lo que propuso tácticas para fortificar cómo se gestiona el talento humano, como son el gestionar la calidad en sus sistemas, estudiar cualitativamente las acciones de los trabajadores y analizar toda la información con los funcionarios de la entidad. Se tuvo como resultado que esto era debido a que no cuentan con personal y la necesidad de brindar como recurso primordial la

motivación en sus colaboradores, generando un mayor compromiso y competencias. En consecuencia, planteó que debían tener en sus procesos la ISO 9004:2009, ya que esto busca el éxito sostenible en las entidades donde el propósito principal es garantizar una gestión de calidad.

En el ámbito nacional, en el Perú, Campos et al, (2022), mencionaron que las empresas del Perú se encontraban con problemas en la GTH, evidenciando en su estudio una disminución de empleados en las entidades manifestándose en un 30% anualmente, lo cual evidenciaba que muchas organizaciones fallan en la GTH, al inicio de la selección e ingreso de nuevos talentos competentes y su retención, ya que no se mide el desempeño laboral, por lo que una integración de los recursos es la clave para manejar a los colaboradores y aumentando su eficiencia. En su estudio vieron la necesidad de plantear un modelo para una mejor gestión y mejora de la productividad, visualizando que se debía dar un avance en el manejo y explotación de las habilidades que tienen los colaboradores, teniendo como tácticas identificar, crear, extraer data y transferir conocimiento a los trabajadores para que puedan desempeñarse mejor; por lo que hubo un aumento de un 5% en la productividad de los trabajadores tanto en las prácticas virtuales como presenciales.

En el ámbito local, Reyes et al, (2021), describen a la GTH como procedimientos que ayudan a crecer y desarrollar una entidad, mostrando que las personas son el recurso que ayuda a crecer a la organización en su objetivo deseado; asimismo, gracias a esto se generó una mejor toma de decisiones de parte del experto y manifiesto una ventaja competitiva laboral. En su estudio que realizaron buscaron establecer cuáles son los desafíos que han tenido al gestionar a los talentos humanos en la pandemia. Para ello, describieron que las nuevas tendencias digitales de la GTH han generado un reto para que esta pueda darse eficientemente; concluyendo que aplicando inteligencia artificial por medio de plataformas digitales ha ayudado en el proceso de reclutar personal, seleccionarlo, evaluar su desempeño y capacitarlo, gestionando programas que ayuden en su liderazgo. Lo resaltante de ello, fue que gracias a esta gestión se redujo el gasto de recursos para adquirir personal, se aumentó las competencias laborales y hubo una rapidez en los procesos internos.

Según SUNAT (2020), mencionó que la informalidad de las empresas en el año 2020 representó el 85%, en el 2019 fue 84%, en el 2018 fue 83% y en el 2017 fue 81%, debido a que el país ha pasado por diversas crisis económicas, dejando en evidencia la ausencia de preocupación por brindar condiciones laborales favorables.

Según ENAHO (2020), menciono que el gestionamiento de las MyPEs se caracteriza por llevar un control financiero interno, que estimo que un 75.3% de empresas no llevaban registros contables, 21.2% solo contaban con cuadernos donde anotan sus ventas y gastos, y solo el 3.5% llevan libros formales contables o un sistema integrado de contabilidad; otro aspecto importante fue la productividad que se vio afectada por cómo se brindaban las condiciones de trabajo, que se reflejaba por la preocupación de la pyme para mejorar la competencia laboral de su recurso humano, dónde la edad promediada es de 32 años y con estudios de secundaria incompleta; asimismo, se encontró que del equipo de trabajo el 81.3 % son parientes del dueño y 97% no eran remunerados; con respecto a los beneficios sociales, el dato estadístico es preocupante ya que el 84.3% de los empleados no contaban con beneficios sociales, teniendo solo el 1.5% algún seguro particular; y por último, con respecto a la cantidad de trabajo acumulado semanal el 24.5% labora más de 40 horas y el 4.1% más de 60 horas.

Según INEI (2023), menciono que, considerando datos del último año, con respecto al año 2021, el empleo llegó aumentar con respecto a las pequeñas empresas, de 51 a más trabajadores aumentaron un 16%, de 11 a 50 trabajadores aumentó un 24.7% y de 1 a 10 trabajadores subió un 25.8%. Además, con respecto al año 2020 el único incremento solo se produjo en las empresas de 1 a 10 trabajadores, en donde se registró un 67.8% de aumento. Sin embargo, con respecto al periodo 2019, se redujo en todos los tamaños de la empresa, en 51 a más trabajadores con un 14.1%, de 11 a 50 trabajadores con un 5.5% y de 1 a 10 trabajadores con un 6.8%. Esto fue debido al cierre de empresas, otras realizaron despidos, aumentando la informalidad de los emprendedores.

Según SUNAFIL (2022), evidencio que los colaboradores habían puesto denuncias con respecto a las condiciones de trabajo a las empresas donde fueron despedidos

o renunciaron con cifras estadísticas, en el último trimestre, se registraron 18,084 casos en Lima, 2,015 casos en Piura, 1,636 casos en Arequipa, 1,574 casos en Callao y 1,527 casos en La Libertad. Los sectores con mayor cantidad de denuncias fueron Servicios, con 9,115 casos, seguido por Comercio al por Mayor y Menor, con 4,195 casos, y las Industrias Manufactureras. En consecuencia, se emitieron 13 119 resoluciones de las cuales se multaron a 10 054, dejando en evidencia un crecimiento del 7% al anterior trimestre del mismo año; donde las ciudades con más multa fueron Lima con 3 575, La libertad con 810, Lambayeque con 474, Callao con 439, Cusco con 395 e Ica con 386. Asimismo, los sectores que obtuvieron más multas fueron servicios con 2,118, el comercio minorista y mayorista con 1,375 y la construcción con 1,235. Lo cual, evidencio que los empleados no se encuentran conformes con las condiciones que se les están brindando en las empresas donde laboran, dejando de lado potenciar sus competencias laborales y una mala GTH.

Según SUNAFIL (2023), menciona en sus reportes que viene realizando inspecciones a nivel nacional en cada región para trabajar con la informalidad de la gestión de las empresas privadas que se aumentó a raíz del COVID 19, donde se fiscalizo las condiciones laborales que se les brindan a los colaboradores y cómo están gestionando las medidas respectivas para velar por su seguridad; aplicando 25,789 actas de infracción a las empresas. Cabe resaltar, que en los años 2020 y 2021 se emitieron 2 resoluciones con respecto al trabajo forzoso que en consecuencia de no cumplir tendrían una multa de S/. 860,000 por cada caso registrado, donde se encontró más casos de este tipo fueron en el sector hotelero, comercial y restaurantes. Para ayudar a combatir esta situación se plantearon programas para el aumento de las competencias laborales de los ciudadanos para que puedan aspirar a mejores puestos y ayudar a las empresas a conseguir más mano de obra capacitada.

Según el Ministerio de trabajo (2023), menciona que el segundo trimestre del periodo 2022, la variación de empleo en las empresas privadas formales logró un aumento de 8.4%, con respecto al trimestre del año anterior, lo cual muestra una recuperación laboral luego de la caída registrada en el periodo 2020 (8.8%) y esto es debido a se ha implementado el Programa Nacional para la Empleabilidad (PNPE) que consiste en realizar capacitaciones para mejorar las competencias

laborales del país con pequeños cursos y apoyar a las entidades a conseguir más colaboradores capacitados, logrando capacitar a un total de 3 594 personas.

La evaluación realizada enfatizó la necesidad de investigar la conexión entre las variables examinadas, en este aspecto en una empresa comercial, se ha pudo evidenciar que en los últimos 10 meses habían renunciado aproximadamente 13 trabajadores, dado que no se les brindaban incentivos que hagan extender su permanencia y fidelidad con la entidad; asimismo, no se contaba con el área de RR.HH y el área que asume las funciones de la GTH no está capacitada para desempeñar las funciones con eficiencia, manifestándose en la contratación de trabajadores sin considerar el perfil adecuado para desarrollar las labores del área asignada, no se estaba realizando evaluaciones previas para medir las competencias laborales, experiencia en el puesto, habilidades blandas y duras, estado de salud, etc.; lo cual evidencia una problemática en la organización y muestra la falta de importancia en el área de GTH y las competencias que puedan mostrar los trabajadores. Asimismo, no se realizaba capacitaciones para la inserción al puesto, y no se cuenta con un programa de capacitaciones, desaprovechando las habilidades de los colaboradores, afectando su competitividad en el mercado, disminuyendo su rentabilidad y la contracción de utilidades.

De acuerdo al escenario expuesto se establece como problemática general; ¿Cuál es la relación que existe entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial? Asimismo, se establecieron las siguientes problemáticas específicas; ¿cuál es la relación que existe entre la admisión de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial?, ¿cuál es la relación que existe entre la aplicación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial?, ¿cuál es la relación que existe entre la compensación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial?, ¿cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial?, ¿cuál es la relación que existe entre el mantenimiento de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial?, ¿cuál es la relación que existe entre la evaluación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial?

En primer lugar, con respecto a las justificaciones de este estudio, Ñaupas et al (2018), mencionan que la justificación teórica, es la búsqueda de absorber ideas que ayuden a manifestar nueva información, teniendo como base a teóricos que ya existen y hablan sobre un problema específico; por lo que, en ese aspecto teórico, se justifica con el aporte de diversos trabajos anteriores, para lograr reflexionar sobre la problemática en cuestión con la información recolectada. En segundo lugar, con respecto a la justificación práctica, Baena, (2017), dice que es la búsqueda de aportes de tácticas para una problemática; en ese sentido, la presente investigación será de apoyo reflexivo para que las entidades tomen en consideración aplicar mejoras en la GTH, planteamiento de estrategias y tomar mejores decisiones. En tercer lugar, con respecto a la justificación social, Fernández (2020), dice que es el alcance que se da para que puedan plantear ideas que ayuden a una problemática que afecta a un grupo social; en ese aspecto, ayudará a poder tomar consciencia de la necesidad del capital humano en las entidades, para que los colaboradores sean conscientes de la necesidad de capacitarse y mantenerse en la vanguardia sobre las funciones que desempeñan para ayudar a las entidades a mejorar sus competencias laborales. En cuarto lugar, con respecto a la justificación metodológica, Ñaupas et al, (2018) dice que se trata de la creación de nuevas estrategias para la adquisición de información válida. En ese sentido, se llevará a cabo la elaboración de un cuestionario con el propósito de analizar y definir estas relaciones. Este cuestionario servirá como base para investigaciones futuras que tengan objetos de estudio similares o idénticos.

Asimismo, se ha establecido al objetivo general; determinar la relación existente entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial; como objetivos específicos; identificar la relación existente entre la admisión de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial; identificar la relación existente entre la aplicación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial, identificar la relación existente entre la compensación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial, identificar la relación existente entre el desarrollo de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial, identificar la relación existente entre el mantenimiento de la GTH y las competencias laborales en una

empresa del sector comercial e identificar la relación existente entre la evaluación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

Se ha planteado la siguiente hipótesis general; existe una relación entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial. Asimismo, como hipótesis específicas; Existe una relación entre la admisión de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial; existe una relación entre la aplicación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial, existe una relación entre la compensación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial, existe una relación entre el desarrollo de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial, existe una relación entre el mantenimiento de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial, existe una relación entre la evaluación del talento humano y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

II. MARCO TEÓRICO

Las organizaciones buscan mantener a su personal para la potenciación y optimización de sus puntos fuertes como profesionales y adecuarlos al puesto donde fueron recluidos, esto implica una inversión de recursos tangibles como intangibles, dado que ayudará al crecimiento de la entidad para que pueda diferenciarse del resto de las demás; ya que las entidades que suelen ser competitivas en el mercado cuentan con un equipo de empleados competentes que logran impulsar y desarrollar los objetivos en común, adaptándose a la cultura organizacional y siendo participantes activos del desarrollo, planteando mejoras estratégicas y soluciones a las problemáticas que se puedan dar en el transcurso. A continuación, se ven a detalle los antecedentes internacionales, los cuales están conformados por tesis y artículos científicos que aportan información relevante a la investigación.

Quiroz y Torres (2019), en su estudio realizado en México, titulado gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas; busco como objetivo, establecer si la GTH y las competencias laborales de los docentes se encuentran vinculadas entre sí. Se empleó un enfoque de naturaleza cuantitativa, diseño no experimental y nivel correlacional. Se empleó la entrevista, la cual se aplicó a una muestra compuesta por 196 docentes de Ventanilla. Se obtuvo que existe significativamente una correlación positiva muy fuerte de ($r = 0.80$) según Spearman. Por tanto, la GTH está vinculada a las competencias laborales; demostrando que debe existir un modelo organizativo, hacer empleo de tecnologías, potenciar las competencias laborales y crear un ambiente laboral para el colaborador.

Iturralde et al., (2020), en su estudio realizado en Ecuador, titulado la Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas; plantearon comprender la GTH como factor determinante del éxito de las medianas empresas de la ciudad de Machala, Provincia de El Oro. Se utilizó un enfoque cuantitativo con una naturaleza transaccional, donde se aplicó la encuesta a 50 MyPEs. Los resultados arrojaron la relación significativamente positiva media entre la GTH y el éxito competitivo, Pearson ($r = 0.31$) y una sig. de 0.035, donde se aprueba dicha hipótesis. Por lo tanto, la GTH estaba relacionada

con el éxito competitivo en las organizaciones de machaleñas; asimismo, se mencionó la relación que implicaba que capaciten, desarrollen las competencias laborales de los empleados y realicen un cambio empresarial, que indicaba cómo ayudan en forma positiva a llevar al éxito a las MyPEs.

Agudelo (2019), en su estudio realizado en Colombia, titulado formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia; planeo determinar cómo se realizan los procesos de formación del talento humano en 25 empresas del Valle del Cauca, y su relación con los lineamientos estratégicos de la organización. Para ello, emplearon el enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, ejecutando una encuesta a 97 empleados. Se reveló una correlación de Spearman ($r=0.599$), entre GTH y la competitividad. En consecuencia, se demuestra que la GTH estaba alineada con las estrategias de la organización, ya que produce un efecto positivo en la mejoría de la competitividad y de los procesos.

Pérez y Andrés (2021), en su estudio realizado en Ecuador, titulado gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado; planteó como objetivo, identificar la relación de GTH y competencias laborales en el rendimiento de las empresas y cómo influyen algunos factores en su desempeño laboral. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo y correlacional, aplicando una encuesta a 65 empresas. Se encontró una correlación entre los objetos de investigación, de tipo Spearman ($r=0,554$) relación positiva considerable. Por tanto, se concluye que era necesario mejorar la GTH, crear un ambiente laboral positivo y establecer incentivos que fomenten el compromiso organizacional. Estas medidas facilitaron que los colaboradores puedan lograr sus objetivos personales en coincidencia con las de la organización, lo que a su vez resultó en un aumento de la productividad y una ventaja competitiva para la entidad.

Intriago (2018), en su estudio realizado en Ecuador, Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de educación superior; planteó determinar la relación del nivel de la GTH y el desarrollo de competencias de los trabajadores de las instituciones de educación superior. Para alcanzar este objetivo, utilizó un enfoque cuantitativo correlacional causal, en el cual administró una encuesta a 290 docentes. Lo cual arrojó una correlación según Spearman ($r = 0.209$) entre los objetos de investigación y una relación positiva

media y de Gamma ($r = 0.405$) mostrando que al aumentar la GTH se brindaba un mejor desarrollo en las competencias laborales. Por lo tanto, se evidenciaba la influencia de la GTH hacia las competencias laborales, tomando en consideración que se debía brindar un correcto clima laboral, buenos beneficios para los colaboradores e incentivos que motivan a esforzarse mejor; de esta manera lograr generar competencias más altas y obtener mejores resultados.

A continuación, se ven a detalle antecedentes nacionales, los cuales están conformados por tesis y artículos científicos que aportan información relevante a la investigación. Hernández y Holguín (2018), en el estudio llevado a cabo en Perú, titulado gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project S.A.C.; tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la GTH influye en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project Asesores & consultores S.A.C. Para lograrlo, se utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, en el cual se aplicó la encuesta a 20 colaboradores. Reveló una correlación según Spearman ($r=0.552$), que indicaba una significativa relación positiva considerable. En consecuencia, los resultados demostraron que la GTH tenía una reacción positiva en las habilidades del trabajador, existe una correlación significativa entre la incorporación de planes de capacitación y la mejoría de los indicadores de competencias. Además, se enfatizó que un estilo de liderazgo participativo, la capacitación y un ambiente de trabajo favorable son elementos clave para promover el desarrollo de habilidades técnicas e interpersonales. Estos aspectos contribuyeron a un rendimiento sólido en la obtención de objetivos y metas empresariales.

Zavala (2021), en su estudio realizado en Perú, titulado gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021; tuvo como principal objetivo determinar la relación de la GTH y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, 2021. Utilizó un enfoque cuantitativo y básico, no experimental, transversal correlacional, realizó una encuesta a 52 colaboradores de la empresa. Los hallazgos revelaron una significancia de $p < 0.05$, también una correlación de 0.636 según Spearman, lo que indicaba una relación positiva y

considerable de las variables analizadas. En conclusión, identificó una correlación positiva y moderada entre la GTH y las competencias laborales de los empleados en la entidad dedicada a la comercialización de artefactos eléctricos.

