



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Gestión del talento humano y competencias laborales en una
empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Guardamino Zavala, Denis (ORCID: 0000-0002-9013-3389)

ASESOR:

Mg. Oscar Chicchon Mendoza (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA:

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi madre, mis abuelos maternos y mi hermana, por ser el mejor ejemplo de esfuerzo, dedicación y perseverancia en la vida.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por la oportunidad de iniciar y culminar este camino, a mi docente y asesor, por su apoyo en el desarrollo de esta meta, a mi compañero de vida por su apoyo incondicional en los momentos más difíciles.

Índice de Contenidos

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Análisis estadístico descriptivo	25
4.2. Análisis estadístico inferencial	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXO 1	47
MATRIZ DE CONSISTENCIA	47
ANEXO 2	50
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	50
ANEXO 3	51

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES	51
ANEXO 4	55
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	55
ANEXO 5	65
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	65
ANEXO 6	66
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO	66
ANEXO 7	67
ANÁLISIS TURNITIN	67
ANEXO 8	68
TABLAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS	68

Índice de Tablas

Tabla 1	
<i>Análisis de Confiabilidad del cuestionario de Gestión de Talento Humano</i>	21
Tabla 2	
<i>Análisis de Confiabilidad del cuestionario de Competencias Laborales</i>	21
Tabla 3	
<i>Análisis descriptivo de la variable Gestión del Talento Humano</i>	25
Tabla 4	
<i>Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del trabajador</i>	25
Tabla 5	
<i>Análisis descriptivo de la dimensión organización del personal</i>	26
Tabla 6	
<i>Análisis descriptivo de la dimensión recompensa al personal</i>	26
Tabla 7	
<i>Análisis descriptivo de la variable Competencias Laborales</i>	27
Tabla 8	
<i>Análisis descriptivo de la dimensión competencia de logro y acción</i>	27
Tabla 9	
<i>Análisis descriptivo de la dimensión competencia de ayuda y servicio</i>	28
Tabla 10	
<i>Análisis descriptivo de la dimensión competencia de influencia</i>	28
Tabla 11	

<i>Análisis descriptivo de la dimensión competencias gerenciales</i>	29
Tabla 12	
<i>Prueba de correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales</i>	30
Tabla 13	
<i>Prueba de correlación entre desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción.</i>	31
Tabla 14	
<i>Prueba de correlación entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio</i>	32
Tabla 15	
<i>Prueba de correlación entre recompensa al personal y las competencias gerenciales</i>	33
Tabla 16	
<i>Prueba de correlación entre desarrollo del trabajo y competencia de influencia</i>	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos electricos CEEP Energy, 2021. Se desarrollo en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, su diseño de estudio fue no experimental de corte transversal correlacional. La población fue conformada por 52 colaboradores de la empresa en mención; los instrumentos de recolección de datos que se y estudio de las variables fueron dos cuestionarios de autoría propia, el número de preguntas en suma fue de 44 ítem; ambos cuestionarios fueron procesados a través del análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach, el cuestionario de gestión del talento obtuvo un alfa de Cronbach de 0.949, mientras que el cuestionario de competencias laborales obtuvo un alfa de Cronbach de 0.963; ello implica que ambos instrumentos evidenciaron un alto nivel de confiabilidad. Respecto al objetivo principal; los resultados descriptivos mostraron que 3.8% del personal considera de nivel bajo la gestión del talento humano, el 40.4% de nivel medio y el 55.8% de nivel alto; los resultados inferenciales demuestran mediante el Rho de Spearman de 0.636, concluyen que existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos electricos CEEP Energy, 2021.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Competencias laborales, desarrollo del trabajo.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the labor competencies of the workers of the commercialization company of electrical products CEEP Energy, 2021. It was developed in a quantitative approach, of a basic type, its design of The study was a non-experimental correlational cross-sectional study. The sample was made up of 52 employees of the company in question; The data collection instruments used and the study of the variables were two self-authored questionnaires, the total number of questions was 44 items; Both questionnaires were processed through Cronbach's alpha reliability analysis, the talent management questionnaire obtained a Cronbach's alpha of 0.949, while the job skills questionnaire obtained a Cronbach's alpha of 0.963; This implies that both instruments showed a high level of reliability. Regarding the main objective; The descriptive results showed that 3.8% of the personnel consider human talent management to be low level, 40.4% as medium level and 55.8% as high level; The inferential results demonstrate, through Spearman's Rho of 0.636, that there is a moderate positive relationship between the management of human talent and the labor competencies of the workers of the electronic products marketing company CEEP Energy, 2021.

Keywords: Human talent management, Labor competencies, analysis.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de las personas en el ámbito organizacional ha atravesado una serie amplia de cambios significativos relevantes y ampliamente notorios, desde sus inicios hasta hoy en día. EAE Business School, detalla en su portal que el objetivo de la gestión del talento humano por competencias, es identificar los comportamientos resultantes en un mejor desempeño; asimismo aclara las nuevas directrices como desarrollo, atracción y transformación; esto ya que, cada vez recobra mayor importancia el desarrollo del capital humano para maximizar los resultados dentro de la organización y debido a que el mundo siempre se encuentra en constante cambio, es necesario el desarrollo de las competencias que permitan no solo adaptarse, sino incluso anticiparse a ello. El crecimiento de toda organización, se debe en gran medida al crecimiento y desenvolvimiento personal y profesional de cada colaborador que lo integra.

En el año 2019, el brote de la enfermedad por coronavirus (COVID 19), empezó a azotar de manera significativa el mundo, iniciando en los países orientales, pero llegando en cuestión de meses a todo el mundo. Esta realidad, aun latente, no solo constituye una problemática sanitaria, sino que ha tenido gran impacto en todos los sectores que maneja una nación, sea en el sector económico, laboral, educativo y propiamente el de salud. Regus, en el 2019 menciona que para el 2030, el sector económico de EE.UU. tiene la posibilidad de experimentar un impulso de 4500 millones de dólares a causa de la modalidad de teletrabajo; cabe mencionar que la confirmación de la productividad está relacionada con el manejo de la flexibilidad que es acompañada de la gestión de personas en la modalidad laboral.