Cantero (2018), en su estudio realizado en Perú, titulado Gestión del talento humano y su relación con la competitividad en una empresa procesadora y distribuidora de alimentos de Lima metropolitana; tuvo como objetivo principal comprobar si existía influencia directa y significativa de la GTH y la mejora de la competitividad empresarial en los trabajadores de la empresa NIISA Corporation S.A. Con el fin de abordar el objetivo planteado, utilizó enfoque cuantitativo y tipo explicativo, con corte transversal, un nivel correlacional y sin experimentación. La encuesta se aplicó a una muestra consistió en 54 trabajadores. Lo cual, arrojó una significancia estadística de $0.01 < 0.05$ y una correlación según RHO ($r=0.622$), que mostraba una relación positiva considerable de las variables analizadas. Por ello, los resultados respaldaron la presencia de una conexión sólida, altamente significativa y positiva de la GTH y la competitividad empresarial. Esto implicaba que el capital humano, que comprende las habilidades y conocimientos del personal, mostrando importancia en la competitividad de la empresa, éxito y desempeño organizacional.

Barrios (2019), en su estudio realizado en Perú, titulado selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019; tuvo como principal objetivo establecer cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, en donde realizó una encuesta a 90 colaboradores, con una $\text{Sig.}=0.00 < 0.05$, teniendo un coeficiente de 0.564 según Spearman, correlación positiva considerable. Como resultado, estableció una conexión entre la fase de selección de personal y las competencias laborales, lo que indicaba que la forma de elegir al personal en la organización estaba estrechamente vinculada con la adquisición y mejora de las competencias para un desempeño efectivo en el puesto que sea seleccionado.

Barrios (2019), en su estudio realizado en Perú, titulado selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019; tuvo como principal objetivo establecer cómo se relaciona la evaluación en las

competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C. Se aplicó un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo. Involucró una encuesta a 90 colaboradores, obteniendo la significancia estadística de $0.00 < 0.05$, con una correlación de 0.654 según Spearman, lo cual indicaban una relación positiva considerable. En consecuencia, establece una correlación del proceso de evaluación y las competencias laborales de los empleados, lo que implicaba que la manera en que se realizaba la evaluación del desempeño y las competencias estaba relacionada con el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y conocimientos para llegar eficazmente con las responsabilidades laborales.

Ramírez y Velásquez (2021), en su estudio realizado en Perú, titulado el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.; tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe del capital humano y la competitividad laboral en los empleados de la empresa. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, en donde realizó una encuesta a 50 colaboradores, con una $\text{Sig.}=0.004 < 0.01$, teniendo un coeficiente según Spearman ($r=0.398$), indicando que es la relación positiva media. En conclusión, los hallazgos respaldaban la afirmación de que la GTH tiene un efecto positivo en las competencias laborales de los empleados. Además, se destacaba que la capacitación continua de los empleados en una empresa podía contribuir a su estabilidad y éxito. Al brindar capacitación a lo largo de la trayectoria profesional de los empleados, se crea un ambiente de apoyo y se fomentaba la rotación de puestos en diferentes áreas. Esto permitía que la empresa cuente con un equipo versátil y preparado para enfrentar los desafíos cambiantes, lo que a su vez promueve la estabilidad y el crecimiento organizacional.

Cercado y López (2022), en su estudio realizado en Perú, titulado proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia laboral, zona registral N° III; planteo establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia laboral. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, en donde realizó una encuesta a 90 colaboradores, con una $\text{Sig.}=0,026 < 0.05$, teniendo un coeficiente según Spearman ($r=0,287$), indicando una relación positiva media. Por consiguiente, había una relación no muy fuerte del reclutamiento y la selección de personal, y las competencias laborales. Esto sugería

que al realizar un proceso de reclutamiento y selección que se enfoque en las competencias laborales de los empleados, se fomenta un rendimiento óptimo de sus habilidades y se estimula el desarrollo de una comprensión integral de la organización.

Barrios (2019), en su estudio realizado en Perú, titulado selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019; tuvo como principal objetivo determinar cómo se relaciona la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, en donde se realizó una encuesta a 90 colaboradores, con una $Sig.=0.00 <0.05$, teniendo una correlación de 0.788 según Spearman, indicando una relación positiva muy fuerte. Por ello, estableció una relación del proceso de inducción y las competencias laborales, lo cual indicaba que la forma en que se lleva a cabo la inducción de nuevos empleados está relacionada con el crecimiento y fortaleza de las competencias que involucran la mejora en su desempeño eficaz del puesto de trabajo.

Ore (2018), en su estudio realizado en Perú, titulado gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del seguro integral de salud en San Miguel; tuvo como objetivo principal hallar la vinculación de la capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C. Empleó un estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, descriptivo y correlacional, aplicando una encuesta a 108 colaboradores, con una $Sig.=0.00 <0.05$, con un coeficiente de relación positiva perfecta según Spearman ($r = 0.992$). Por lo tanto, estas pruebas respaldaban y reforzaban la correlación sólida y significativa de ambas variables, por lo que, la incorporación de programas de capacitación, liderazgo colaborativo, un clima laboral amigable y el fortalecimiento de habilidades laborales, el crecimiento de competencias profesionales o el desarrollo de aptitudes laborales ayudarían al crecimiento organización. Por lo cual, esta investigación respalda la importancia de la GTH y la promoción de la competitividad laboral.

Rivas (2019), en su estudio realizado en Perú, titulado competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache Santa Cruz 2019; planteó determinar la relación de GTH y las competencias en

trabajadores de la Micro red Salud Catache Santa Cruz, 2019. Empleó un enfoque cuantitativo correlacional, aplicando una encuesta a 39 empleados de la Micro Red. Los resultados arrojaron que existe la correlación de ($r = 0.562$) según Spearman entre variables. Por ende, evidenciaba una relación positiva considerable que implicaba que la GTH aportaba a mejoras efectivas en los resultados laborales de los colaboradores. En este sentido, una correcta GTH promovería a que desarrollen las competencias laborales, que impulsará un desempeño más eficiente en cada puesto de trabajo y conducirá al éxito organizacional.

Abad (2022), en su estudio realizado en Perú, titulado gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022; planteó determinar la relación de la GTH y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022. Para ello, empleó un enfoque con carácter descriptivo, correlacional descriptivo, tipo cuantitativo con diseño no experimental, ejecutando una encuesta a 49 empleados de los departamentos de administración y producción. Los resultados arrojaron una correlación positiva perfecta significativa ($Rho = 0,930$; $p = ,000$ $p < 0.01$), según Spearman entre los objetos de estudio. Por lo cual, acepta la hipótesis y destacan la significativa correlación entre GTH y competitividad laboral de la entidad de apuestas de deporte, donde manifiesto que debían mejorar sus competencias laborales, describiéndolas como que son las capacidades y conocimientos que poseen los colaboradores por cada función, y recomiendan trabajar en el momento de iniciar la GTH en sus procesos.

Toledo (2018), en su estudio realizado en Perú, titulado gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la micro red san mateo, huarochirí-2018; planteó determinar cómo la GTH se relaciona con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí 2018. Para ello, emplearon un enfoque cuantitativo correlacional, aplicando un cuestionario y una encuesta a 80 empleados internos de salud. Los resultados arrojaron que una correlación positiva considerable de ($r = 0,716$) según Spearman. Por lo tanto, mencionó que la GTH estaba relacionada con las competencias laborales en el recurso humano interno de la entidad, para ello, era necesario incentivar a los colaboradores con servicios internos de calidad y una buena comunicación interna.

Chávez (2019), en su estudio realizado en Perú, gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del seguro integral de salud en San Miguel Lima; propuso determinar la relación de la GTH y el desarrollo de competencias laborales en el Seguro Integral de Salud de San Miguel de Lima Metropolitana. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo, en donde aplicó una encuesta a 50 administradores. En donde tuvo como correlación Spearman ($r = 0.377$) indicando la relación positiva media entre GTH y competencias laborales. En resumen, pudo concluir que la GTH está relacionada con el crecimiento de las competencias laborales del personal administrativo en la entidad. Por lo tanto, al implementar estrategias de mejora en la GTH, observará una mejora en las competencias laborales del personal.

Córdova (2017), en su estudio realizado en Perú, titulado gestión del talento humano y competencias laborales en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2016; el objetivo era determinar la relación de la GTH con las competencias laborales de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2016. Para lograr esto, utilizó un estudio y básico descriptivo. Empleó una encuesta a 178 colaboradores, revelando una correlación positiva de la GTH y las competencias laborales, con una correlación positiva considerable de 0.521 según Spearman, con una significancia de 0.00. En consecuencia, existía una relación de la GTH y las competencias laborales de los empleados del área de gerencia administrativa financiera.

A continuación, se examinan en profundidad los antecedentes locales, que consisten en tesis y artículos científicos que proporcionan información pertinente para la investigación. Quispe (2019), en su estudio realizado en Lima Perú, titulado gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé; planteó como objetivo conocer la relación que existe de la GTH y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé 2019. Para ello, utilizó un estudio cuantitativo correlacional, el cual involucró la aplicación de una encuesta a 80 empleados de la entidad. Encontró en los resultados que arrojaron una correlación positivamente considerable ($r = 0.625$) entre la GTH y la competencia laboral de los colaboradores según Spearman. En consecuencia, aceptó la

hipótesis planteada donde la conexión significativa GTH con la competencia laboral implicaba que el personal esté mejor capacitado para sus funciones en sus áreas correspondientes del hospital.

Guardamino (2021), en su investigación en Perú, titulado gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos 2021; planteó determinar la relación de la GTH y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, 2021. Con ese propósito, aplico un estudio cuantitativo, correlacional y descriptivo, con una encuesta aplicada a 52 colaboradores. Los resultados revelaron una significancia estadística de $p < 0.05$, teniendo coeficiente según Spearman ($r = 0.636$), indicando una correlación considerable positiva en las variables estudiadas. Por consiguiente, constataba una relación de la GTH y las competencias laborales en los colaboradores de la entidad. Por ende, al invertir en mejoras en la GTH, se incrementaba la productividad de los colaboradores, lo que a su vez genera mayor rentabilidad y utilidades para la empresa.

Arévalo (2020), en su estudio realizado en Perú, titulado gestión del talento humano en el logro de competencias laborales, Teleatento del Perú S.A.C.; tuvo como principal objetivo establecer la influencia de GTH en las competencias laborales en la empresa Teleatento del Perú S.A.C., Callao, 2020. Por lo tanto, utilizó un enfoque cuantitativo, explicativo y transversal en el estudio, en el cual utilizo una encuesta a una muestra de 79 colaboradores, en donde tuvo como correlación de Pearson ($r = 0.631$) por ende es una influencia positiva considerable entre variables. Así mismo una significancia de 0.000 es menor que 0.05. En resumen, observaba una influencia significativa de la GTH en las competencias laborales en la entidad. Esto demostraba que la forma en que se gestiona la GTH tiene un impacto positivo para el desarrollo y mejorar las competencias laborales en los empleados.

Zevallos (2018), en su estudio en Perú, titulado gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018; planteó como objetivo, establecer la relación de la GTH y competencia laboral de personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. Con ese propósito, utilizó un enfoque cuantitativo correlacional, donde empleó la encuesta a 350 empleados,

arrojando una correlación positiva perfecta de 0.958 según Spearman, con una significancia de ($r = 0.04$). Por lo tanto, demuestro la relación entre GTH y competencia laboral, que vinieron a ser acciones que ayudan a lograr los objetivos en la entidad asociados al comportamiento del empleado, en ese aspecto se mencionaba que se debía brindar mayor importancia a la GTH, en caso se desee una mejoría en las competencias laborales y una mejora continua de procesos.

Soto (2021), en su estudio realizado en Perú, titulado la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres 2020; planteó determinar la influencia de GTH en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2020. Para ello, emplearon un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, aplicando una encuesta a 80 colaboradores. Los resultados del estudio revelaron una correlación significativa entre los objetos estudiados, teniendo como coeficiente de correlación positiva considerable según Spearman ($r=0.678$), con una significancia de $p<0.00$. Concluyo que un enfoque adecuado en la GTH contribuye al desarrollo y fortalecimiento de las competencias necesarias para el desempeño laboral exitoso. Estas pruebas respaldaban la importancia de implementar estrategias efectivas de GTH para impulsar el crecimiento y el rendimiento de los colaboradores en el entorno laboral.

A continuación, se mencionan y definen con diferentes autores las variables de investigación, GTH y competencias laborales, acompañadas de sus dimensiones, siendo respaldadas por bases teóricas para darle peso aceptadas. Como primera variable, a definir es la GTH en función a los autores quienes describen a continuación.

Según Benito (2021), GTH es crucial para la competitividad en una empresa y para que ayude a adaptarse a los constantes nuevos escenarios que vive el entorno empresarial. La forma que se gestiona al personal constituye una ventaja competitiva o un elemento de diferenciación respecto a otras empresas del sector. En consecuencia, la GTH es la manera que se brinda a sus empleados el entorno adecuado y herramientas indispensable para desarrollar sus habilidades, ampliar su talento y construir sus competencias. Esto implica un enfoque constante en la mejora y el crecimiento tanto a nivel individual, como en equipo y en toda la

organización. Asimismo, Fernando Benito divide sus dimensiones en enfoque de gestión, enfoque contable o de costes y el enfoque administrativo-legal.

El enfoque administrativo se refiere a los procesos administrativos que conlleva las retenciones IRPF, alta en la seguridad social, la firma de contratos, etc. (Benito, 2021). Se puede decir que, el proceso administrativo aplica a la gestión y el mantenimiento del rendimiento, los conocimientos, la salud, la experiencia, las competencias en los miembros de la entidad.

El enfoque contable se refiere a los costes que los trabajadores suponen para las organizaciones, tales como cotizaciones al seguro social y los salarios (Benito, 2021). Se puede decir que el enfoque contable es la contabilidad de las personas como recurso organizativo, se trata de medir los costes que suponen para las organizaciones y otras funciones como son la selección, la contratación, el reclutamiento, asociación y formación del recurso humano.

El enfoque de gestión se refiere a las funciones que hay que realizar para gestionar a los colaboradores, tales como desarrollo, motivación y desarrollo de las habilidades (Benito, 2021). Se puede decir que el enfoque de gestión genera conocimiento, la maximización y creación de recursos, y a su vez trabajadores que están dispuestos a evolucionar con la organización. La GTH es un área de estudio e investigación que se basa en las perspectivas de la empresa, la estrategia y la gestión.

Según Chiavenato (2020), la GTH es un área importante que tiene como recurso principal a las personas, teniendo como función la captación y mantenimiento de personas talentosas que en conjunto con la empresa colaboran en alcanzar objetivos personales y organizacionales. De igual manera, se siguen una serie de etapas que incluyen la contratación, selección, capacitación, comunicación, compensación, seguridad, apoyo social y salud laboral, entre otros. Estas etapas se adaptan a la estructura cultural de la organización, su división interna, como se caracteriza su entorno laboral, que tipo de negocio es, que tecnología emplea, los procesos internos y diversas variables clave que conforman la unidad empresarial.

Los procesos de admisión de personal son utilizados con el fin de atraer nuevos empleados a una organización, también conocidos como procesos de suministro

de personal o procesos de provisión. Estos procesos engloban tanto el reclutamiento como la selección de personas (Chiavenato, 2020). Se puede decir que este es el primero de una serie de procesos modernos del GTH, en los que las empresas buscan perfiles humanos que se ajusten a las especificaciones clave de la entidad.

La aplicación de personas implica la implementación de una serie de pasos para diseñar y organizar las funciones que realizan los empleados en una organización, con el objetivo de supervisar y controlar su desempeño. Estos pasos incluyen el diseño de la estructura organizativa, el análisis e interpretación de las funciones y responsabilidades, el diseño de los puestos de trabajo, la orientación de los colaboradores y la evaluación del rendimiento (Chiavenato, 2020). Esto quiere decir que el objetivo de este proceso es determinar qué competencias profesionales, habilidades y actitudes necesita el personal para hacer su trabajo correctamente.

La compensación de personal consiste en una serie de procedimientos destinados a motivar a los individuos y satisfacer sus necesidades personales más importantes. Estos procesos engloban recompensas en forma de remuneración, beneficios, y servicios sociales, con el propósito de asegurar que los empleados se sientan estimulados y recompensados de manera adecuada por su contribución en el entorno laboral (Chiavenato,2020). Esto quiere decir que las compensaciones son beneficios que se asignan a los empleados de la empresa, aparte de su salario base.

El desarrollo del personal es un proceso utilizado para formar y mejorar el desarrollo personal y profesional, incluye formación, promoción e interpretación y programas de comunicación, programas de transición laboral y desarrollo de la carrera (Chiavenato, 2020). Esto quiere decir que el desarrollo de las personas es una serie de iniciativas emprendidas por una empresa para apoyar al desarrollo de los trabajadores.

El mantenimiento del personal es una serie de pasos que son elaborados para brindar condiciones óptimas tanto psicológicas y ambientales que satisfagan a los empleados para la actividad laboral, incluyendo la disciplina, la seguridad, la salud,

el mantenimiento de la gestión de su calidad en la vida de ellos y cómo se relacionan. (Chiavenato, 2020).

La evaluación de los empleados consiste en supervisar y realizar un control de cómo se están desarrollando las funciones laborales, donde luego se verifican los rendimientos obtenidos para realizar una retroalimentación, tomando como base a los sistemas de información de datos. Por lo cual, el objetivo principal es monitorear como se desempeñan los empleados y asegurarse del cumplimiento de los metas establecidos. Además, permite tomar decisiones informadas sobre el desarrollo profesional de los empleados y tomar medidas correctivas cuando sea necesario. (Chiavenato, 2020).

Según Vallejo (2016), el GTH es el vínculo entre el empleado y la organización, lo que permite a la organización comprender las carencias para ser cubiertas y lo que desean sus empleados, ayudarlos y apoyarlos y proporcionarles un desarrollo personal que enriquezca la personalidad de cada empleado y los motive, que son el activo más crucial de la entidad. Por ende, tiene como objetivo desarrollar y asegurar el capital humano y aumentar el potencial de cada individuo que trabaja en una empresa. Así mismo, Vallejo analiza las dimensiones ausentismo y rotación del personal.

El ausentismo es la duración o frecuencia del tiempo perdido en el trabajo debido a la ausencia del empleado y es la suma de las ausencias debidas al absentismo, a las tardanzas o a otros motivos (Vallejo, 2016). Además, las organizaciones pueden fomentar la retención del personal creando incentivos para fomentar la asistencia y penalizar el absentismo.

La rotación de personal se puede ver como forma o tiempo de la salida del personal y la entrada de otro para ocupar su lugar en el puesto laboral. Esta está basada en el movimiento de entrada y salida del recurso humano, donde la entrada compensa la salida (Vallejo, 2016). En otras palabras, las salidas se producirán a través de las jubilaciones, despidos, etc., compensando las correspondientes entradas y contrataciones.

Como segunda variable, a definir es la competencia laboral en función a los autores quienes describen a continuación.

Según Lazzati (2020) las competencias laborales entrañan la adaptación de las demás habilidades de las competencias que posean los trabajadores como son las primarias, cognitivas y éticas. Dentro de ellas consideramos administración del trabajo (organización, planeamiento y control), adhesión a las normas, búsqueda de la calidad o excelencia, motivación o compromiso con la organización, orientación a los resultados y conocimiento del negocio. Así mismo, Lazzati dimensiona la competencia laboral en liderazgo, innovación, tomar una o varias decisiones, resolver problemas y administración o gestión del tiempo.

El liderazgo requiere no solo la capacidad de influir en las personas sino también de la confianza en uno mismo, la ambición, la responsabilidad, trabajar en equipo, la motivación y cómo se comunican. (Lazzati, 2020).

La innovación no involucra solamente la creatividad sino también la flexibilidad y/o adaptación al cambio, la disposición a tomar riesgos, perseverancia, tenacidad, proactividad y optimismo (Lazzati, 2020).

La resolución de problemas o tomar una a varias decisiones depende de la confianza en sí mismo, la flexibilidad, la autonomía, la disposición a tomar riesgos razonables y la orientación a la acción (Lazzati, 2020).

La administración o la gestión del tiempo implica la delegación, el manejo de las prioridades, el equilibrio entre tiempo controlado y tiempo de respuesta, la eficacia en las relaciones interpersonales, como la productividad de las reuniones y la buena comunicación (Lazzati, 2020).

Según Alles (2016), las competencias laborales son características de un individuo que se manifiesta a través de comportamientos específicos que contribuyen al éxito en el ámbito laboral. Por lo tanto, las competencias laborales se refieren a las capacidades y habilidades que poseen los trabajadores en una organización para generar, mantener o mejorar su desarrollo o crecimiento en un entorno socioeconómico determinado. Así mismo, Alles dimensiona la competencia en competencias básicas, competencias gerenciales y competencias específicas por área.

La competencia básica se refiere a lo básico o fundamental a nivel organizativo, suelen representar los valores que se poseen y ciertos caracteres que distinguen a

cada organización, ya que son necesarias para la aplicación de tácticas. (Alles, 2016)

La competencia gerencial hace referencia a gerentes, supervisores, coordinadores de área y otros directivos con subordinados, es decir toda trabajador que tenga a su cargo a otras personas (Alles, 2016)

La competencia específica por área se refiere a las competencias específicas o prioritarias que se necesitan en personal que trabajan en un campo específico, como la fabricación o el sector financiero (Alles, 2016).

Según la Función Pública (2016) las competencias laborales son un grupo de caracteres que un individuo posee y que se representa por habilidades, conocimientos, valores, actividades o competencias que son necesarios para la buena realización de las funciones en una situación determinada y que pueden ser evaluados y certificados. Así mismo, la función pública dimensiona la competencia en competencias básicas, específicas y genéricas.

La competencia básica se desarrolla principalmente durante la formación inicial, que incluye las habilidades del individuo, los conocimientos previos y actitudes que le permiten trabajar satisfactoriamente en el entorno laboral (Función Pública, 2016)

En la competencia genérica es necesario para realizar tareas en cualquier entorno social y productivo, independientemente del sector, nivel de empleo o tipo de actividad, pero permite a las personas incorporarse al trabajo, permanecer y aprender, posee características genéricas, transferibles, medibles y transversales (Función Pública, 2016)

Las competencias específicas se tratan de competencias profesionales, también llamadas competencias técnicas, específicas de cada disciplina, familia funcional o rama de actividad. Son las competencias requeridas para llevar a cabo las funciones de un puesto de trabajo según las normas establecidas en la organización y/o el sector profesional o productivo (Función Pública,2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Para Vargas (2009), la investigación aplicada o también reconocida como carácter empírica o práctica, está caracterizada por la búsqueda de aplicar o usar información adquirida para adquirir más, para luego implementar y poner en práctica. En ese aspecto, se usa la información de los resultados obtenidos para ser sistematizados, organizados de forma estricta para lograr ver la realidad de una problemática. Por lo cual, el tipo de investigación que se usa es aplicada, dado que se desea obtener información sobre las variables estudiadas sobre la problemática en cuestión.

Asimismo, se hace uso de un enfoque cuantitativo. Según Hernández R., et al. (2014), el estudio cuantitativo se refiere a recolectar una base de datos y analizarlos, centrándose en la obtención de respuestas a través de preguntas cerradas con el objetivo de probar una hipótesis. Su objetivo es identificar patrones numéricos y estadísticos que ayuden a comprender y explicar fenómenos o fenómenos observados en un estudio. En ese sentido, el trabajo de investigación presente empleo una encuesta para recolectar datos de una población específica, por lo que se adapta.

3.1.2. Nivel de investigación:

Para Huamani, S. (2019), el alcance correlacional tiene el propósito de realizar investigaciones que correlacionan a las variables, donde se evalúa como el comportamiento de unos conceptos o las variables entre sí, para ver sus estados y características; en ese sentido, se pueden medir de dos a más variables, donde se puede visualizar si hay o no una relación con el sujeto de estudio y poder realizar un análisis de la correlación. Por lo cual, se aplica un estudio correlacional para poder ver cómo se correlacionan la GTH y las competencias laborales, basándose en sus conceptos, cómo se componen y cómo se afectan entre sí.

3.1.3. Diseño de investigación:

Según Hernández et al (2014), no experimental se refiere a la no manipulación de los objetos de estudio. En ese sentido, se busca obtener información sistematizada en base a anteriores investigaciones sin alterar las variables. Por lo cual, se utiliza un enfoque no experimental, no se modificarán las variables y se recopilará únicamente información.

Asimismo, Álvarez (2021), menciona que la investigación con corte transversal es donde se cuantifica una sola vez las medibles y la data obtenida para analizarla, evaluando las características de uno a más grupos específicos en un determinado momento. Según Vega (2021), menciona que el corte transversal es un diseño rápido que permite calcular directamente la prevalencia de una condición en un periodo determinado y que puede ser de tipo analítico o descriptivo, esto dependerá del objetivo general. Por consiguiente, se realiza con corte transversal, ya que se analiza unos datos recolectada a través de una encuesta aplicada a un grupo predefinido en un determinado tiempo durante el año 2023.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Chiavenato (2020), define a la GTH como un área importante que tiene como recurso principal a las personas, teniendo como función la captación y mantenimiento de personas talentosas que en conjunto con la empresa colaboran en alcanzar objetivos personales y organizacionales.

Según Alles (2016), las competencias laborales vienen a ser atributos que tienen los individuos, que se manifiestan a través de comportamientos que son indicativos de éxito en el ámbito laboral.

Definición operacional

La GTH es muy importante en la entidad, es situacional y contingente, está sujeta a la cultura organizacional, la estructura organizativa, los procesos internos, como está constituido el ambiente en general, la tecnología empleada, las actividades de la organización y muchas otras variables clave. Así mismo Chiavenato dimensionó

la variable en evaluación de personal, mantenimiento, desarrollo, compensación, aplicación y admisión.

Las competencias laborales se refieren a cómo se ejecutan y desarrollan las capacidades de los colaboradores de una organización para optimizar, generar, mantener, mejorar su desarrollo o crecimiento en un entorno socioeconómico determinado. Así mismo Alles dimensionó la variable en competencia básica, específica y gerencial.

Indicadores de las variables

Como se visualiza líneas arriba cada autor dimensionó a las variables; GTH en evaluación de personal, mantenimiento, desarrollo, compensación, aplicación y admisión, para ello, se anexaron como indicadores a relaciones con los colaboradores, desarrollo, capacitación, prestaciones, incentivos, remuneración, evaluación, modelado, selección, reclutamiento, orientación, salud, trabajo e higiene y base de datos.

Como se visualiza líneas arriba cada autor dimensionó a las variables; competencias laborales en competencia básica, competencia gerencial y competencia especializada; para ello, se anexaron como indicadores a adaptación laboral, planificación laboral, comunicación laboral, liderazgo laboral, cooperación laboral, resolución de problemas, adaptación laboral, iniciativa laboral, actividades laborales, decisiones laborales, actividades específicas y actividades especializadas.

Escala de medición.

Ochoa y Molina (2018), menciono que la escala ordinal tiene categorías clasificadas por rango, en donde cada tipo muestra una situación escalonada. Dicho esto, se escogió dicha medición debido a que nos permitirá evaluar de una manera exacta la actitud y opinión de los trabajadores, obteniendo así resultados más precisos para la investigación.

En relación a este tema, se utiliza la escala de Likert como método de medición, utilizando los siguientes valores de respuesta para cada ítem: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Zita (2020) consiste en ser el grupo total de elementos sobre los que se realiza un estudio o una encuesta. En ese sentido, para esta investigación su población constituye 50 colaboradores activos de la empresa del rubro comercial.

Criterios de inclusión

Colaboradores en actividad vigente.

Criterios de exclusión

Colaboradores inactivos de una empresa comercial., colaboradores jubilados, colaboradores menores de 18 años, el administrador de la empresa y dueños de la empresa.

3.3.2. Muestra

Según Salazar et al (2018), la muestra censal consiste en elegir a toda la población para realizar el estudio en cuestión. En ese sentido, dado que la empresa de estudio mantiene una población de 50 colaboradores, ellos constituirán la muestra en total.

Unidad de análisis

En este caso de estudio, se considera que cada empleado de la empresa como la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Falcón, Pertile y Ponce (2019), la encuesta es una técnica que se usa cuando se desea obtener un diagnóstico o caracterización tendiente al planteamiento de estrategias para la intervención a un grupo de personas se recurre a la encuesta. En este sentido, la técnica para obtener datos es una encuesta por cada variable de estudio.

Según Salas (2020) el cuestionario es un instrumento creado o formulado para recoger información tras identificar las variables de una pregunta u objetivo de investigación. En ese sentido, se aplicará a la unidad de análisis un cuestionario conformado con 40 preguntas que están vinculadas a las variables y distribuidas en sus dimensiones.

Con respecto a la validez los cuestionarios fueron una elaboración propia, supervisados y validados por académicos especialistas en el tema, que dieron validez al cuestionario, visualizado en el anexo 4. Asimismo, la confiabilidad respaldada con el estadístico Alfa de Cronbach, que según Paella y Martins (2006), es un estadístico que se usa para decretar el nivel de confiabilidad y es un requisito fundamental que debe cumplir un instrumento. En relación, se usó este coeficiente en la muestra piloto, que consistió en las primeras 20 respuestas obtenidas de la totalidad de la base de datos, y los resultados por cada variable que se muestran en el anexo 5, arrojaron $v1 = 0,961$ y $v2 = 0,904$ indicando una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

Para recopilar datos, se realizó a cabo una búsqueda detallada de artículos científicos, tesis y libros que proporcionaron información validada para comprender los conceptos de las variables y dimensionarlos adecuadamente. Asimismo, se realizó un cuestionario que abarca las preguntas elaboradas de acuerdo a las dimensiones de cada variable, el cual obtuvo validez por docentes especialistas y confiabilidad empleando el estadístico Alfa Cronbach. En ese sentido, se procedió a aplicar a la muestra mediante Formularios Google; aplicativo para aplicar encuestas virtuales, compartiendo el link a los 50 empleados de una empresa comercial.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos del formulario Google se descargaron en formato Excel para su posterior procesamiento en SPSS IBM Statistics 26. De esta manera, se pudo realizar la evaluación e interpretación de la estadística inferencial y descriptiva de la información recopilada.

3.7. Aspectos éticos

Según la Ley Universitaria N°30220 (05 de abril de 2022), en su artículo 48, menciona que para toda investigación es fundamental y obligatorio, la realización y publicación tomando en cuenta la creación de nuevos conocimientos y aplicación del desarrollo de tecnologías según la necesidad de su sociedad de alcance nacional. Asimismo, se ha tomado en consideración al código de ética aprobado

por el vicerrectorado de investigación de la universidad César Vallejo, el cual establece los principios y normas éticas a tomar para el desarrollo del estudio. En consecuencia, se ha utilizado el Turnitin para verificar la originalidad del contenido y asegurar que no se incurra en plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

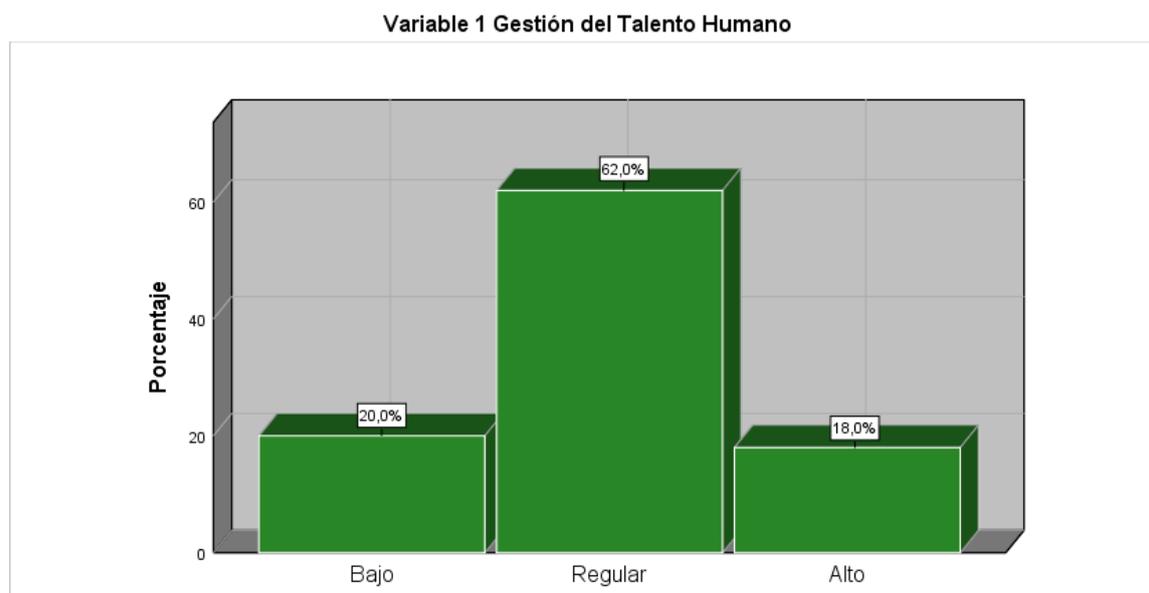
Tabla 1.

Frecuencias de la variable GTH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Regular	31	62,0	62,0	82,0
	Alto	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1.

Histograma de frecuencias de la variable GTH



De los 50 encuestados en relación a los niveles de la variable GTH, el 62,0% informó ser regular, el 20,0% bajo y el 18,0% alto. Basándose en los datos, se puede concluir que la GTH en la empresa comercial se encuentra en una escala regular. Esto implicó que los colaboradores percibieron que la GTH es regular y sugieren que hay oportunidades para mejorarla según sus percepciones.