Asimismo, cabe mencionar que, publicaciones empresariales como Harvard Business, HR Magazine, International Workplace Group, entre otras, mencionan la importancia de la gestión por competencias de las organizaciones que buscan alcanzar y/o mantener un alto rendimiento; prevaleciendo la orientación al desempeño en todo aspecto referente a la gestión; lo cual conlleva a la búsqueda del compromiso organizacional enlazado a las competencias laborales. El Instituto Peruano de Economía, señala que se ha producido un cambio en la productividad por el trabajo a distancia, a consecuencia del Covid -19; señalando que, en una encuesta que la consultora Career Partners Perú, realizó con 580

ejecutivos, se encontró que el 42% mantuvo su nivel de productividad, el 35% incrementó ello, y el 23% restante tuvo disminución en su nivel de productividad.

Ceep Energy, es una empresa nacional dedicada a la comercialización de productos y servicios eléctricos; la cual, desarrolla sus actividades en visitas a proveedores y clientes, así como a actividades de obras de campo; ello se vio afectado desde el año pasado debido a las nuevas consideraciones de modalidad laboral, alterando el sistema de planificación que se venía ejecutando; la modalidad virtual, en primera instancia, no cubría las necesidades que la empresa busca alcanzar en su desempeño, lo que generó dificultades para el personal al momento de cubrir sus actividades con la eficacia acostumbrada, en definitiva realizar las acciones habituales de manera virtual no era ni similar, ni eficaz en los inicios de la adaptación de dicha modalidad, y aun no lo es en el presente.

En las reuniones mensuales de evaluación, se evidenció descensos en las metas, así como decadencia de los niveles de las competencias laborales que se conocían; la empresa ha buscado implementar cursos de actualización, capacitaciones de herramientas, inserción de plataformas, convenios, entre otras estrategias; sin embargo, se mantiene anclado el avance de la empresa a pesar de los intentos mencionados. Por ello, el presente estudio de investigación, busca proporcionar información referente a la relación de las variables de gestión del talento humano y competencias laborales en la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, ello va a permitir encontrar una gestión óptima a partir de los resultados hallados; evaluando un cambio de dirección, sumar nuevas estrategias en la gestión, etc. Teniendo en cuenta las respuestas si es que las competencias laborales guardan una relación directa con la gestión del talento, o en caso contrario, si no existe relación alguna entre estas variables. Ante lo señalado líneas arriba, se formuló la pregunta de investigación: ¿Qué relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021?

Respecto a la justificación del presente estudio; cuenta con un aporte de valor teórico, ya que, contribuye al conocimiento científico de las variables de estudio; buscando descubrir el comportamiento de ellas cuando se encuentran

correlacionadas, dentro de la muestra. Asimismo, posee un aporte práctico, ya que, en base a los resultados hallados de la investigación, la entidad empresarial puede generar y aplicar estrategias que generen mejoras en las variables de estudio. Por último; esta investigación cuenta a su vez con una justificación metodológica, ya que en base a las características de la población se adaptaron dos cuestionarios, los cuales fueron sometidos a un proceso de validez y confiabilidad, para su aplicación; este proceso permite que futuros investigadores de similar interés en el estudio de variables, puedan utilizar las herramientas empleadas, permitiendo un aporte al conocimiento científico.

Los objetivos establecidos en la investigación, fueron los siguientes: el objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021. Como objetivos específicos, se plantearon los siguiente: primero, determinar la relación entre el desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción; segundo, determinar la relación entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio; tercero, determinar la relación entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales; y, por último, determinar la relación entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia.

Finalmente, las hipótesis planteadas, se dividen en general y específicas, las cuales asumen lo siguiente: la hipótesis general, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021; la primera hipótesis específica señala que existe una relación significativa entre el desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción; como segunda hipótesis específica, señala la existencia de una relación significativa entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio; la tercera hipótesis específica, menciona que existe una relación significativa entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales; como cuarta y última hipótesis, se plantea que existe una relación significativa entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia.

II. MARCO TEÓRICO

García, Duran y Prieto (2017) en su artículo de estudio, analizó las políticas que la gerencia aplicaba en relación con los supervisores de empresas metalmecánica localizadas en Barranquilla. El artículo, es una investigación descriptiva, no experimental, transversal. La población, la conformó 35 supervisores que laboraban activamente en las empresas; como instrumentos de recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios. Respecto a la confiabilidad del cuestionario, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.84, ello implica una alta confiabilidad del instrumento. Los resultados hallados, concluyen que existen planes de captación de prospectos talentosos en las empresas, y estas políticas contienen fuentes de procesos de reclutamiento externas e internas, sin contar con de la implementación de estrategias de retención que permite que buenos colaboradores continúen en la organización; respecto a las competencias, se concluye como las de mayor coincidencia las siguientes: trabajo en equipo, la cooperación entre colaboradores y el liderazgo.

Majad (2016) en su artículo “Gestión del talento humano en organizaciones educativas”, presentó su investigación, en ella, evalúa la razón que explica la lentitud de las empresas al asumir cambios, así como a desarrollar gestión; dicho estudio fue no experimental, descriptivo y su corte transaccional, la población contempló en total 20 escuelas estatales de San Cristóbal, Venezuela, integrando un total de 431 docentes y 40 directivos. Como instrumento se empleó encuestas validadas por el juicio de expertos, alcanzando una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0.95. los resultados de la investigación, concluyen que el proceso de inducción inicial del capital humano, en relación de las competencias individuales, así como objetivos de la organización, no poseen una ejecución idónea.