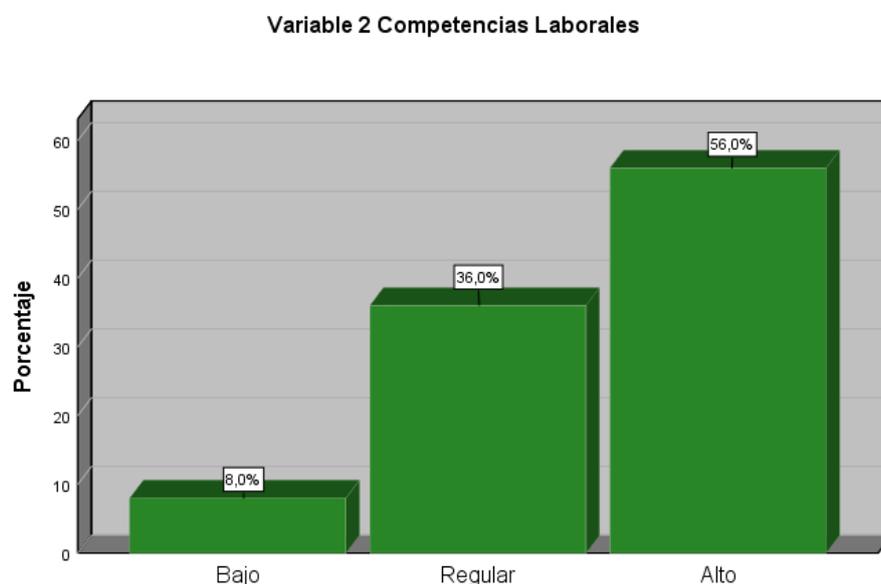
Tabla 2.

Frecuencias de la variable Competencias Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Regular	18	36,0	36,0	44,0
	Alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2.

Histograma de frecuencias de la variable Competencias Laborales



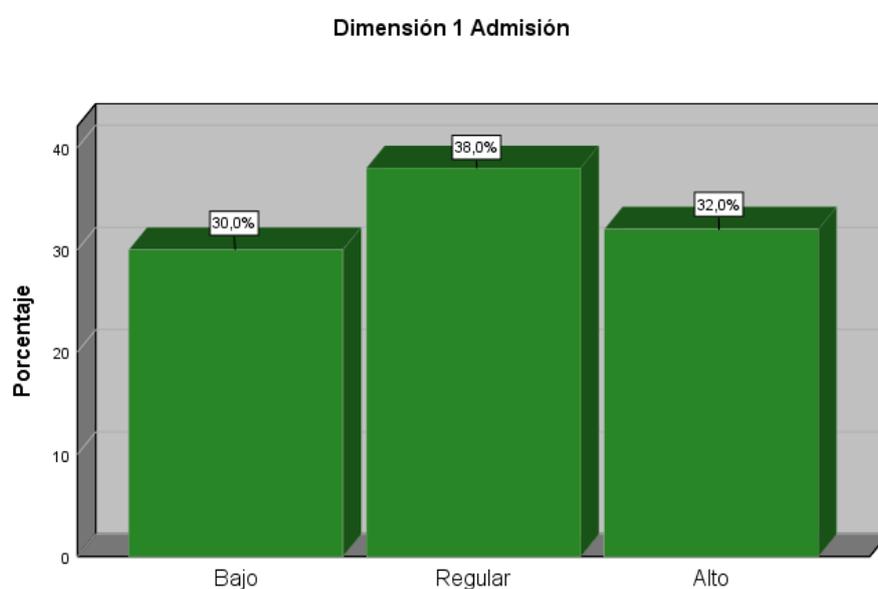
De los 50 encuestados en relación a los niveles de la variable competencias laborales, el 56,0% indicó alto, el 36,0% regular y el 8,0% bajo. Basándose en los datos, se puede concluir que la competencia laboral de la entidad comercial se encuentra en una escala alta. Esto sugirió que los empleados poseían habilidades destacadas que la empresa podría aprovechar y fortalecer.

Tabla 3.

Frecuencias de la dimensión admisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	30,0	30,0	30,0
	Regular	19	38,0	38,0	68,0
	Alto	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3. *Histograma de frecuencias de la dimensión admisión*



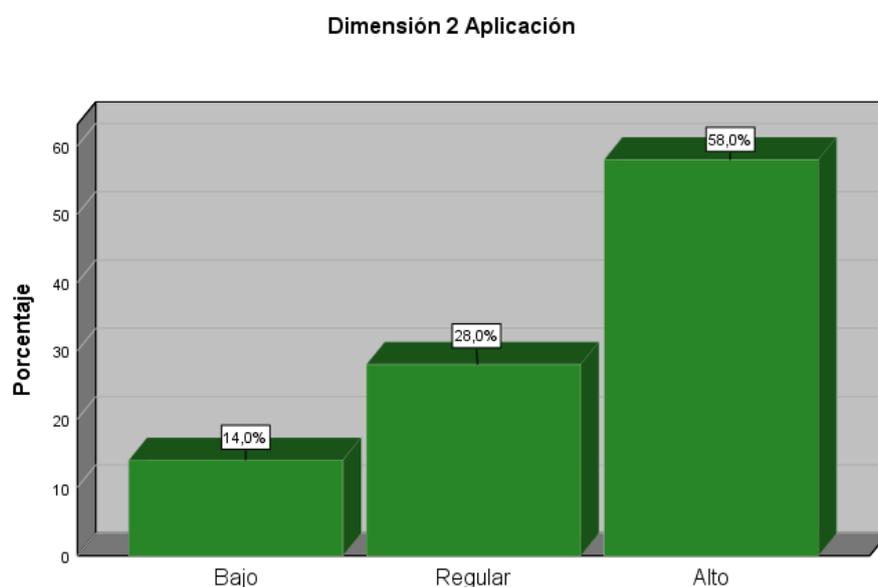
De los 50 encuestados en relación a los niveles de la dimensión de admisión, el 38,0% reportó regular, el 32,0% alto y el 30,0% bajo. Basándose en estos resultados, se puede inferir que el proceso de admisión en la empresa comercial se sitúa en un nivel regular. Esto sugiere que se utiliza un proceso de contratación promedio y que existe margen de mejora para atraer a talentos más destacados.

Tabla 4.

Frecuencias de la dimensión aplicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	14,0	14,0	14,0
	Regular	14	28,0	28,0	42,0
	Alto	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4. *Histograma de frecuencias de la dimensión aplicación.*



De los 50 encuestados en relación a los niveles de la dimensión de aplicación, el 58,0% informó alto, el 28,0% regular y el 14,0% bajo. Según los datos, se concluye que la aplicación de la entidad comercial se sitúa en una categoría alta. Esto indica que se cuenta con un destacado proceso para seleccionar puestos de trabajo que se ajustan a los conocimientos y habilidades de los colaboradores.

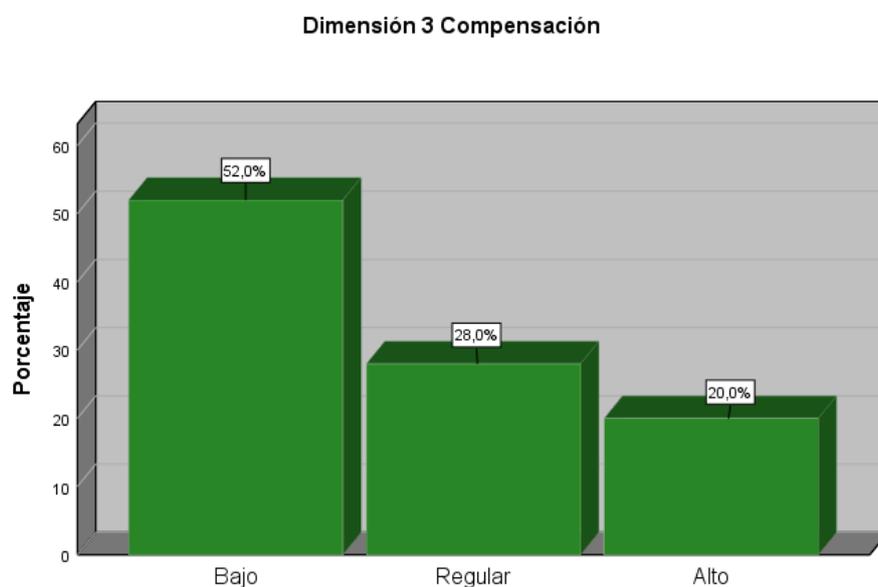
Tabla 5.

Frecuencias de la dimensión compensación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	52,0	52,0	52,0
	Regular	14	28,0	28,0	80,0
	Alto	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 5.

Histograma de frecuencias de la dimensión compensación.



De los 50 encuestados en relación a los niveles de la dimensión de compensación, el 52,0% indicó bajo, el 28,0% regular y el 20,0% alto. Estos resultados sugieren que la compensación en la empresa comercial se encuentra mayormente en una categoría baja, donde sugiere que los trabajadores no reciben una compensación adecuada por su labor, generando desmotivación, falta de compromiso y afectar la retención del talento en la organización.

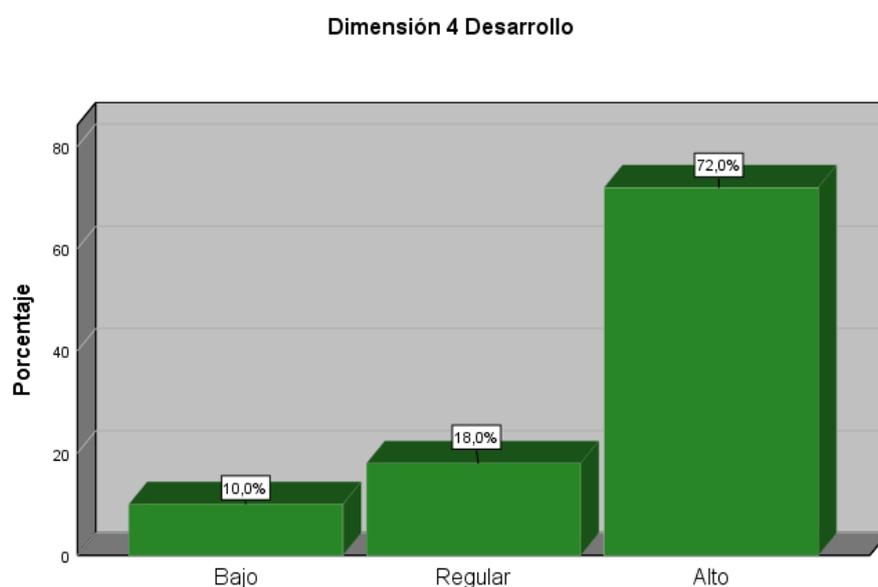
Tabla 6.

Frecuencias de la dimensión Desarrollo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	10,0	10,0	10,0
	Regular	9	18,0	18,0	28,0
	Alto	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 6.

Histograma de frecuencias de la dimensión Desarrollo.



De los 50 encuestados en relación a los niveles de la dimensión de desarrollo, el 72,0% reportó alto, el 18,0% regular y el 10,0% bajo. En base a los resultados, se observa que el proceso del desarrollo de la entidad comercial se encuentra en una escala alto. Esto demuestra que los empleados lograron integrarse exitosamente a sus puestos de trabajo y experimentaron un crecimiento significativo en la empresa.

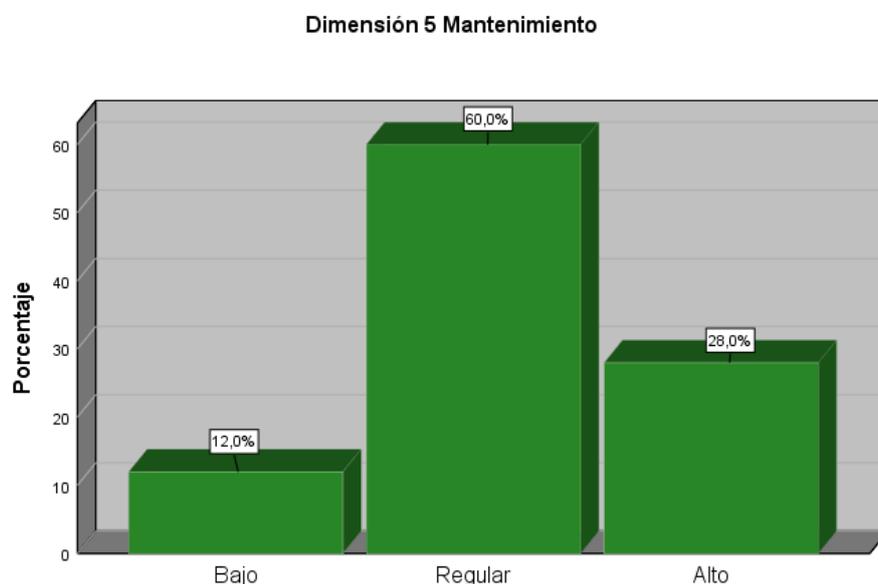
Tabla 7.

Frecuencias de la dimensión Mantenimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Regular	30	60,0	60,0	72,0
	Alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 7.

Histograma de frecuencias de la dimensión Mantenimiento



De los 50 encuestados en relación a los niveles de la dimensión de mantenimiento, el 60,0% reportó regular, el 28,0% alto y el 12,0% bajo. En base a los datos, se puede concluir que el mantenimiento en la empresa comercial se encuentra en un nivel regular. Esto sugiere que la organización debe mejorar las condiciones ambientales y psicológicas que brinda a sus trabajadores.

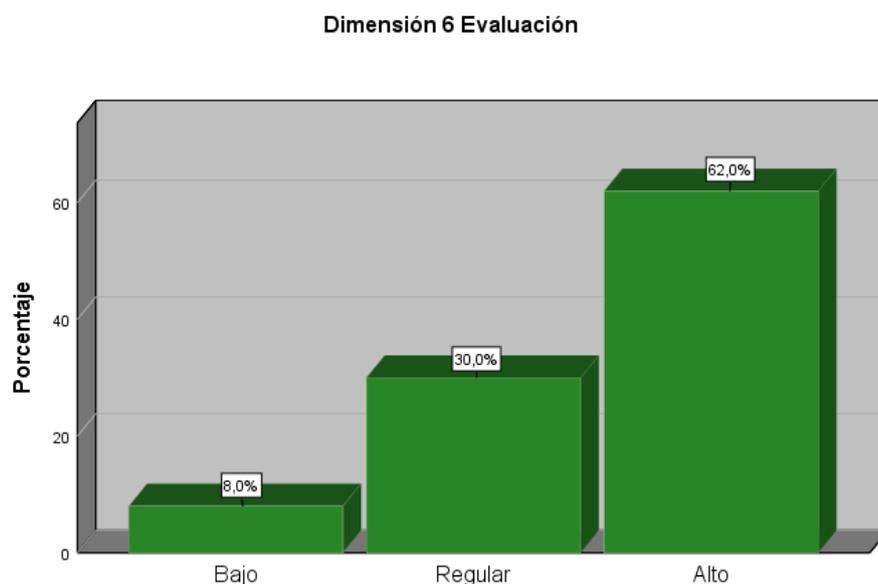
Tabla 8.

Frecuencias de la dimensión Evaluación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Regular	15	30,0	30,0	38,0
	Alto	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 8.

Histograma de frecuencias de la dimensión Evaluación.



De los 50 encuestados en relación a los niveles de la dimensión de evaluación, el 62,0% destacado alto, el 30,0% regular y el 8,0% bajo. Basándose en los datos recopilados, se puede concluir que la evaluación en la entidad comercial se encuentra en una escala alta, indicando que hay una supervisión de las funciones de los empleados para evaluar su desempeño.

4.2. Resultados análisis inferencial

Prueba de normalidad

Ho: No existe una relación entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

Ha: Existe una relación entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial

Tabla 9

Prueba de normalidad de GTH y Competencias Laborales

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión del Talento Humano	,313	50	,000	,776	50	,000
Variable 2: Competencias Laborales	,349	50	,000	,722	50	,000

Si el valor p es mayor que 0.05, los datos siguen una distribución normal.

Si el valor p es menor que 0.05, los datos no siguen una distribución normal.

La tabla 9 indica que no sigue una distribución normal y en consecuencia, se seleccionó al estadístico de correlación de Spearman (Rho), que permite realizar un análisis de muestras no paramétricas y examinar la conexión de las variables, de acuerdo con las hipótesis planteadas del estudio.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación entre la GTH y las Competencias Laborales en una empresa del sector comercial.

Ha: Existe una relación entre la GTH y las Competencias Laborales en una empresa del sector comercial

Tabla 10

Tabla cruzada para las variables GTH y las Competencias Laborales.

			Variable 2: Competencias Laborales			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Bajo	Recuento	4	6	0	10
		% del total	8,0%	12,0%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	0	12	19	31
		% del total	0,0%	24,0%	38,0%	62,0%
	Alto	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	18,0%	18,0%
Total		Recuento	4	18	28	50
		% del total	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%

Tabla 11

Aplicación del estadístico: hipótesis general

			Gestión del talento humano	Competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

De la Tabla 10 se muestra el cruce de las variables, donde el 24% calificaron con una escala regular a la GTH y una escala alta a las competencias laborales, indicando que la GTH es percibida como regular por los colaboradores pero que ha logrado mantener y desarrollar sus habilidades. Lo cual, sugiere que a pesar de las limitaciones de la GTH los empleados han adquirido habilidades y conocimientos

relevantes para sus roles en la organización. Por otro lado, en la tabla 11 se presenta una correlación positiva considerable (0.722), con una sig. 0.000 menor que 0.05. Por ende, se evidencio la relación de las variables, donde la hipótesis alternativa es aceptada y la nula se rechaza.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: Existe una relación entre la admisión de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

H1: No existe una relación entre la admisión de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

Tabla 12.

Tabla cruzada dimensión admisión y competencias laborales.

		Variable 2 Competencias Laborales			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 1: Admisión	Bajo	Recuento	4	4	7	15
		% del total	8,0%	8,0%	14,0%	30,0%
	Regular	Recuento	0	11	8	19
		% del total	0,0%	22,0%	16,0%	38,0%
	Alto	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	6,0%	26,0%	32,0%
Total	Recuento	4	18	28	50	
	% del total	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%	

Tabla 13.

Aplicación del estadístico: hipótesis específica 1

		Admisión	Competencias laborales
Rho de Spearman	Admisión	1,000	,529**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Competencias laborales	Admisión	,529**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

De la Tabla 12 se evidencia el cruce entre la dimensión de admisión y las Competencias Laborales, donde se observó que el 26,0% (13) de los colaboradores encuestados calificaron esta relación como nivel alto. Por otro lado, en la Tabla 13 se presenta una de correlación positiva considerable (0.529), con una significancia 0.000 menor 0.05. Se concluye, que existe una relación en los objetos de estudio, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: Existe una relación entre la aplicación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

H1: No existe una relación entre la aplicación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

Tabla 14.

Tabla cruzada dimensión aplicación y competencias laborales.

		Variable 2 Competencias Laborales			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 2 Aplicación	Bajo	Recuento	4	3	0	7
		% del total	8,0%	6,0%	0,0%	14,0%
	Regular	Recuento	0	10	4	14
		% del total	0,0%	20,0%	8,0%	28,0%
	Alto	Recuento	0	5	24	29
		% del total	0,0%	10,0%	48,0%	58,0%
Total		Recuento	4	18	28	50
		% del total	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%

Tabla 15.

Aplicación del estadístico: hipótesis específica 2

		Aplicación		Competencias laborales	
Rho de Spearman	Aplicación	Coeficiente de correlación	1,000		,803**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	50		50
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,803**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	50		50

De la Tabla 14 demuestra la interacción entre la aplicación y competencias laborales, donde se visualizó que el 48.0% (24) de los colaboradores asignaron una categoría alta a esta relación. Por otro lado, en la tabla 15 presenta una correlación positiva fuerte según (0.803), con una sig. de 0.000 menor 0.05. Se concluye que existe una relación en los objetos de estudio, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: Existe una relación entre la compensación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

H1: No existe una relación entre la compensación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

Tabla 16.

Tabla cruzada dimensión compensación y competencias laborales.

		Variable 2 Competencias Laborales			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 3 Compensación	Bajo	Recuento	3	10	13	26
		% del total	6,0%	20,0%	26,0%	52,0%
	Regular	Recuento	0	8	6	14
		% del total	0,0%	16,0%	12,0%	28,0%
	Alto	Recuento	1	0	9	10
		% del total	2,0%	0,0%	18,0%	20,0%
Total		Recuento	4	18	28	50
		% del total	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%

Tabla 17.

Aplicación del estadístico: hipótesis específica 3

		Compensación	Competencias laborales
Rho de Spearman	Compensación	1,000	,346*
	Coeficiente de correlación	.	,014
	Sig. (bilateral)	.	
	N	50	50

Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,346*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	50	50

De la Tabla 16 demuestra la interacción entre la compensación y competencias laborales, donde se visualizó que el 18.0% (9) de los colaboradores asignaron una categoría alta a esta relación. Por otro lado, en la tabla 17 presenta una correlación positiva media según (0.346), con una sig. de 0.014 menor 0.05. Se concluye que existe una relación en los objetos de estudio, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: Existe una relación entre el desarrollo de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

H1: No existe una relación entre el desarrollo de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

Tabla 18.

Tabla cruzada dimensión desarrollo y competencias laborales.

		Variable 2 Competencias Laborales			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 4 Desarrollo	Bajo	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	2,0%	8,0%	10,0%
	Regular	Recuento	3	6	0	9
		% del total	6,0%	12,0%	0,0%	18,0%
	Alto	Recuento	1	11	24	36
		% del total	2,0%	22,0%	48,0%	72,0%
Total	Recuento	4	18	28	50	
	% del total	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%	

Tabla 19.

Aplicación del estadístico: hipótesis específica 4

			Desarrollo	Competencias laborales
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

De la Tabla 18 demuestra la interacción entre la desarrollo y competencias laborales, donde se visualizó que el 48.0% (24) de los colaboradores asignaron una categoría alta a esta relación. Por otro lado, en la tabla 19 presenta una correlación positiva muy fuerte (0.763), con una sig. de 0.000 menor 0.05. Se concluye que existe una relación en los objetos de estudio, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula.

Prueba de hipótesis específica 5

H0: Existe una relación entre el mantenimiento de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

H1: No existe una relación entre el mantenimiento de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.

Tabla 20.

Tabla cruzada dimensión desarrollo y competencias laborales

		Variable 2 Competencias Laborales				
			Bajo	Regular	Alto	Total
Dimensión 5 Mantenimiento	Bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	6,0%	6,0%	0,0%	12,0%
	Regular	Recuento	1	14	15	30
		% del total	2,0%	28,0%	30,0%	60,0%
	Alto	Recuento	0	1	13	14
		% del total	0,0%	2,0%	26,0%	28,0%
Total	Recuento	4	18	28	50	
	% del total	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%	

Tabla 21.*Aplicación del estadístico: hipótesis específica 5*

			Mantenimiento	Competencias laborales
Rho de Spearman	Mantenimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Competencias laborales	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

De la Tabla 20 demuestra la interacción entre la mantenimiento y competencias laborales, donde se visualizó que el 28.0% (14) de los colaboradores asignaron una categoría alta a esta relación. Por otro lado, en la tabla 21 presenta una correlación positiva considerable (0.666), con una sig. de 0.000 menor 0.05. Se concluye que existe una relación en los objetos de estudio, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula.

Prueba de hipótesis específica 6

H0: Existe una relación entre la evaluación del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores del sector comercial.

H1: No existe una relación entre la evaluación del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores del sector comercial.

Tabla 22.*Tabla cruzada dimensión evaluación y competencias laborales*

		Variable 2 Competencias Laborales				
			Bajo	Regular	Alto	Total
Dimensión 6 Evaluación	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8,0%	0,0%	0,0%	8,0%
	Regular	Recuento	0	12	3	15
		% del total	0,0%	24,0%	6,0%	30,0%
	Alto	Recuento	0	6	25	31
		% del total	0,0%	12,0%	50,0%	62,0%

Total	Recuento	4	18	28	50
	% del total	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%

Tabla 23.

Aplicación del estadístico: hipótesis específica 6

		Evaluación	Competencias laborales
Rho de Spearman	Evaluación	1,000	,814**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50
Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

De la Tabla 22 demuestra la interacción de la evaluación y competencias laborales, donde se visualizó que el 50.0% (25) de los colaboradores asignaron una categoría alta a esta relación. Por otro lado, en la tabla 23 presenta una correlación positiva muy fuerte (0.814), con una sig. de 0.000 menor 0.05. Se concluye que existe una relación en los objetos de estudio, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal del estudio planteo determinar la relación de la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial. Respecto a la hipótesis general, se ha confirmado que existe una conexión de las variables analizadas en este estudio, con una significancia de 0.000 menor que 0.05, aceptando (H_a) y rechazando (H_o). Los resultados obtenidos según Spearman ($Rho= 0.722$) indicaron una correlación positiva significativa considerable en la conexión de las variables. Dicho resultado tuvo una similitud con lo que menciona en su teoría Chiavenato (2020), donde dijo que la GTH es un área importante que tiene como recurso principal a las personas, teniendo como función la captación y mantenimiento de personas talentosas que en conjunto con la empresa colaboran en alcanzar objetivos personales y organizacionales. Asimismo, sigue una serie de pasos como es la contratación, la selección, la formación, la comunicación, la remuneración, el apoyo social, salud en el trabajo y seguridad, etc.; y se adecua a la cultura organizacional, la estructura interna, los caracteres del ambiente laboral, el tipo de negocio, la tecnología empleada, los procedimientos internos y diversos elementos fundamentales que conforman la entidad empresarial.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como el de Hernández y Holguín (2018), quien planteó como principal objetivo determinar de qué manera la GTH influye en las competencias laborales en colaboradores. Entre los resultados se reveló un coeficiente de correlación de 0.552 según Spearman, que indicó una significativa correlación positiva considerable. En consecuencia, los resultados demostraron que la GTH tiene un efecto positivo en las habilidades laborales de los empleados, existía una correlación significativa entre la implementación de programas de capacitación y la mejora de los indicadores de competencias. Además, se enfatizó que un estilo de liderazgo participativo, la capacitación y un ambiente de trabajo favorable son elementos clave para promover el crecimiento de habilidades interpersonales y técnicas.

Igualmente, los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Zavala (2021), quien planteó como principal objetivo determinar la relación de la GTH y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, 2021. Los resultados

obtenidos indicaron una correlación significativa ($r = 0,636$) según el coeficiente de Spearman. En conclusión, se identificaron una correlación positiva y considerable entre la GTH y las competencias laborales de los empleados en la entidad dedicada a la comercialización de artefactos eléctricos.

Y, por último, también se encontró coincidencia con el trabajo anterior de Cantero (2018), quien planteó como objetivo principal comprobar si existía influencia directa y significativa de la GTH y la mejora de la competitividad empresarial en los trabajadores de la empresa NIISA Corporation S.A. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa ($r = 0,622$) según el coeficiente de Spearman. En consecuencia, los hallazgos de la investigación respaldaron la existencia de una conexión significativa y positiva considerable de la GTH y la competitividad empresarial. Esto implicaba que el talento humano, representado por las habilidades y conocimientos del personal, estaba estrechamente vinculado a la competitividad de la empresa y, por último, al éxito empresarial de la organización.

En relación al primer objetivo específico, se confirmó la relación de la admisión y las competencias laborales, con una significancia 0,000 menor que 0.00, aceptando H_a y rechazando H_0 . Los resultados obtenidos según Spearman (0.529) indicaron una correlación positiva significativa considerable en la conexión de las variables.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como el de Barrios (2019), quien planteó como objetivo establecer cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C. Los resultados revelan una correlación positiva considerable de ($r = 0.564$) según Spearman. Como resultado, estableció una conexión del proceso de elección de personal y las competencias laborales, lo que indicó que la selección de personal en la organización estaba estrechamente vinculada con la adquisición y mejora de las competencias necesarias para un desempeño efectivo en el puesto de trabajo.

Los resultados también encontraron coincidencia con el trabajo anterior de Cercado (2022), quien planteó como objetivo establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia laboral. Los resultados revelaron una relación positiva media de 0.287 según Spearman. Por lo tanto, se observaba una conexión, aunque no muy fuerte, entre el reclutamiento, la selección y las competencias laborales. Esto sugiere que al realizar un proceso de selección

o reclutamiento que se enfoque en las competencias laborales de los empleados, se fomentaba un rendimiento óptimo de sus habilidades y se estimulaba el desarrollo de una comprensión integral de la organización.

Y, por último, los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como el de Toledo (2018), quien planteó determinar cómo la GTH se relaciona con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. Los resultados revelaron una correlación positiva considerable de ($r = 0.716$) según Spearman. Por lo tanto, se mencionaba que la GTH se conectaba con las competencias laborales de los empleados, es por ello, que era necesario incentivar a los colaboradores con servicios internos de calidad y una buena comunicación interna.

En relación al segundo objetivo específico, se confirmó la relación de la admisión y las competencias laborales, con una significancia 0,000 menor que 0.00, aceptando H_a y rechazando H_o . Los resultados obtenidos según Spearman ($Rho = 0.803$) indicaron una relación positiva muy fuerte en la conexión de las variables.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Barrios (2019), quien planteó como objetivo establecer cómo se relacionaba la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C. Obteniendo que la existencia una relación significativa de ($r = 0,788$) según Spearman, correlación positiva muy fuerte. En consecuencia, estableció una correlación del proceso de inducción y las competencias laborales, lo que indicaba que la forma en que se lleva a cabo la inducción de nuevos empleados estaba relacionada con el crecimiento y fortaleza de las competencias que involucran la mejora en su desempeño eficaz del puesto de trabajo.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Agudelo (2019), donde planeo establecer cómo se realizan los procesos de formación del talento humano en 25 empresas del Valle del Cauca, y su relación con los lineamientos estratégicos de la organización. Se encontró que existe una relación positiva considerable (0.599) de la GTH y competitividad. Por lo tanto, se evidenciaba que GTH estaba alineada con las estrategias de la entidad, dado que genera un impacto de mejora en los procesos y la competitividad.

Y, por último, los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Quiroz y Torres (2019), donde planeo establecer si la GTH y las competencias laborales de los docentes se encuentran vinculadas entre sí. Se encontró que existía una relación positiva muy fuerte ($r = 0.80$) entre las variables. Por tanto, la GTH estaba vinculada a las competencias laborales; demostrando que debería existir un modelo organizativo, hacer empleo de tecnologías, potenciar las competencias laborales y crear un ambiente laboral para el colaborador.

En relación al tercer objetivo específico, se confirmó la relación de la compensación y las competencias laborales, con una significancia 0,000 menor que 0.05, aceptando H_a y rechazando H_o . Los resultados obtenidos según Spearman (0.346) indicaron una correlación positiva media en la conexión de las variables.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Intriago (2018), quien planteó determinar la relación del nivel de la GTH y el desarrollo de Competencias de los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior. Los resultados arrojaron una correlación positiva media de Spearman ($r = 0.209$) entre los objetos, mostrando que al aumentar la GTH se brinda un mejor desarrollo en las competencias laborales. Por lo tanto, se demostraba que la GTH se conectaba con las competencias laborales, tomando en consideración que se debería brindar un correcto clima laboral, buenos beneficios para los colaboradores e incentivos que motivaran a la productividad laboral; de esta manera lograrán generar un nivel de competencias altas y obtener mejores resultados para la entidad.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Iturralde et al., (2020), quien planteó comprender la GTH como factor determinante del éxito de las medianas empresas de la ciudad de Machala, Provincia de El Oro. Los resultados arrojaron una correlación de Pearson ($r = 0.31$), relación significativamente baja positiva. Por lo tanto, la GTH estaba relacionada con el éxito competitivo en las organizaciones de machaleñas; asimismo, se mencionaba la relación que implicaba que capaciten, desarrollen las competencias laborales de los empleados y realicen un cambio empresarial, que indicaba cómo ayudan en forma positiva a llevar al éxito a las MyPEs.

Y, por último, los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Ramírez y Velásquez (2021), donde planeo determinar la relación que existe del capital humano y la competitividad laboral en los empleados de la empresa. Se encontró según Spearman ($r=0.398$) la relación positiva media. En conclusión, los hallazgos respaldaban la afirmación de que la GTH tenía un efecto positivo en las competencias laborales de los empleados. Además, se destacaba que la capacitación continua de los empleados en una empresa podía contribuir a su estabilidad y éxito.

En relación al cuarto objetivo específico, se confirmó la relación de la compensación y las competencias laborales, con una significancia 0,000 menor que 0.05, aceptando H_a y rechazando H_o . Los resultados obtenidos según Spearman (0.763) indicaban una relación positiva muy fuerte en la conexión de las variables.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Ore (2018), quien planteó como objetivo principal hallar la vinculación de la Capacitación y Competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C. Obteniendo como resultados que existe una relación significativa 0.992. Por lo tanto, estas pruebas respaldaban y reforzaban la existente correlación positiva perfecta significativa entre ambas variables, por lo que, la llegada de programas de capacitación, liderazgo colaborativo, un clima laboral amigable y el fortalecimiento de habilidades laborales, el crecimiento de competencias profesionales o el desarrollo de aptitudes laborales ayudaría al crecimiento organización. Por lo cual, esta investigación respaldaba la importancia de la GTH y la promoción de la competitividad laboral.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Pérez y Andrés (2021), quienes plantearon reconocer la relación de GTH y competencias laborales en el rendimiento de las empresas y cómo influyen algunos factores en su desempeño laboral. Se encontró en los resultados la correlación positiva considerable entre los objetos de estudio ($Rho=0.554$). Por lo tanto, se analizó que debe de existir una mejor gestión del talento interno, empleando un agradable ambiente laboral, complementándolo con la presencia de incentivos para aumentar el compromiso organizacional, para que los objetivos y las metas sean

cumplidos en la entidad, provocando una mayor productividad en los colaboradores y obteniendo ventaja en la competencia.

Y, por último, los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Cercado y López (2022), quienes plantearon establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia laboral. Se encontró en los resultados la correlación de los objetos de estudio ($Rho=0.287$), indicando una relación positiva media. Por consiguiente, se pudo deducir que hay una relación, aunque no muy fuerte, del reclutamiento y la selección de personal, y las competencias laborales. Esto sugirió que al realizar un proceso de reclutamiento y selección que se enfoque en las competencias laborales de los empleados, se fomentaba un rendimiento óptimo de sus habilidades y se estimulaba el desarrollo de una comprensión integral de la organización.