Caicedo y Acosta (2012), en su artículo de investigación, su objetivo fue evidenciar la relación que existente entre el Desarrollo Humano, el desarrollo organizacional y el puente entre estas variables, el sistema de la gestión del talento humano. La síntesis alcanzada en el artículo, menciona que el alcance de los objetivos de la organización, se contribuye en la medida que el ser humano alcance sus objetivos dentro de ésta.

Aoun (2017) publicó una investigación, donde tuvo como variable la gestión del talento humano, dicho estudio se realizó en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, su objetivo principal fue describir la percepción de los trabajadores referente a la influencia de la gestión del talento humano. La investigación en mención tuvo un enfoque cuantitativo, su método fue deductivo descriptivo, básico y no experimental transversal; 283 colaboradores conformaron la población de estudio. Los resultados demuestran que la percepción de la variable fue calificada por los trabajadores con un 59% nivel regular, 24% bueno y 17% malo, por otro lado, se analizó la atracción de recursos humanos como una dimensión, un 40% considera esta dimensión como regular; otra dimensión analizada fue desarrollo de los recursos humanos, donde el 37% considera que se encuentra en un nivel regular y por último se analizó también la dimensión de retención del capital humano, en el cual un 45% de los servidores lo calificaron de un nivel bueno. En colofón, se concluyó que más del 59% considera que la variable de estudio era regular, el 24% lo considera buena y el 17% restante considera que posee un nivel malo.

Pérez (2018) en su trabajo de investigación, estableció como su objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión. Dicho estudio empleó una metodología básica correlacional y de corte transversal empleó como instrumentos de cuestionarios y lista de cotejos. En los resultados obtenidos, se calificó la gestión del talento humano en categorías, donde el 50% de encuestados consideraron que era deficiente, un 19% lo considera de categoría regular, y el 31% restante considera que es eficiente; en lo referente al cumplimiento de metas establecidas. El 65% considera es deficiente y el 35% percibe que se logra cumplir de manera eficiente. Al término del estudio, se concluye que la gestión del talento humano, está relacionada significativamente con el cumplimiento de metas de la institución.

Toledo (2018) realizó una investigación en la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018, su principal objetivo, determinar la manera en la cual la gestión del talento humano está relacionada con las competencias laborales de los colaboradores; para ello, se formuló como hipótesis: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en el personal. El trabajo de

investigación, según su método es básico, correlacional, su diseño es no experimental transversal; el método empleado fue hipotético-deductivo, con una muestra de 80 personas. Para recolectar los datos, el autor formuló dos cuestionarios, los cuales se evaluaron por expertos. Los resultados de la investigación, empleó el análisis descriptivo e inferencial, obteniendo en el Rho de Spearman 0,716 y una significancia (Sig= p=0.000); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis general establecida en la investigación.

Córdova (2016) en su trabajo de investigación, planteó como objetivo principal, determinar la relación entre la gestión del capital humano con las competencias laborales de gerencia. Dicho estudio de investigación fue de metodología básica, descriptivo correlacional, de corte transversal no experimental; conformada por una población de 178 personas, y se utilizó como instrumento de recojo de información una escala de opinión. En los resultados hallados, se demostró que la relación entre las variables de estudio fue positiva conforme al coeficiente de correlación Rho Spearman (0,521) y el valor de significancia (0,000), en conclusión, se determinó que existe una relación positiva las variables de investigación, dentro del área de gerencia administrativa.

Sánchez, Martínez y Moreno (2016) en su investigación, se planteó como objetivo diseñar un modelo para el desarrollo conjunto de las competencias laborales, contemplándose a estas como herramientas importantes en su ejecución, integrando procesos medios centrales de competencias, como un contribuidor del desempeño de los colaboradores de las organizaciones en la realidad estudiada. El estudio de diseño básico, descriptivo correlacional de corte transversal. En los resultados obtenidos, se comprueba la necesidad de un modelo a implementar con la finalidad de reducir posibilidades de los efectos negativos dentro de las políticas económicas empresariales, así como la aplicación de la corriente, debido a la ausencia de un instrumento teórico pertinente a las condiciones del sistema de la empresa.

Reyes y Fernández (2019) en su estudio de investigación, tuvieron como objetivo general analizar la formación por competencias laborales del personal docente de la universidad Politécnica de Cabimas; los autores emplearon una metodología analítica, no experimental. En los resultados obtenidos, se

encuentra que la formación por competencias laborales de los docentes de la universidad, se adaptan a las exigencias de metas y funciones del ambiente laboral: las competencias intelectuales desarrolladas son buenas y las de índole personal excelente; en conclusión, de encuentra que prevale el componente de la formación por competencias laborales permanente, se caracteriza por un modelo de formación por competencia conductual.

Para Bertalanffy, la gestión de una organización se refleja en la capacidad de brindar; es decir, debe interpretarse, a la organización en sí misma, como un sistema en constante adaptación al ambiente, el cual produce un estado cambiante, de desgaste e incertidumbre y una permanente necesidad de supervivencia: por lo cual se ve obligado a renovar energía constantemente, por lo cual el sistema acepta la información que las partes proporcionan y busca con ello un equilibrio, a través de la generación de confianza y nuevos estados de adaptación (1994, p. 42). Luhmann, desarrolló una teoría general de la sociedad y otra teoría respecto a los sistemas sociales, ello lo realizó posterior a adquirir un amplio conocimiento sobre la teoría general de sistemas dentro de la segunda mitad del siglo XX. Para Luhmann la organización, o sistema, es capaz de generar elementos, relaciones y estructuras propias, así como los cambios ya que puede ser auto observable, convirtiéndose de este modo en un sistema autónomo (1998, p. 56). Los integrantes de la organización, es decir los colaboradores, poseen la capacidad de aceptar, suponer o dejar ser persuadidos por las decisiones de la organización, por lo cual todo comportamiento organizacional se concibe como una decisión, a consecuencia de la selección percepción, valoración y adecuación (Luhmann, 1997, p. 14, 16, 45, 62).

Para Chiavenato la administración del talento del capital humano, es la tarea que diariamente incrementa su característica de imprescindibilidad en las organizaciones que buscan alcanzar el éxito; el autor señala que el capital humano en sí no garantiza el éxito, sino que este se liga al talento personal que posee cada individuo y la manera en la cual la aplica dentro de sus funciones (2009, p.89 (citado por Quiroz y Torres, 2019, p.2), de donde podemos interpretar que el talento es lo que hace especial a una persona, y no siempre lo

encontraremos en todas. El autor define a la gestión del talento humano como un conjunto de lineamientos aplicables en la conducta las cuales se requieren para direccionar características de los cargos de alta gerencia que se encuentren relacionados con el talento humano o los recursos, ello incluye desde el proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa e incluso la evaluación de desempeño.

Ramírez et al. (2020) sostiene que las empresas tienen la necesidad de establecer dinámicas de acompañamiento a los colaboradores, referente a la retribución y a las políticas de retención que se propicia con la finalidad de motivar los objetivos alcanzados. Teniendo ello en cuenta, es importante que las organizaciones estudien constantemente el contexto particular en el que se encuentra, evaluando aspectos como cultura, clima, competencias, entre otros; esta perspectiva aporta en la valoración del contexto y la conducción del talento humano, teniendo como finalidad fortalecer la supervivencia y desarrollo de las organizaciones. A partir de ello, la gestión del talento humano dentro de las organizaciones requiere evaluar el contexto, particularmente las competencias que se desarrollan y posee en su capital humano.

La gestión de los recursos humanos, o del talento humano, es visto desde diversos aspectos (paradigmas o teorías), todos los autores que la definen vienen describiendo el camino del conocimiento que recorre, y la construcción en base a la tendencia que surge. Para Fleitas (2013) el valor agregado de las organizaciones, no recae en los recursos materiales que posee; la gestión del talento humano, llamado también el capital de la organización, es una gestión administrativa que involucra el capital cognitivo de los colaboradores.

Vallejo (2015), señala que la gestión del talento humano, hace referencia al progreso o a la implementación de recursos humanos, buscando alcanzar un desarrollo en los colaboradores de la organización; gestionar el talento humano potencia la comunicación para la organización y el personal, permitiéndoles a este último, tener un progreso individual, lo cual a su vez los motiva e incentiva en sus exigencias y propósitos. El mismo autor, señala dimensiones e indicadores de estudio para esta variable (p.16-90); las cuales son: Desarrollo del trabajador; esto refiere a la instrucción y el progreso que asegura la

realización de las actividades propias de su función, con eficiencia, acorde con sus capacidades; las cuales contienen como indicadores la capacitación y la formación del personal. La segunda dimensión es organización de personal, esta conforma la acción institucional mediante procesos que organicen al personal conforme al perfil del profesional y al perfil del puesto; en esta dimensión, se cuenta con las variables de organización de personal, modelado de trabajo y trabajo en equipo. La última dimensión es recompensa de personal, ello refiere a la retribución o el reconocimiento, por ejemplo, premios, que reciben los colaboradores por el servicio que brinda tanto a sus clientes internos y externos, en ello se visualizan dos indicadores principales, recompensas organizacionales y política salarial.

Levy (2000) psicóloga con amplio conocimiento en el ámbito de psicología laboral, menciona a las competencias como un listado amplio de conductas de algunas personas, las cuales pueden ser en mayor o menor medida que otras, estas pueden adaptarse a una circunstancia dada de forma más efectiva. Se concibe como los indicadores integrales que se pueden percibir respecto a las aptitudes, personalidad y conocimientos que la persona posee, las competencias pueden variar desde comunicación, creatividad, entre otras, las cuales van relacionadas con las actividades que la persona desempeña en sus funciones. Spencer y Spencer (1993) definen a la competencia como una característica subyacente que un colaborador posee, que proporcione un nivel básico de efectividad y puede incluir un desempeño superior a lo esperado en una situación determinada o en las funciones laborales que ejecuta. Entonces, competencia se logra entender como una explicación más profunda de la personalidad, debido a ello es importante conocer de qué manera contribuye en la organización, de esta forma se logra predecir los comportamientos en una diversidad de situaciones y desafíos en la organización.

Para definir las competencias, podemos recurrir a diversos modelos existentes, dentro de los más utilizados tenemos el modelo conductual, funcional y constructivista.

El modelo conductual; está centrado en las personas que denotan un desempeño alto o superior al promedio; es decir en quienes obtienen resultados

esperados por la empresa, las competencias claves son factores influenciados para el desarrollo de las funciones correspondientes al puesto de trabajo, así como en el funcionamiento organizacional, puesto que su objetivo es encontrar la esencia central de la competencia (Mertens, 1996). Para este modelo el concepto de competencia se describe como la real capacidad que se posee en la ejecución de una actividad, para alcanzar una meta trazada u obtener un resultado esperado dentro de un tiempo si contexto definido (Mertens, 1996, pág. 61). Boyatzis en 1982 (citado en Hay Group, 1996, pág. 28) lo señala como la característica que cada persona posee, la cual se desarrolla a causa de una necesidad por las funciones que se relacionan en un puesto laboral.