En relación al quinto objetivo específico, se confirmó la conexión del mantenimiento y las competencias laborales, con una significancia 0,000 menor que 0.00, aceptando H_a y rechazando H_o . Los resultados obtenidos según Spearman (0.660) indicaban una relación positiva considerable en la conexión de las variables.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Zevallos (2018) planteó como objetivo, establecer la relación de la GTH y competencia laboral de personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. Los resultados arrojaron una correlación positiva perfecta según Spearman ($r = 0.958$), con una significancia de ($r = 0.04$). Por lo tanto, se mostró la relación entre los objetos de estudio, que vienen a ser acciones que ayudaron a lograr los objetivos en la entidad asociados al comportamiento del empleado, en ese aspecto se mencionaba que se debe brindar mayor importancia a la GTH, en caso se desee una mejoría en las habilidades para una mejora continua de procesos.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Rivas (2019), planteó como objetivo, determinar la relación de GTH y las competencias en trabajadores de la Micro red Salud Catache -Santa Cruz, 2019. Los resultados arrojaron una correlación según Spearman ($r = 0.562$), una relación positiva considerable entre variables. Por ende, se evidencio una relación positiva moderada que implicaba que la GTH aporta a mejoras efectivas en los resultados

laborales de los colaboradores. En este sentido, una correcta GTH promovería a que desarrollen las competencias laborales, que impulsaría un desempeño más eficiente en cada puesto de trabajo y conducirá al éxito organizacional.

Y, por último, los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Abad (2022), planteó como objetivo, determinar la relación de la GTH y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022. Los resultados arrojaron una correlación según Spearman ($r = 0.930$), una relación positiva perfecta entre variables. Por lo cual, se pudo visualizar que se aceptó la hipótesis y destacaba la significativa correlación entre GTH y competitividad laboral de la entidad de apuestas de deporte, donde se manifestaba que deben mejorar sus competencias laborales, describiéndolas como que eran las capacidades y conocimientos que poseían los colaboradores por cada función, y recomendaban trabajar en el momento de iniciar la GTH en sus procesos.

En relación al sexto objetivo específico, se confirmó la relación de la evaluación y las competencias laborales, con una significancia 0,000 menor que 0.05, aceptando H_a y rechazando H_o . Los resultados obtenidos según Spearman (0.814) indicaban una relación positiva muy fuerte en la conexión de las variables.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Barrios (2019), quien planteó como objetivo establecer cómo se relaciona la evaluación en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C. Demostrando que existía una relación positiva considerable de ($r = 0,654$) según Spearman. En consecuencia, identificó una conexión entre la evaluación y las competencias de los empleados laborales, esto sugirió que la manera de evaluación en el desempeño de los empleados y las competencias, ya que estaban vinculadas al desarrollo, fortalecimiento de las habilidades y conocimientos que necesitaban los trabajadores para que cumplan exitosamente sus responsabilidades laborales.

Los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Quispe (2019), que planteó como objetivo, conocer la relación que existe de la GTH y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé -2019. Se encontró en los resultados que arrojaron una

correlación positivamente considerable ($r = 0,625$) de la conexión de la GTH y la competencia laboral según Spearman. En consecuencia, se aceptó la hipótesis planteada donde la conexión significativa GTH con las competencias laborales implicaba que el recurso humano esté mejor capacitado para sus funciones en sus áreas correspondientes del hospital.

Y, por último, los resultados mostraron coincidencia con los trabajos anteriores como es el de Arévalo (2020), planteó como objetivo, establecer la influencia de GTH en las competencias laborales en la empresa Teleatento del Perú S.A.C., Callao, 2020. Se encontró en los resultados que arrojaron una correlación positiva considerable ($r = 0.631$) de la conexión de la GTH y la competencia laboral según Spearman. En resumen, se observaba una influencia significativa de la GTH en las competencias laborales en la entidad. Esto demostraba que la forma en que se gestionaba la GTH tenía un impacto positivo para el desarrollo y mejoraba las competencias laborales en los empleados.

VI. CONCLUSIONES

1.- De los resultados con respecto al objetivo general, visualizaron la relación entre GTH y competencias laborales, ($Rho = 0,722$), una relación positiva considerable de ambas variables. Concluyendo, que se llevan a cabo procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de la GTH con el objetivo de la mejora de las competencias laborales del personal. Sin embargo, se evidencia que no existe el área de recursos humanos, por lo cual los procesos se realizan deficientemente y se desaprovechan, los cuales son necesarios porque permiten a los colaboradores desarrollar y mejorar sus habilidades, desempeñar sus tareas de manera efectiva, aumentar su productividad y ofrecer un servicio de calidad a los clientes; es decir, al fortalecer la GTH se tendrá un personal más calificado, motivado y con resultados favorables para la entidad.

2.- En el primer objetivo específico, en los resultados se determinó una relación existente de la admisión y competencias laborales, teniendo un coeficiente ($r = 0,529$) según Spearman, indicando una relación positiva considerable. Por lo que el proceso de admisión no se está realizando eficientemente, ya que no se están aprovechando al máximo las técnicas disponibles para seleccionar y contratar a personas competentes que posean las habilidades laborales óptimas para el crecimiento de la organización, lo cual, es necesario ya que el proceso admisión ayuda a captar talentos competentes que favorecen al desarrollo y crecimiento de la organización.

3.- En el segundo objetivo específico, en los resultados se mostraron la relación que es muy fuerte en la conexión de la aplicación y las competencias laborales, evidenciada por un coeficiente de $0,803$ según el análisis de Spearman. Esto indicaba una conexión positiva muy sólida entre ambos aspectos. En conclusión, se puede afirmar que la aplicación del personal se está llevando a cabo de manera eficiente, ya que se está asignando a los colaboradores a puestos que se ajustan a sus competencias laborales. Esto es crucial, ya que una implementación eficiente de la aplicación del personal se pueden aprovechar las competencias de los nuevos empleados. De esta manera, al colocar a los colaboradores en los puestos correctos a su perfil, se garantiza un mejor desempeño de sus funciones y

habilidades, lo cual se traduce en la posibilidad de poder dar un servicio de calidad al público objetivo.

4.- En el tercer objetivo específico, en los resultados se visualizó una conexión en la compensación y competencias laborales, tuvo un coeficiente ($r = 0,346$) según Spearman, indicando una relación positiva media. Por lo cual se concluye que la implementación del proceso de compensación a los colaboradores se viene realizando deficientemente, es decir, no se brindan beneficios e incentivos a los colaboradores en función de su productividad, lo cual, es necesario para que el personal se sienta reconocido dentro de la entidad y se proyecte a crecer como una unidad empresarial.

5.- Los hallazgos obtenidos en el cuarto objetivo específico mostraron una relación significativa y muy fuerte en el desarrollo y las competencias laborales, evidenciada por un coeficiente de 0,763 según el análisis de Spearman. Esto indicaba una conexión positiva muy fuerte entre ambos aspectos. En conclusión, se puede afirmar que la implementación eficiente del proceso de desarrollo del personal ha resultado en un aumento de rendimiento de las competencias laborales del recurso humano. Este resultado se atribuye a algunos programas de formación que ayudan al desarrollo de las funciones del personal, mejorando así la gestión de los procesos internos y logrando resultados positivos para la organización

6.- De los resultados del quinto objetivo específico, se determinó una conexión del mantenimiento y competencias laborales, teniendo un coeficiente ($r = 0,660$) según Spearman, indicando ser una correlación positiva considerable. Debido a esto el proceso para mantenimiento al personal no está aprovechando al máximo las técnicas para mantener las competencias laborales de los colaboradores, dado que los colaboradores no permanecen mucho tiempo en la empresa, lo cual es necesario de implementar para mejorar el rendimiento de las competencias laborales del recurso humano, ya que al brindar condiciones ambientales y psicológicas adecuadas al personal, estos desempeñan satisfactoriamente sus funciones y logren identificarse con la cultura organizacional de la entidad aumentando su permanencia a largo plazo.

7.- Los resultados del sexto objetivo específico revelaron la conexión muy fuerte de la evaluación y las competencias laborales, con un coeficiente de 0,814 según Spearman, lo que indicaba un resultado positivo muy fuerte. Se puede concluir que se lleva el proceso de evaluación del personal con el fin de mejorar las competencias laborales. Esta implementación es crucial, ya que contar con un supervisor encargado de realizar un seguimiento, controlar y evaluar las actividades que permiten generar una base de datos para realizar comparaciones. De esta manera, se facilita la retroalimentación y se mejora la gestión interna de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1.- A partir de los descubrimientos encontrados en el objetivo general, se confirmó la conexión entre la GTH y las competencias laborales, donde se implementan los procesos de GTH, pero no se estaban aprovechando al máximo estos procesos. Por esa razón, se recomienda implementar el área de recursos humanos para fortalecer de manera integral los procesos de la GTH, promoviendo una cultura de desarrollo y aprendizaje continuo, estableciendo indicadores de desempeño, implementando programas de reconocimiento y fomentando la comunicación constante. Al hacerlo, la organización podrá aprovechar el potencial de su recurso humano, para mejorar sus competencias laborales y obtener grandes resultados para el desarrollo y éxito de la entidad.

2.- De los hallazgos encontrados en el primer objetivo específico, se mostró la conexión entre la admisión y las competencias laborales, donde el proceso de admisión de personas no se realiza eficientemente. Por esa razón, se recomienda optimizar y fortalecer el proceso de admisión de personas mediante la actualización de las técnicas de selección (entrevistas, simulación de situaciones, exámenes, etc.), la capacitación del personal encargado, hacer uso de páginas de reclutamiento para tener mejor acceso a diversos candidatos, y la evaluación periódica de la efectividad del proceso. Al hacerlo, la organización estará en una mejor posición para captar y contratar a personas competentes que impulsen el crecimiento y desarrollo de la organización.

3.- De los hallazgos encontrados en el segundo objetivo específico, se mostró la conexión entre la aplicación y las competencias laborales, donde se implementaba el proceso de aplicación del personal eficientemente, ya que se estaba colocando a los colaboradores en puestos de acuerdo a sus competencias laborales. Por esa razón, es recomendable que se continúe con la implementación eficiente del proceso de la aplicación de los empleados, fomentar la movilidad interna, proporcionar información detallada sobre la organización, su cultura, políticas y procedimientos, brindar claridad en los roles y responsabilidades de cada puesto, y con el tiempo implementar la rotación entre áreas para desarrollar sus habilidades. Al hacerlo, la organización podrá asegurar que los colaboradores sean

colocados en los puestos adecuados a sus competencias laborales, lo que mejorará su desempeño y les permitirá dar un mejor servicio a los clientes.

4.- De los resultados obtenidos del tercer objetivo específico verifico la conexión entre la compensación y las competencias laborales requeridas. Sin embargo, se evidencia que el proceso de compensación del personal se lleva a cabo de manera deficiente. Por lo tanto, se recomienda revisar y mejorar la estructura del sistema de compensación de la entidad. Para lograr esto, se sugiere establecer metas mensuales que los empleados deben alcanzar para obtener una bonificación. Además, se propone implementar un sistema de incentivos adicionales basado en las ventas, donde los empleados pueden recibir reconocimiento por su arduo trabajo. Asimismo, se sugiere permitir que los empleados nominen a sus colegas para recibir reconocimiento por actitudes positivas o contribuciones excepcionales, los cuales serán anunciados, destacados y premiados en reuniones bimestrales. Al implementar estas acciones, se fortalecerá la motivación y el compromiso del personal, lo que contribuirá a un mejor desempeño y la creación de un ambiente de trabajo positivo y productivo.

5.- De los hallazgos encontrados en el cuarto objetivo específico, se comprobó la existencia de la conexión del desarrollo y las competencias laborales, donde se visualizó que se está implementando el proceso de desarrollo del personal eficientemente. Por esa razón, se recomienda continuar fortaleciendo y expandiendo el proceso de desarrollo del personal, ofrecer capacitación con programas en mentoring y coaching, cursos, talleres, conferencias y seminarios de habilidades blandas, venta y post venta, que estén alineados con las competencias laborales requeridas, y realizar reuniones mensuales con los colaboradores sobre las metas y escuchar sus recomendaciones para promover el liderazgo y la participación activa. Al implementar estas medidas, la organización tendrá la capacidad de lograr fortalecer las habilidades laborales de los empleados, mejorar la gestión interna y resultados positivos en cuanto a rendimiento y desarrollo de la organización.

6.- Según los descubrimientos obtenidos en el quinto objetivo específico, se confirmó la presencia de una conexión entre el mantenimiento laboral y las habilidades, donde el proceso de mantenimiento del personal no estaba

optimizando completamente las técnicas para preservar las competencias laborales del recurso humano. En consecuencia, se recomienda fortalecer y optimizar el proceso de mantenimiento del personal, centrándose en mejorar el ambiente laboral con una comunicación asertiva, reconocimiento de mérito, fomentar el trabajo en equipo, contar con un ambiente limpio que esté equipado de muebles ergonómicos para cuidar la salud física del colaborador, contar con buena iluminación, implementos de seguridad como un botiquín y equipamientos seguros para un mejor trabajo, un espacio de recreación y refrigerio para que puedan descansar en su hora libre, celebrar los cumpleaños de los colaboradores con un cup cake con el logo de la empresa y una tarjeta con buenos deseos, y celebrar los días festivos con reuniones donde se realicen juegos didácticos y un compartir con bocadillos. Al llevar a cabo este enfoque, se fomentará el desarrollo de habilidades laborales, el incremento de la satisfacción en el trabajo y la retención del personal, lo cual impulsará el desarrollo y el éxito sostenible de la entidad.

7.- Con base en los hallazgos del sexto objetivo específico, se corroboro la presencia de una conexión entre la evaluación y las habilidades requeridas en el trabajo. Se evidencio que la evaluación del personal se estaba realizando eficientemente con el objetivo de potenciar las competencias de los empleados laborales. Por esa razón, se recomienda continuar fortaleciendo y mejorando el proceso de evaluación del personal, brindar capacitaciones a los supervisores de cada área para que se emplee la retroalimentación interna de los procesos, comparar los datos mensuales de las ingresos, realizar encuestas a los clientes sobre satisfacción para medir la calidad del servicio y verificar si las capacitaciones son eficaces, asimismo, realizar encuestas a los colaboradores para aplicar mejoras internas, de esta manera realizar informes mensuales por cada área para contrastar diagnósticos de problemas recurrentes, proponer y seleccionar propuestas de mejora. Al brindar a los colaboradores la oportunidad de recibir retroalimentación constructiva y de desarrollar sus habilidades, la organización estará mejor posicionada para alcanzar un desempeño óptimo y lograr resultados exitosos.

REFERENCIAS

- Abad A. (2022). Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94567/Abad_VAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agudelo, E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Print versión ISSN 1900-3803. Entramado vol.15 no.1 Cali.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032019000100116
- Alles M. (2016). Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Editorial: Granica. Argentina.
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arévalo, Y. (2020). Gestión del talento humano en el logro de competencias laborales, Teleatento del Perú S.A.C., Callao, 2020. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52930/Arevalo_CYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena G. (2017). Metodología de la investigación. Editorial: Patria
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barrios N. (2019). Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54710/Barrios_MNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Benito, F. (2021). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Editorial: Editex.España.<https://books.google.com.pe/books?id=IA4tEAAAQBAJ&pg=PA71&dq=gestion+del+talento&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjylWCpdz6AhWKJrkGHXLSdq04FBD0AXoECAYQAg#v=onepage&q=gestion%20del%20talento&f=false>

Cantero J. (2018). Gestión del talento humano y su relación con la competitividad en una empresa procesadora y distribuidora de alimentos de Lima metropolitana. Perú.
<https://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/3651/cantero-dianderas-juan-ramon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Campos, R. Y., Lao, M. N., Torres, C., & Raymundo, C. (2022). Modelo de Gestión del conocimiento para mejorar la Productividad del Talento Humano en empresas del sector manufactura. Edu.Pe.,
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624671/CB514NH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cercado K. y Lopez Z. (2022). Proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113547/Cercado_GK-L%C3%B3pez_RZJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez D. (2019). Gestión del talento humano y el Desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del seguro integral de salud en San Miguel – Lima. Repositorio Señor de Sipan.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5605/Ch%C3%A1vez%20Llanos%20Doris%20Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato I. (2020). Gestión del talento humano. Editorial: Mc Graw Hill.España.<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BD%5D%20Libros%20-%20Gestion%20del%20talento%20humano.pdf>

Córdova S. (2017). Gestión del talento humano y competencias laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho - 2016. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15221/C%c3%b3rdova_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enaho (2020). Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2020 - [Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI] <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2020-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-inei>

Falcón, V., Pertile V. y Ponce B. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales. resultados diagnóstico para la intervención en El Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - Ciudad de Corrientes (2017-2018). http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/110388/Documento_completo.13544.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. https://www.researchgate.net/publication/343022165_Tipos_de_justificacion_en_la_investigacion_cientifica/link/5f1212a2299bf1e548c0b5d8/download

Función Pública. (2016). Guía metodológica para la identificación, definición, descripción y evaluación de competencias / capacidades profesionales. https://usp.funcionpublica.gob.mx/html/Documentacion-UPRH/PGCM/GUIA_METODOLOGICA_COMPETENCIAS_CAPACIDADES_PROFESIONALES.pdf

Garrell, A. (2021). La competitividad y sus claves. España. <https://esdi.es/wp-content/uploads/2018/04/La-competitividad-y-sus-claves.pdf>

Gaspar, F. (2022). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Pol. Con.* (Edición núm. 58) Vol. 6, No 8. pp. 318-329, ISSN: 2550 - 682X. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf>

Gómez A. (2018). ¿Qué es y para qué sirve el muestreo estadístico?

<https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>

Guardamino, D. (2021). Gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72373/Guardamino_ZD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández R., et al. (2014). Metodología de la investigación.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández H. y Holguin C. (2018). Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project S.A.C., Perú.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4300/1/RE_ADMI_HUGO.HERN%C3%81NDEZ_CESAR.HOLGUIN_COMPTEENCIAS.LABORALES_DATOS.PDF

Huamani, S. (2019). Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria.

[https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1641/HUAMANI%20MANTARI%2C%20SOFIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Mej%C3%ADa%20\(2017\)%20%E2%80%9CLa%20investigaci%C3%B3n,para%20llegar%20a%20conclusiones%20relevantes.](https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1641/HUAMANI%20MANTARI%2C%20SOFIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Mej%C3%ADa%20(2017)%20%E2%80%9CLa%20investigaci%C3%B3n,para%20llegar%20a%20conclusiones%20relevantes.)

INEI (2023), Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana, Perú.

<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2022.pdf>

Intriago, D. (2018). Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones De Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San

Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado].
Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago_md.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Iturralde K. & et al. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas.V5-N6-1 (dic) 2020.file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaGestionDelTalentoHumanoComoFactorDeterminanteDel-7897676.pdf

Lazzati, S. (2020). Competencias, Cambio y Coaching. Editorial: Gustavo Wald.Argentina.<https://books.google.com.pe/books?id=TBz-DwAAQBAJ&pg=PT132&dq=competencias+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjMr47W25X7AhVPBrkGHambAqw4ChDoAXoECA8QAg#v=onepage&q=competencias%20laborales&f=false>

MTPE, (2023), Informe trimestral del mercado laboral, Perú

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4202587/RET%20Febrero_2022%20T3.pdf?v=1677623496

Montes D. et al. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia.

<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

Nicho A. (2017). Gestión del talento humano y la ventaja competitiva de la empresa J&MC Contratistas Generales S.A.C 2016.Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22083/Nicho_ZAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H., et.al. (2018). Metodología de la investigación. Editorial: Adriana Gutiérrez M.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

- Ochoa C. y Molina M. (2018). Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida. España. https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13363-RUTA/Fundamentos_29.pdf
- Oliveros M. (2018). El Respeto. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/view/642/656>
- Ore P. (2018). Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa Fuster S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65076/Ore_TP-T-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paella, S. y Martins F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- Pérez, F., & Andrés, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>
- Putpañi Meléndez, I. (2022). Gestión del talento humano y clima laboral en una Ugel de Lima 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97488>
- Quiroz G. y Torres E. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. Vol. 25 N°2: pp. 157-164. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/2109>
- Quispe, A. (2019). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40908/Quispe_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez R. y Velasquez D. (2021). El capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020. Perú. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8210/1/REP_RUB%
%c3%8d.RAMIREZ_DANITZA.VEL%
%c3%81SQUEZ_EL.CAPITAL.HUMANO.Y.LA.COMPETITIVIDAD.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8210/1/REP_RUB%c3%8d.RAMIREZ_DANITZA.VEL%c3%81SQUEZ_EL.CAPITAL.HUMANO.Y.LA.COMPETITIVIDAD.pdf)

- Reyes Pérez, M. D., Gómez Fuertes, A., & Ramos Farroñán, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>
- Rivas, S. (2019). Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019. [Tesis para maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59463/Rivas_S-S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero Parra, L.M. y Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117
<https://www.proquest.com/docview/2482215447/fulltextPDF/E75FD0DDE7EC428CPQ/1?accountid=37408>
- Salas, D. (2020). La encuesta y el cuestionario.
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Salazar, V., Andrade, C. y Campoverde, C. (2018). El lavado de activos y las empresas de seguros en el Ecuador. *Revista Publicando*, 5 No 14. No. 2. 2018,141-149. ISSN 1390-9304.
<https://core.ac.uk/download/pdf/236644988.pdf>
- Santamaria E. y Frías E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>
- Sotol, L. (2021). La gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres 2020. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61749/Soto_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SUNAFIL (26 de diciembre de 2022.) Boletín Sunafil te Informa. Vol. 1, N.º 7, diciembre de 2022. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4010459/Sunafil%20Informa_Diciembre%202022.pdf.pdf

SUNAFIL (2022). Boletín estadístico del último trimestre del 2022. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3992103/Boleti%CC%81n%20Estadi%CC%81stico%20-%20III%20Trimestre%202022.pdf.pdf?v=1672177264>

Sunat (2020) Las micro y pequeñas empresas en el Perú Resultados en 2020.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2020.pdf>

Toledo, E. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. [Tesis para obtener el grado de maestría.] Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallejo L. (2016). Gestión del talento humano. Editorial: Espoch. Ecuador.
https://www.pdfprof.com/PDF_Image.php?id=42192&t=37

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Vega, A., et al. (2021). Estudios transversales.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179

Vilcarromero, Ruiz, R., Aldana-Zavala, J. J., & Colina-Ysea, F. J. (2022). FLEXIBILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TELETRABAJO. Vilcarromero-Ruiz, Raúl; Aldana-Zavala, Julio Juvenal; Colina-Ysea, Félix Jos,
47(9),381–

386.<https://www.proquest.com/docview/2728236040/abstract/DB2477AF7005466APQ/1?accountid=37408>

Zavala D. (2021). Gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021, Perú. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72373/Guardamino_ZD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zevallos, E. (2018). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1483/TESIS%20DE%20ZEVALLOS%20ORE%20EDITH%20DEYSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zita A. (2020). Población y muestra.

<https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	D.conceptual	D.operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Según chiavenato (2020), la gth es un área importante que tiene como recurso principal a las personas, teniendo como función la captación y mantenimiento de personas talentosas que en conjunto con la empresa colaboran en alcanzar objetivos personales y organizacionales.	La gth es muy importante en la entidad, es situacional y contingente, está sujeta a la cultura organizacional, la estructura organizativa, los procesos internos, como está constituido el ambiente en general, la tecnología empleada, las actividades de la organización y muchas otras variables clave.	Admisión	Reclutamiento	1	5-siempre 4-casi siempre 3-algunas Veces 2-casi nunca 1-nunca
				Selección	2-3	
			Aplicación	Orientación	4	
				Modelado	5	
				Evaluación de rendimiento	6	
			Compensación	Remuneración	7	
				Incentivos	8	
				Prestaciones	9	
			Desarrollo	Capacitación	10-11	
				Desarrollo	12-13	
			Mantenimiento	Relaciones con los empleados	14	
				Higiene, salud Y seguridad	15-16	
			Evaluación	Base de datos	17-18-19	

Variable	D.conceptual	D.operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Competencias Laborales	Según alles (2016), las competencias laborales son rasgos de la personalidad que pueden traducirse en comportamientos que conducen al éxito en el trabajo.	Las competencias laborales son la capacidad de una empresa para generar, mantener, mejorar su desarrollo y crecimiento en un entorno socioeconómico determinado.	Competencia básica	Iniciativa laboral	1-2	5-siempre 4-casi siempre 3-algunas Veces 2-casi nunca 1-nunca
				Liderazgo laboral	3-4	
				Comunicación laboral	5-6	
				Planificación laboral	7-8	
			Competencia gerencial	Adaptación laboral	9	
				Cooperación laboral	10-11	
				Resolución de problemas	12-13	
			Competencia específica	Decisiones laborales	14-15	
				Actividades laborales	16-17	
				Actividades específicas	18-19	
				Actividades especializadas	20-21	

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: La Gestión del Talento Humano y la Competencia Laboral en las empresas del sector comercial, Lima - 2022

Problemática	Hipótesis	Objetivo	Variables	Metodología	Población
			<p>Variable 1:</p> <p>Según Chiavenato (2020), la GTH es una unidad de negocio que actúa como consultoría, es decir, presta servicios en los ámbitos de la contratación, la selección, la formación, la comunicación, la remuneración, el apoyo de lo social, seguridad y salud en el trabajo, etc.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>El estudio es de tipo aplicada.</p> <p>Enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño no experimental de corte transversal, descriptivo, correlacional.</p>	<p>La población constituye 50 colaboradores activos de las empresas del rubro comercial.</p>
¿Cuál es la relación que existe entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial?	Existe una relación entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial.	Determinar la relación existente entre la GTH y las competencias laborales en una empresa del sector comercial...	<p>Variable 2:</p> <p>Según Alles (2016), las competencias laborales son un rasgo de la personalidad que puede traducirse en comportamientos que conducen al éxito en el trabajo.</p>	<p>Variabes y operacionalización</p> <p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones: Admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación.</p> <p>Variable 2: Competencia laboral</p> <p>Dimensiones: competencias básicas, específicas y gerenciales.</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos</p> <p>Método descriptivo, y el método estadístico descriptivo e inferencial.</p>

Anexo 3. Cuestionarios de las variables

CUESTIONARIO GESTIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GTH

Instrucciones: A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable GTH. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

Opciones de respuesta:

- 1 = Siempre
 2 = Casi Siempre
 3 = Algunas Veces
 4 = Casi Nunca
 5 = Nunca

N.º	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN						
	Indicador: Reclutamiento					
1	El reclutamiento interno promueve postular a puestos de mayor jerarquía.					
	Indicador: Selección					
2	El proceso de selección del personal se adapta a las necesidades de la empresa.					
3	El proceso de selección del personal es eficiente.					
DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN						
	Indicador: Orientación					
4	Se realiza la inducción a las funciones que desempeñará.					
	Indicador: Modelado					
5	Se explican las políticas y normativas en el primer día de trabajo.					
	Indicador: Evaluación del rendimiento					
6	Se realizan evaluaciones de desempeño para bonificar su productividad.					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN						
	Indicador: Remuneración					
7	Los beneficios económicos están en función de las metas logradas.					
	Indicador: Incentivos					
8	Se cuenta con un programa de incentivos económicos por incremento de productividad.					

	Indicador: Prestaciones						
9	Los beneficios económicos que reciben son favorables.						
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO						
	Indicador: Capacitación						
10	Las capacitaciones favorecen incrementar su rendimiento.						
11	Las capacitaciones recibidas se ven reflejadas en las metas cumplidas.						
	Indicador: Desarrollo						
12	Se les ofrece incentivos a los colaboradores eficientes para retenerlos.						
13	Los colaboradores con formación profesional cumplen con las metas planificadas.						
	DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO						
	Indicador: Relaciones con los empleados						
14	Se respetan las normas y los reglamentos para una buena interacción interna.						
	Indicador: Higiene, salud y seguridad						
15	Son suficientes las medidas de seguridad implantadas en la empresa.						
16	Los colaboradores disponen con equipos de seguridad para realizar su trabajo.						
	DIMENSIÓN 6: EVALUACIÓN						
	Indicador: Base de datos						
17	Se plantean objetivos o metas trimestrales y anuales.						
18	El puesto que desempeña contribuye al crecimiento de la empresa.						
19	Se realiza una retroalimentación continua para mejorar los procesos.						

Gracias por completar el cuestionario.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Instrucciones: A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable competencias laborales. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

Opciones de respuesta:

- 1 = Siempre
- 2 = Casi Siempre
- 3 = Algunas Veces
- 4 = Casi Nunca
- 5 = Nunca

N.º	DIMENSIONES / ítems	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA BÁSICA					
	Indicador: Iniciativa laboral					
1	Toma usted la iniciativa para realizar su actividad laboral.					
2	Adopta una actitud proactiva ante problemas presentados en la empresa.					
	Indicador: Liderazgo laboral					
3	Posee la capacidad para poder liderar con éxito la ejecución de los proyectos.					
4	Confía en su profesionalismo para lograr las metas del equipo de trabajo.					
	Indicador: Comunicación laboral					
5	La comunicación es asertiva entre los compañeros de trabajo.					
6	Existe una comunicación fluida entre las áreas diversas de la empresa					
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA GERENCIAL					
	Indicador: Planificación laboral					
7	Se planifican las actividades de capacitación de los colaboradores.					
8	Se logra cumplir con las metas planificadas de su área.					
	Indicador: Adaptación laboral					

9	Tiene facilidad para cumplir los nuevos procesos en la empresa.					
	Indicador: Cooperación laboral					
10	Existe la cooperación laboral en los equipos de trabajo.					
11	Su equipo de trabajo coopera para alcanzar las metas.					
	Indicador: Resolución de problemas					
12	Resuelve los problemas de acuerdo a los protocolos de la empresa.					
13	Se atiende los problemas laborales respetando las normas jurídicas.					
	Indicador: Decisiones laborales					
14	Las capacitaciones le favorecen ejecutar decisiones eficientes.					
15	Las decisiones individuales contribuyen al éxito de la empresa.					
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA ESPECÍFICA					
	Indicador: Actividades laborales					
16	Desempeña las funciones de su puesto de trabajo con eficacia.					
17	Realiza actividades no relacionadas a su puesto.					
	Indicador: Actividades específicas					
18	Desarrolla actividades que involucran sus conocimientos técnicos y/o profesionales.					
19	Sus habilidades son adecuadas a las funciones del puesto.					
	Indicador: Actividades especializadas					
20	La empresa realiza capacitaciones para el desarrollo profesional.					
21	Sus especializaciones son favorables para incrementar la productividad en su trabajo.					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos por los expertos

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima – 2023". 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

Nombres y Apellidos del juez:	Espinoza Agurto, Carlos Aurelio		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Briones Moreno, Carmen Rosa
	Quiiano Arana, Roberto Carlos
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa comercial L.H.B. Importaciones S.A.C



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 6 dimensiones, de 13 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano GTH

Según Chiavenato (2020), la GTH es una unidad de negocio que actúa como consultoría, es decir, presta servicios en los ámbitos de la contratación, la selección, la formación, la comunicación, la remuneración, el apoyo de lo social, seguridad y salud en el trabajo, etc.

- **Variable 2:** Competencias laborales

Según Alles (2016), la competencia laboral es un rasgo de la personalidad que puede traducirse en comportamientos que conducen al éxito en el trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano GTH	Admisión	La admisión de personas son procesos utilizados para atraer a nuevos empleados a una organización, también pueden denominarse suministros de personas o procesos de provisión, posee reclutamiento y selección de personas (Chiavenato, 2020).
	Aplicación	La aplicación de personas es una serie de pasos utilizados para elaborar las actividades que realizan los trabajadores en una organización para dirigir y controlar su rendimiento. (Chiavenato, 2020).
	Compensación	La compensación de personas son procesos que motivan a los colaboradores y satisfacen las necesidades de los trabajadores, esto incluye beneficios, incentivos, recompensas y servicios sociales (Chiavenato,2020).
	Desarrollo	El desarrollo del personal es un proceso utilizado para formar y mejorar el desarrollo personal y profesional, incluye formación, promoción e interpretación y programas de comunicación, programas de transición laboral y desarrollo de la carrera (Chiavenato, 2020).

	Mantenimiento	El mantenimiento del personal es una serie de pasos que son elaborados para brindar condiciones óptimas tanto psicológicas y ambientales que satisfagan a los empleados para la actividad laboral, incluyendo la disciplina, la seguridad, la salud, el mantenimiento de la gestión de su calidad en la vida de ellos y como se relacionan. (Chiavenato, 2020).
	Evaluación	La evaluación de las personas son una serie de pasos que se dan para tener un control y supervisión de las actividades de los trabajadores y corroborar los resultados con retroalimentación, en donde incluye sistemas de información y bases de datos. (Chiavenato, 2020).
Competencias laborales	Competencia básica	La competencia básica se hace referencia a lo básico o fundamental a nivel organizativo y suelen representar los valores y ciertas características que distinguen a una organización de otras y que son necesarias para la aplicación de la estrategia (Alles, 2016).
	Competencia gerencial	La competencia gerencial hace referencia a gerentes, supervisores, coordinadores de área y otros directivos con subordinados, es decir toda trabajador que tenga a su cargo a otras personas (Alles, 2016).
	Competencia específica	La competencia específica por área se refiere a las competencias específicas o prioritarias que se necesitan en personal que trabajan en un campo específico, como la fabricación o el sector financiero (Alles, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima – 2023” elaborado por Briones Moreno, Carmen Rosa y Quijano Arana, Roberto Carlos en el año 2023. 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



Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano GTH

- Primera dimensión: Admisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Reclutamiento					
El reclutamiento interno promueve postular a puestos de mayor jerarquía.	1	4	4	4	
Indicador: Selección					
El proceso de selección del personal se adapta a las necesidades de la empresa.	2	4	4	4	
El proceso de selección del personal es eficiente.	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Aplicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Orientación					
Se realiza la inducción a las funciones que desempeñará.	4	4	4	4	
Indicador: Modelado					
Se explican las políticas y normativas en el primer día de trabajo.	5	4	4	4	
Indicador: Evaluación del rendimiento					
Se realizan evaluaciones de desempeño para bonificar su productividad.	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Remuneración					
Los beneficios económicos están en función de las metas logradas.	7	4	4	4	
Indicador: Incentivos					

Se cuenta con un programa de incentivos económicos por incremento de productividad.	8	4	4	4	
Indicador: Prestaciones					
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Capacitación					
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	10	4	4	4	
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	11	4	4	4	
Indicador: Desarrollo					
Se les ofrece incentivos a los colaboradores eficientes para retenerlos.	12	4	4	4	
Los colaboradores con formación profesional cumplen con las metas planificadas.	13	4	4	4	

- Quinta dimensión: Mantenimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Relaciones con los empleados					
Se respetan las normas y los reglamentos para una buena interacción interna.	14	4	4	4	
Indicador: Higiene, salud y seguridad					
Son suficientes las medidas de seguridad implantadas en la empresa.	15	4	4	4	
Los colaboradores disponen con equipos de seguridad para realizar su trabajo.	16	4	4	4	

- Sexta dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Base de datos					
Se plantean objetivos o metas trimestrales y anuales.	17	4	4	4	
El puesto que desempeña contribuye al crecimiento de la empresa.	18	4	4	4	
Se realiza una retroalimentación continua para mejorar los procesos.	19	4	4	4	

Variable del instrumento: Competencias laborales

- Primera dimensión: Competencia básica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Iniciativa laboral					
Toma usted la iniciativa para realizar su actividad laboral.	1	4	4	4	
Adopta una actitud proactiva ante problemas presentados en la empresa.	2	4	4	4	
Indicador: Liderazgo laboral					
Posee la capacidad para poder liderar con éxito la ejecución de los proyectos.	3	4	4	4	
Confía en su profesionalismo para lograr las metas del equipo de trabajo.	4	4	4	4	
Indicador: Comunicación laboral					
La comunicación es asertiva entre los compañeros de trabajo.	5	4	4	4	
Existe una comunicación fluida entre las áreas diversas de la empresa	6	4	4	4	

- Segunda dimensión Competencia gerencial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Planificación laboral					
Se planifican las actividades de capacitación de los colaboradores.	7	4	4	4	
Se logra cumplir con las metas planificadas de su área.	8	4	4	4	
Indicador: Adaptación laboral					
Tiene facilidad para cumplir los nuevos procesos en la empresa.	9	4	4	4	
Cooperación laboral					
Existe la cooperación laboral en los equipos de trabajo.	10	4	4	4	
Su equipo de trabajo coopera para alcanzar las metas.	11	4	4	4	
Resolución de problemas					
Resuelve los problemas de acuerdo a los protocolos de la empresa.	12	4	4	4	
Se atiende los problemas laborales respetando las normas jurídicas.	13	4	4	4	
Decisiones laborales					
Las capacitaciones le favorecen ejecutar decisiones eficientes.	14	4	4	4	
Las decisiones individuales contribuyen al éxito de la empresa.	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencia específica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Actividades laborales					
Desempeña las funciones de su puesto de trabajo con eficacia.	16	4	4	4	
Realiza actividades no relacionadas a su puesto.	17	4	4	4	

Indicador: Actividades específicas					
Desarrolla actividades que involucran sus conocimientos técnicos y/o profesionales.	18	4	4	4	
Sus habilidades son adecuadas a las funciones del puesto.	19	4	4	4	
Indicador: Actividades especializadas					
La empresa realiza capacitaciones para el desarrollo profesional.	20	4	4	4	
Sus especializaciones son favorables para incrementar la productividad en su trabajo.	21	4	4	4	



.....