Es importante mencionar que, el modelo funcional, identifica y describe las competencias, tomándolas como se teórica de las proposiciones de la escuela funcionalista de sociología; en este enfoque, se ven como sistemas sociales abiertos, y que se encuentran constantemente en interacción con su ambiente, ya que el adecuado funcionamiento se liga en gran medida a las relaciones que se tramitan con el mercado y otras variables externas. (Mertens, 1996). Para el modelo citado, la definición de competencia, refiere a la real capacidad que la persona tiene en el dominio de un conjunto de tareas asignadas por una función concreta (Maisselot, 2005, p. 78); por otro lado, Fernández en el 2005 lo describe como la suma de conocimientos, referente a aspectos teóricos, y las cualidades personales de cada ser, lo que en conjunto permiten que un colaborados tenga la capacidad de ejecutar sus funciones y realizar sus tareas laborales requeridas en su ocupación.

El modelo constructivista se inicia desde el análisis entre las relaciones que existen dentro de los grupos, el ambiente, la construcción profesional y el trabajo. Para lograr reconocer y describir las competencias se parte de las posibilidades de las personas, los objetivos organizacionales, y el ambiente en el cual se interactúa. (Mertens, 1996, citado en Novik y Gallart, 1997). En el modelo citado, se define a las competencias como la suma de las habilidades junto al conocimiento teórico y las destrezas o capacidades prácticas que se posee para la resolución de dificultades dentro de situaciones laborales y o profesionales; dentro de una visión organizacional (Tobón, 2006. pág. 20). Es así como se define la gestión por competencias, en la capacidad de atraer el talento humano,

continuando con un desarrollo exponencial del potencial inicial y con la capacidad de retenerlo positivamente a través de lineamientos establecidos en el sistema u otros procesos que el área de recursos humanos estableció en la organización, todo ello basado en las capacidades demostradas y los resultados logrados en el desempeño de una competencia (Fundación Chile, 2004). Esta variable definida, ha demostrado gran eficacia en su aplicación como plan estratégico dentro de la gestión de recursos humanos, al lograr integrar procesos estratégicos empresariales. (Fernández, 2005).

Alles (2006) señala a las competencias laborales como las características que toda persona denota de manera individual, las cuales se demuestran en el desarrollo de su personalidad, estas devienen en las conductas que plasman el resultado de un óptimo desempeño. Dentro de su estudio de las competencias, basado en varios autores; señala la clasificación de la competencia de Spencer y Spencer (1993 (citado por Alles (2006))); donde se clasifica de la siguiente manera: primero se menciona a las competencias de logro y acción, siguiente en la lista de competencias son de ayuda y servicio, se continua con las de influencia, competencias gerenciales, sigue las competencias cognoscitivas y por último se contempla a las competencias de eficacia personal. La primera en mención, comprende los indicadores de orientación al logro, haciendo referencia a la inclinación de cumplimiento de objetivos, el siguiente indicador es la preocupación por el orden, como tercer indicador se señala la calidad y precisión e iniciativa; para la segunda competencia, se señala como primer indicador el entendimiento interpersonal y orientación al cliente; la competencia de influencia, abarca los indicadores de influencia e impacto, el siguiente indicador se encuentra la construcción de relaciones y conciencia organizacional; la cuarta competencia, refiere como indicadores el desarrollo de personas, dirección de capital humano, el trabajo en equipo y la cooperación así como el liderazgo; la competencia cognoscitiva, implica la capacidad de un pensamiento analítico, el razonamiento conceptual y la experiencia de la práctica en campo; por último, la competencia de eficacia personal, tiene los indicadores de autocontrol, segundo indicador confianza en uno mismo, y por último la actuación conductual frente a los fracasos y flexibilidad.

III. METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo; perteneciente a un diseño no experimental, en donde se trabajó con dos variables, siendo ellas: gestión del talento humano y competencias laborales, de los trabajadores de la empresa CEEP Energy, en el presente año.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación: básica descriptiva; Esteban (2018) señala como característica principal de esta categoría de estudio, que su objetivo primordial recopilar información referente a las características o dimensiones de las unidades de análisis o personas. Para el autor, los estudios descriptivos poseen gran utilidad para demostrar de manera precisa las dimensiones de un fenómeno, suceso o contexto.

Diseño de Investigación: Arias en el 2006, (p. 26) describe el diseño de la investigación como la estrategia adoptada por el investigador para la resolución del problema específico en búsqueda de la comprobación de las hipótesis. El presente estudio de investigación respondió a un diseño no experimental, ya que, no existió manipulación deliberada de las variables; es decir se observó y recolectó los datos en su contexto natural; Hernández, et. al. (2014, p. 152 - 157); debido a que se realizó en un tiempo único y describió las relaciones entre las dos variables, corresponde a un corte transversal de nivel correlacional.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Baremos
	Progreso e implementación de los recursos humanos, alzando el desarrollo de los colaboradores que laboran para una organización o entidad.		Desarrollo del trabajador	<ul style="list-style-type: none">➤ Capacitación➤ Formación del personal➤ Orientación al personal	Likert	Alto Medio Bajo

Gestión del Talento Humano	Vallejo, 2015	Se aplicó un cuestionario de recolección de datos	Organización del personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelado de trabajo ➤ Trabajo en equipo 	Likert	Alto
			Recompensa al personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recompensas organizacionales ➤ Política salarial 		Medio
						Bajo
Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Baremos
Competencias Laborales	"Características individuales de personalidad, devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso"	Se aplicó un cuestionario de recolección de datos	Competencia de logro y acción	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación al logro ➤ Preocupación por el orden, calidad y precisión ➤ Iniciativa 	Likert	Alto
			Competencia de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entendimiento interpersonal ➤ Orientación al cliente 		Medio
			Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Influencia e impacto ➤ Construcción de relaciones ➤ Conciencia organizacional 		Bajo
			Competencias gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo de personas ➤ Dirección de personas ➤ Trabajo en equipo y cooperación ➤ Liderazgo 		

Confiabilidad:

La confiabilidad, es un requisito fundamental en el desarrollo del análisis de los datos dentro de una investigación; ya que ello indica el grado de precisión de la herramienta al medir las variables, su fin es minimizar el porcentaje de error que

pueda incurrir el estudio, brindando mayor estabilidad de los resultados. El análisis de confiabilidad, se realiza mediante el Alfa de Cronbach.

Análisis de Fiabilidad:

Este análisis tuvo como finalidad, poder determinar el nivel de fiabilidad de los cuestionarios aplicados; su aplicación fue importante a fin de detectar posibles elementos innecesarios o perjudiciales en los instrumentos. Conforme nos menciona Martínez (2014), existen dos análisis de confiabilidad las cuales son las de Kuder-Richardson 20 y el Alfa de Cronbach; el primero se emplea para medir ítems dicotómicos y el segundo, en la medición de ítems continuos, por ello es el que se empleó en esta investigación. Mediante el Alfa de Cronbach, se analizó una muestra conformada por 31 personas, dentro de la cual se halla un valor de confiabilidad de 0.949 respecto a la prueba que mide la primera variable de estudio, y un valor de 0.63 en el instrumento de medición de competencias laborales

Tabla 1

Análisis de Confiabilidad del cuestionario de Gestión de Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	18

Nota. En la tabla 1, podemos encontrar el nivel de confiabilidad correspondiente al cuestionario de Gestión del talento humano, donde se encontró un alfa de Cronbach es de 0.949, lo que nos indica un alto nivel de confiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Análisis de Confiabilidad del cuestionario de Competencias Laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	25

Nota. En la tabla 2, encontramos el alfa de Cronbach correspondiente al cuestionario que mide las competencias laborales; donde se evidencia un nivel de 0.963, indicando que el nivel de confiabilidad de este cuestionario es alto, este resultado implica que el instrumento es pertinente para su aplicación en la recogida de datos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Para Hernández et al., (2014, p. 174), la población refiere un conjunto de individuos dentro de un marco determinado, quienes comparten entre sí especificaciones o características determinadas y que poseen un ambiente común, sobre el cual se generalizaran los resultados hallados. Para esta investigación, se trabajó con una población de 52 trabajadores de la empresa CEEP Energy.

Muestra: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 171), señala que la muestra en sí, corresponde al subgrupo del universo o población, el cual se utiliza con la finalidad de reducir dos factores importantes; el factor de tiempo y el factor de recursos; en esta investigación, el tamaño de la muestra fue igual al tamaño de la población total, los 52 trabajadores de la empresa CEEP Energy, por ser una población reducida.

Muestreo: Se empleó un muestreo de tipo censal; ya que, la elección de la muestra no depende de la probabilidad; sino, que estuvo sujeta a los propósitos de la investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 176).

Unidad de análisis: Trabajadores de la empresa CEEP Energy quienes comprende el área comercial, área de marketing, área de finanzas, área de recursos humanos, área de proyectos y el área de soporte técnico; conforme a Hernández et al., (2014, p. 172), entendemos como unidad de análisis a los participantes del estudio de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta: En la presente investigación, se aplicó como técnica, la encuesta; la cual implicó administrar de una lista de preguntas dirigidas a todos los colaboradores que forman parte de la muestra. Martínez (2013) señala que la técnica permite la recolección de la información, proponiendo las normas del ordenamiento de la investigación en sí misma.

Instrumentos

Cuestionario: Respecto a los instrumentos de recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios, de preguntas cerradas y en un contexto autoadministrado vía internet, Hernández, et al. (2010, p. 197); dichos instrumentos, contaron con un total de 20 preguntas cada uno, las cuales estaban dirigidos a los trabajadores de la empresa CEEP Energy. Pérez (2017) describe que la metodología de la investigación es una herramienta fundamental en la búsqueda del conocimiento, sobre las diversas realidades que nos rodean; menciona que la distinción de los métodos es un paso importante de la contribución de los mismos porque permite emplear la información como herramienta, dejando explotar su mayor utilidad en el proceso; las herramientas que nos permiten recoger información de la realidad, es el cuestionario, el cual se elaboró en base a la variable de estudio.

3.5. Procedimientos

El primer paso ejecutado para recolectar los datos requeridos, fue solicitar la autorización a la gerencia general la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy; dicha solicitud se efectuó a través de un documento de presentación emitido por la universidad, el cual se envió vía correo electrónico. Dicha carta de presentación solicitaba la autorización para la aplicación del estudio de investigación, así como las facilidades para el investigador. Luego de ser aprobado el documento remitido, se realizó la programación de la aplicación de las encuestas vía online, mediante un link de acceso a un google forms para los participantes de la muestra.

3.6. Método de análisis de datos

Para la presente investigación, se codificaron los datos transfiriéndolos a una matriz para luego procesar la información recolectada a través del programa computarizado SPSS. Luego de la exploración de los datos con el programa computarizado, se analizó de manera descriptiva los datos por variable, evaluando la confiabilidad y validez alcanzada por los instrumentos de medición; posterior a ello, se analizó mediante pruebas estadísticas las hipótesis

planteadas a través de un análisis inferencial. Con los resultados obtenidos, se elaboró tablas y gráficos que muestra de manera ordenada y condensada los hallazgos obtenidos en la investigación. (Hernández, et al., 2010, p. 272).

Análisis descriptivo: las variables de estudio fueron descritas a través de la obtención de una distribución de frecuencia, correspondiente a las variables analizadas; para en lo posterior ser condensada en tablas con su interpretación correspondiente. este análisis se determinó mediante la baremización de variables: alto, medio y bajo.