Dr, Carlos Aurelio Espinoza Agurto

DNI N° 08283815

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 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima – 2023”. 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

Nombres y Apellidos del juez:	Cifuentes La Rosa, Agliberto Cesar		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Briones Moreno, Carmen Rosa Quiiano Arana, Roberto Carlos
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa comercial L.H.B. Importaciones S.A.C
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 6 dimensiones, de 13 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano GTH

Según Chiavenato (2020), la GTH es una unidad de negocio que actúa como consultoría, es decir, presta servicios en los ámbitos de la contratación, la selección, la formación, la comunicación, la remuneración, el apoyo de lo social, seguridad y salud en el trabajo, etc.

- **Variable 2:** Competencias laborales

Según Alles (2016), las competencias laborales son rasgos de la personalidad que pueden traducirse en comportamientos que conducen al éxito en el trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano GTH	Admisión	La admisión de personas son procesos utilizados para atraer a nuevos empleados a una organización, también pueden denominarse suministros de personas o procesos de provisión, posee reclutamiento y selección de personas (Chiavenato, 2020).
	Aplicación	La aplicación de personas es una serie de pasos utilizados para elaborar las actividades que realizan los trabajadores en una organización para dirigir y controlar su rendimiento. (Chiavenato, 2020).
	Compensación	La compensación de personas son procesos que motivan a los colaboradores y satisfacen las necesidades de los trabajadores, esto incluye beneficios, incentivos, recompensas y servicios sociales (Chiavenato,2020).
	Desarrollo	El desarrollo del personal es un proceso utilizado para formar y mejorar el desarrollo personal y profesional, incluye formación, promoción e interpretación y programas de comunicación, programas de transición laboral y desarrollo de la carrera (Chiavenato, 2020).
	Mantenimiento	El mantenimiento del personal es una serie de pasos que son elaborados para brindar condiciones óptimas tanto psicológicas y ambientales que satisfagan a los empleados para la actividad laboral, incluyendo la disciplina, la seguridad, la salud, el mantenimiento de la gestión de su calidad en la vida de ellos y como se relacionan. (Chiavenato, 2020).

	Evaluación	La evaluación de las personas son una serie de pasos que se dan para tener un control y supervisión de las actividades de los trabajadores y corroborar los resultados con retroalimentación, en donde incluye sistemas de información y bases de datos. (Chiavenato, 2020).
Competencias laborales	Competencia básica	La competencia básica se hace referencia a lo básico o fundamental a nivel organizativo y suelen representar los valores y ciertas características que distinguen a una organización de otras y que son necesarias para la aplicación de la estrategia (Alles, 2016).
	Competencia gerencial	La competencia gerencial hace referencia a gerentes, supervisores, coordinadores de área y otros directivos con subordinados, es decir toda trabajador que tenga a su cargo a otras personas (Alles, 2016).
	Competencia específica	La competencia específica por área se refiere a las competencias específicas o prioritarias que se necesitan en personal que trabajan en un campo específico, como la fabricación o el sector financiero (Alles, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima – 2023” elaborado por Briones Moreno, Carmen Rosa y Quijano Arana, Roberto Carlos en el año 2023. 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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel





Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano GTH

- Primera dimensión: Admisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Reclutamiento					
El reclutamiento interno promueve postular a puestos de mayor jerarquía.	1	4	4	4	
Indicador: Selección					
El proceso de selección del personal se adapta a las necesidades de la empresa.	2	4	4	4	
El proceso de selección del personal es eficiente.	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Aplicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Orientación					
Se realiza la inducción a las funciones que desempeñará.	4	4	4	4	
Indicador: Modelado					
Se explican las políticas y normativas en el primer día de trabajo.	5	4	4	4	
Indicador: Evaluación del rendimiento					
Se realizan evaluaciones de desempeño para bonificar su productividad.	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Remuneración					
Los beneficios económicos están en función de las metas logradas.	7	4	4	4	
Indicador: Incentivos					



Se cuenta con un programa de incentivos económicos por incremento de productividad.	8	4	4	4	
Indicador: Prestaciones					
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Capacitación					
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	10	4	4	4	
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	11	4	4	4	
Indicador: Desarrollo					
Se les ofrece incentivos a los colaboradores eficientes para retenerlos.	12	4	4	4	
Los colaboradores con formación profesional cumplen con las metas planificadas.	13	4	4	4	

- Quinta dimensión: Mantenimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Relaciones con los empleados					
Se respetan las normas y los reglamentos para una buena interacción interna.	14	4	4	4	
Indicador: Higiene, salud y seguridad					
Son suficientes las medidas de seguridad implantadas en la empresa.	15	4	4	4	
Los colaboradores disponen con equipos de seguridad para realizar su trabajo.	16	4	4	4	



- Sexta dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Base de datos					
Se plantean objetivos o metas trimestrales y anuales.	17	4	4	4	
El puesto que desempeña contribuye al crecimiento de la empresa.	18	4	4	4	
Se realiza una retroalimentación continua para mejorar los procesos.	19	4	4	4	

Variable del instrumento: Competencias laborales

- Primera dimensión: Competencia básica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Iniciativa laboral					
Toma usted la iniciativa para realizar su actividad laboral.	1	4	4	4	
Adopta una actitud proactiva ante problemas presentados en la empresa.	2	4	4	4	
Indicador: Liderazgo laboral					
Posee la capacidad para poder liderar con éxito la ejecución de los proyectos.	3	4	4	4	
Confía en su profesionalismo para lograr las metas del equipo de trabajo.	4	4	4	4	
Indicador: Comunicación laboral					
La comunicación es asertiva entre los compañeros de trabajo.	5	4	4	4	
Existe una comunicación fluida entre las áreas diversas de la empresa	6	4	4	4	



- Segunda dimensión Competencia gerencial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Planificación laboral					
Se planifican las actividades de capacitación de los colaboradores.	7	4	4	4	
Se logra cumplir con las metas planificadas de su área.	8	4	4	4	
Indicador: Adaptación laboral					
Tiene facilidad para cumplir los nuevos procesos en la empresa.	9	4	4	4	
Cooperación laboral					
Existe la cooperación laboral en los equipos de trabajo.	10	4	4	4	
Su equipo de trabajo coopera para alcanzar las metas.	11	4	4	4	
Resolución de problemas					
Resuelve los problemas de acuerdo a los protocolos de la empresa.	12	4	4	4	
Se atiende los problemas laborales respetando las normas jurídicas.	13	4	4	4	
Decisiones laborales					
Las capacitaciones le favorecen ejecutar decisiones eficientes.	14	4	4	4	
Las decisiones individuales contribuyen al éxito de la empresa.	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencia específica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Actividades laborales					
Desempeña las funciones de su puesto de trabajo con eficacia.	16	4	4	4	
Realiza actividades no relacionadas a su puesto.	17	4	4	4	



Indicador: Actividades específicas					
Desarrolla actividades que involucran sus conocimientos técnicos y/o profesionales.	18	4	4	4	
Sus habilidades son adecuadas a las funciones del puesto.	19	4	4	4	
Indicador: Actividades especializadas					
La empresa realiza capacitaciones para el desarrollo profesional.	20	4	4	4	
Sus especializaciones son favorables para incrementar la productividad en su trabajo.	21	4	4	4	

.....
Dr, Cifuentes La Rosa, Agliberto Cesar

DNI N° 09534164

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 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima – 2023”. 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

Nombres y Apellidos del juez:	Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Briones Moreno, Carmen Rosa Quiiano Arana, Roberto Carlos
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa comercial L.H.B. Importaciones S.A.C



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 6 dimensiones, de 13 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano GTH

Según Chiavenato (2020), la GTH es una unidad de negocio que actúa como consultoría, es decir, presta servicios en los ámbitos de la contratación, la selección, la formación, la comunicación, la remuneración, el apoyo de lo social, seguridad y salud en el trabajo, etc.

- **Variable 2:** Competencias laborales

Según Alles (2016), las competencias laborales son un rasgo de la personalidad que pueden traducirse en comportamientos que conducen al éxito en el trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano GTH	Admisión	La admisión de personas son procesos utilizados para atraer a nuevos empleados a una organización, también pueden denominarse suministros de personas o procesos de provisión, posee reclutamiento y selección de personas (Chiavenato, 2020).
	Aplicación	La aplicación de personas es una serie de pasos utilizados para elaborar las actividades que realizan los trabajadores en una organización para dirigir y controlar su rendimiento. (Chiavenato, 2020).
	Compensación	La compensación de personas son procesos que motivan a los colaboradores y satisfacen las necesidades de los trabajadores, esto incluye beneficios, incentivos, recompensas y servicios sociales (Chiavenato,2020).
	Desarrollo	El desarrollo del personal es un proceso utilizado para formar y mejorar el desarrollo personal y profesional, incluye formación, promoción e interpretación y programas de comunicación, programas de transición laboral y desarrollo de la carrera (Chiavenato, 2020).



	Mantenimiento	El mantenimiento del personal es una serie de pasos que son elaborados para brindar condiciones óptimas tanto psicológicas y ambientales que satisfagan a los empleados para la actividad laboral, incluyendo la disciplina, la seguridad, la salud, el mantenimiento de la gestión de su calidad en la vida de ellos y como se relacionan. (Chiavenato, 2020).
	Evaluación	La evaluación de las personas son una serie de pasos que se dan para tener un control y supervisión de las actividades de los trabajadores y corroborar los resultados con retroalimentación, en donde incluye sistemas de información y bases de datos. (Chiavenato, 2020).
Competencias laborales	Competencia básica	La competencia básica se hace referencia a lo básico o fundamental a nivel organizativo y suelen representar los valores y ciertas características que distinguen a una organización de otras y que son necesarias para la aplicación de la estrategia (Alles, 2016).
	Competencia gerencial	La competencia gerencial hace referencia a gerentes, supervisores, coordinadores de área y otros directivos con subordinados, es decir toda trabajador que tenga a su cargo a otras personas (Alles, 2016).
	Competencia específica	La competencia específica por área se refiere a las competencias específicas o prioritarias que se necesitan en personal que trabajan en un campo específico, como la fabricación o el sector financiero (Alles, 2016).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa del sector comercial, Lima – 2023” elaborado por Briones Moreno, Carmen Rosa y Quijano Arana, Roberto Carlos en el año 2023. 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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel





Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano GTH

- Primera dimensión: Admisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Reclutamiento					
El reclutamiento interno promueve postular a puestos de mayor jerarquía.	1	4	4	4	
Indicador: Selección					
El proceso de selección del personal se adapta a las necesidades de la empresa.	2	4	4	4	
El proceso de selección del personal es eficiente.	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Aplicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Orientación					
Se realiza la inducción a las funciones que desempeñará.	4	4	4	4	
Indicador: Modelado					
Se explican las políticas y normativas en el primer día de trabajo.	5	4	4	4	
Indicador: Evaluación del rendimiento					
Se realizan evaluaciones de desempeño para bonificar su productividad.	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Remuneración					
Los beneficios económicos están en función de las metas logradas.	7	4	4	4	



Indicador: Incentivos					
Se cuenta con un programa de incentivos económicos por incremento de productividad.	8	4	4	4	
Indicador: Prestaciones					
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Capacitación					
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	10	4	4	4	
Los beneficios económicos que reciben son favorables.	11	4	4	4	
Indicador: Desarrollo					
Se les ofrece incentivos a los colaboradores eficientes para retenerlos.	12	4	4	4	
Los colaboradores con formación profesional cumplen con las metas planificadas.	13	3	4	3	

- Quinta dimensión: Mantenimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Relaciones con los empleados					
Se respetan las normas y los reglamentos para una buena interacción interna.	14	3	4	4	
Indicador: Higiene, salud y seguridad					
Son suficientes las medidas de seguridad implantadas en la empresa.	15	4	4	4	
Los colaboradores disponen con equipos de seguridad para realizar su trabajo.	16	4	4	4	



- Sexta dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Base de datos					
Se plantean objetivos o metas trimestrales y anuales.	17	4	4	4	
El puesto que desempeña contribuye al crecimiento de la empresa.	18	3	4	3	
Se realiza una retroalimentación continua para mejorar los procesos.	19	4	4	4	

Variable del instrumento: Competencias laborales

- Primera dimensión: Competencia básica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Iniciativa laboral					
Toma usted la iniciativa para realizar su actividad laboral.	1	4	4	4	
Adopta una actitud proactiva ante problemas presentados en la empresa.	2	4	4	4	
Indicador: Liderazgo laboral					
Posee la capacidad para poder liderar con éxito la ejecución de los proyectos.	3	4	4	4	
Confía en su profesionalismo para lograr las metas del equipo de trabajo.	4	4	4	4	
Indicador: Comunicación laboral					
La comunicación es asertiva entre los compañeros de trabajo.	5	4	4	4	
Existe una comunicación fluida entre las áreas diversas de la empresa	6	4	4	4	



- Segunda dimensión Competencia gerencial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Planificación laboral					
Se planifican las actividades de capacitación de los colaboradores.	7	4	4	4	
Se logra cumplir con las metas planificadas de su área.	8	4	4	4	
Indicador: Adaptación laboral					
Tiene facilidad para cumplir los nuevos procesos en la empresa.	9	4	4	4	
Cooperación laboral					
Existe la cooperación laboral en los equipos de trabajo.	10	4	4	4	
Su equipo de trabajo coopera para alcanzar las metas.	11	4	4	4	
Resolución de problemas					
Resuelve los problemas de acuerdo a los protocolos de la empresa.	12	4	4	4	
Se atiende los problemas laborales respetando las normas jurídicas.	13	4	4	4	
Decisiones laborales					
Las capacitaciones le favorecen ejecutar decisiones eficientes.	14	4	4	4	
Las decisiones individuales contribuyen al éxito de la empresa.	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencia específica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Actividades laborales					
Desempeña las funciones de su puesto de trabajo con eficacia.	16	3	4	4	
Realiza actividades no relacionadas a su puesto.	17	4	4	4	



Indicador: Actividades específicas					
Desarrolla actividades que involucran sus conocimientos técnicos y/o profesionales.	18	4	4	3	
Sus habilidades son adecuadas a las funciones del puesto.	19	4	4	4	
Indicador: Actividades especializadas					
La empresa realiza capacitaciones para el desarrollo profesional.	20	4	4	4	
Sus especializaciones son favorables para incrementar la productividad en su trabajo.	21	4	4	4	

.....
Dr, Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo

DNI N° 09078477

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 5. Confiabilidad de las variables

Fiabilidad de la variable GTH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	19

Nota. Elaboración de IBM SPSS Statistics 26

Fiabilidad de la variable Competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	21

Nota. Elaboración de IBM SPSS Statistics 26

Anexo 6. Coeficiente de correlación Rho Spearman

RANGO	CORRELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativo débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.p.2. Montes et al (2021)