Análisis inferencial: Correspondiente a la prueba de las hipótesis; donde se estableció las relaciones o asociaciones entre las variables de estudio, generalizando los resultados de la muestra en la investigación. Se empleó la prueba de Kolmogorov - Smirnov la cual ayudó a determinar la normalidad en la distribución de la muestra, cabe mencionar que la prueba estadística empleada para hallar la relación fue el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de Spearman nos permitió conocer el grado de asociación entre las variables ordinales; Marques (s.f.) señala que es importante recordar que este análisis solo nos permite conocer el grado de la asociación lineal en las variables de estudio, y no la relación de causa y efecto posible entre ellas.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación no constituye copia total ni parcial de otro estudio de investigación; asimismo, la aplicación de los instrumentos aplicados, así como el estudio de la recolección de los datos, se ejecutó con el permiso de la autoridad respectiva y el consentimiento informado de los participantes de la población; la empresa, aceptó el uso de los datos, correspondientes a los resultados hallados en la investigación, a través de la carta de autorización. También, cabe precisar, que se analizó el grado de coincidencia de la presente investigación, mediante el programa Turnitin, dando fiabilidad de la autenticidad del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis estadístico descriptivo

Tabla 3

Análisis descriptivo de la variable Gestión del Talento Humano

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	3.8%
MEDIO	21	40.4%
ALTO	29	55.8%
Total	52	100.0%

Nota. De acuerdo a la tabla 3, se observa las frecuencias y porcentajes de los niveles de la gestión del talento humano; un 3.8% del personal considera la gestión del talento humano en un nivel bajo, el 40.4% del personal lo considera de un nivel medio y el 55.8% restante considera que posee un nivel alto. Es decir, más de la mitad de los trabajadores están de acuerdo con la Gestión de talento que se viene ejecutando en la gerencia administrativa.

Tabla 4

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del trabajador

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	3.8%
MEDIO	24	46.2%
SUPERIOR	26	50%
Total	52	100%

Nota. Conforme a la tabla 4, podemos evidenciar los niveles porcentuales y de frecuencia de la dimensión de desarrollo del trabajador. El 3.6% de los trabajadores encuentra esta dimensión en un nivel bajo, el 46.2% lo considera de un nivel medio; mientras que el 50% considera que se encuentra en un nivel alto. El porcentaje hallado en esta tabla guarda relación con la anterior, ya que es el mismo porcentaje el que se encuentra en un nivel bajo respecto a las competencias laborales que presentan los trabajadores que componen la muestra.

Tabla 5

Análisis descriptivo de la dimensión organización del personal

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	3.8%
MEDIO	10	19.2%
ALTO	40	76.9%
Total	52	100%

Nota. En la tabla 5, se observa que un 3.8% de los encuestados, encuentran a la organización del personal en un nivel bajo; un 19.2% lo considera en un nivel medio; mientras que el 76.9% restante, considera que la organización del personal tiene un nivel alto, siendo este porcentaje el mayor en la tabla. La dimensión analizada, corresponde a la primera variable, el porcentaje de nivel bajo sigue siendo mínimo comparado al nivel medio y alto.

Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión recompensa al personal

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	7.7%
MEDIO	29	55.8%
ALTO	19	36.5%
Total	52	100%

Nota. En la tabla 6, se muestra la frecuencia y el porcentaje de la dimensión de recompensa al personal. Un 7.7% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel de rango bajo, siendo esta porción de la muestra la menor en considerar este nivel; el 55.8% considera que se encuentra en un nivel medio, y en este nivel se encuentra el mayor porcentaje de los encuestados; mientras que el 36.5% restante considera que se encuentra en un nivel de rango alto. La dimensión analizada, nos revela el nivel de satisfacción de los trabajadores en relación al reconocimiento y remuneración que perciben y reciben en relación a sus funciones y actividades.

Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable Competencias Laborales

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	3.8%
MEDIO	26	50%
ALTO	24	46.2%
Total	52	100%

Nota. En la tabla 7, encontramos el nivel de rango de la variable de competencias laborales; el 3.8% de la población considera que las competencias laborales son de nivel bajo, siendo este el menor porcentaje hallado en los resultados de la presente tabla, el 50% considera que posee un nivel medio, a su vez este porcentaje que es la mitad de los encuestados, representan el mayor porcentaje hallado en nivel de las competencias laborales; por último, el 46.2% restante lo considera de nivel alto.

Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión competencia de logro y acción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	3.8%
MEDIO	24	46.2%
ALTO	26	50%
Total	52	100%

Nota. En la tabla 8, podemos observar el nivel porcentual y la frecuencia de la competencia de logro y acción de los trabajadores encuestados; conforme a ello, un 3.8% muestra esta competencia en un nivel bajo, el 46.2% en un nivel medio, y el 50% restante en un nivel alto. La mayor parte de los encuestados consideran que la dimensión en análisis posee un alto nivel, y solo dos de ellos lo encuentran en nivel bajo.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión competencia de ayuda y servicio

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	3	5.8%
MEDIO	25	48.1%
ALTO	24	46.2%
Total	52	100%

Nota. En la tabla 9, encontramos el nivel de los porcentajes y la frecuencia de la competencia de ayuda y servicio; conforme los resultados, se muestra que el 5.8% denota esta competencia en un nivel bajo, el 48.1% en un nivel medio, y el 46.2% en un nivel alto. La mayor parte de los encuestados, consideran que la orientación a la ayuda y su desarrollo de servicio corresponde a un nivel promedio, tres de la muestra restante considera ello en un nivel bajo.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión competencia de influencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	3.8%
MEDIO	23	44.2%
ALTO	27	51.9%
Total	52	100%

Nota. En la tabla 10, observamos los niveles en porcentajes correspondientes a la competencia de influencia de los trabajadores encuestados; el 3.8% se encuentra en un nivel bajo; el 44.2% se encuentra en un nivel medio, y el 51.9% restante se localiza en un nivel alto. La influencia que desarrollan los trabajadores en su entorno laboral, es percibida por la mayoría de ellos como un nivel alto, y dos de toda la población lo consideran de nivel bajo.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la dimensión competencias gerenciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	3.8%
MEDIO	24	46.2%
ALTO	26	50%
Total	52	100%

Nota. En la table 11, se evidencia el nivel de las competencias gerenciales de los trabajadores que conforman la muestra de estudio; el 3.8% se encuentra en un nivel bajo, el 46.2% un nivel medio, y el 50% restante un nivel alto. La mitad de la muestra considera que las competencias gerenciales que desarrollan en u buen nivel dentro de ellos, y dos trabajadores de la muestra consideran de un nivel bajo; entendiéndose dentro de esa dimensión los indicadores desarrollo y dirección de las personas, así como la capacidad del trabajo en equipo y liderazgo.

4.2. Análisis estadístico inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Criterio de decisión: Si $p\text{-valor} < 0.05$ (rechazar Ho) y si $p\text{-valor} \geq 0.05$ (aceptar Ho). La correlación de las variables es positiva cuando ambas variables se

correlación en sentido directo, es decir, ambas variables tienen tendencia a crecer juntas, y a correlación será negativa cuando al incrementarse una de ellas, la otra disminuye.

Tabla 12

Prueba de correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales

			Gestión del Talento Humano	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	.636**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	52	52
	Competencias Laborales	Coefficiente de correlación	.636**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	52	52

Nota. Conforme a la tabla 12, observamos que la significancia bilateral o p-valores equivalente a $0.000 < 0.05$, por lo cual, podemos decir que existe una relación entre gestión del talento humano y las competencias laborales. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.636, lo cual expone una correspondencia positiva y moderada; entonces, se rechaza H_0 y se respalda H_1 , la cual define que existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Primera hipótesis específica

Ho: No existe una relación significativa entre el desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción, en los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

H1: Existe una relación significativa entre el desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción, en los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Tabla 13

Prueba de correlación entre desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción.

			Desarrollo del trabajador	Competencia de logro y acción
Rho de Spearman	Desarrollo del trabajador	Coeficiente de correlación	1.000	.588**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	52	52
	Competencia de logro y acción	Coeficiente de correlación	.588**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	52	52

Nota. En la tabla 13, podemos observar que la significancia bilateral es equivalente a $0.000 < 0.05$, de manera que existe relación entre el desarrollo del trabajador y la competencia de logro. También, se evidencia que el Rho de Spearman es de 0.588, manifestando una relación positiva y considerable; con ello, podemos decir que, se rechaza Ho y se indica que existe una relación entre el desarrollo del trabajador y la competencia de logro de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe una relación significativa entre la organización del personal y la competencia de ayuda y servicio, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

H1: Existe una relación significativa entre la organización del personal y la competencia de ayuda y servicio, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Tabla 14

Prueba de correlación entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio.

			Organización del personal	Competencia ayuda y servicio
Rho de Spearman	Organización del personal	Coefficiente de correlación	1.000	.566**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	52	52
	Competencia ayuda y servicio	Coefficiente de correlación	.566**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	52	52

Nota. En la tabla 14, observamos que la significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, lo que consta una correspondencia entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio. También, se obtiene un resultado en el Rho de Spearman de 0.566, lo que indica que existe una relación positiva media. De esta manera, se rechaza Ho y se indica que existe una relación significativa entre la organización del personal y la competencia de ayuda y servicio, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe una relación significativa entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

H1: Existe una relación significativa entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Tabla 15

Prueba de correlación entre recompensa al personal y las competencias gerenciales.

			Recompensa al personal	Competencias gerenciales.
Rho de Spearman	Recompensa al personal	Coeficiente de correlación	1.000	.390**
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	52	52
	Competencias gerenciales.	Coeficiente de correlación	.390**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	52	52

Nota. En la tabla 15, podemos observar que la significancia bilateral es $0.004 < 0.05$, lo cual implica una correspondencia entre recompensa al personal y las competencias gerenciales. Respecto al Rho de Spearman, podemos observar que es de 0.390 indicando una relación positiva muy baja. Por lo cual, se rechaza Ho y se indica que existe una relación significativa entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe una relación significativa entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

H1: Existe una relación significativa entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

Tabla 16

Prueba de correlación entre desarrollo del trabajo y competencia de influencia

			Desarrollo del trabajo	Competencia de influencia
Rho de Spearman	Desarrollo del trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.416**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	52	52
	Competencia de influencia	Coeficiente de correlación	.416**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	52	52

Nota. De acuerdo a la tabla 16, la significancia bilateral es equivalente a $0.002 < 0.05$, lo que implica una correspondencia entre el desarrollo del trabajo y la competencia de influencia. En el Rho de Spearman, se obtiene un 0.416, lo que refiere a una relación positiva baja. Entonces, se rechaza Ho, y se indica que existe una relación significativa entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia, de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación, planteó como hipótesis general determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021. En el estudio descriptivo de las variables, se encontró que el 3.8% del personal considera la gestión del talento humano en un nivel bajo, el 40.4% del personal de un nivel medio y el 55.8% restante considera que posee un nivel alto; estos resultados son contrarios a los hallados por Pérez (2018) en su investigación, donde el 50% de la muestra calificó su gestión del talento humano como deficiente, un 19% como regular y el 31% como eficiente, en base a ello la autora recomendó replantear la gestión del talento humano por parte de la autoridades superiores y continuar con estudios relacionados a las dimensiones de la variable estudiada, así ayudar a solucionar los problemas de cumplimiento de metas. El Rho de Spearman fue de 0.636, lo que reveló una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y las competencias laborales; justificando así la presente investigación. En este sentido, los resultados concuerdan con los hallados por Toledo (2018), quien investigó la relación entre ambas variables, encontrando un resultado semejante a en su investigación, la autora recomendó también, promover la gestión del talento humano asumiendo las competencias laborales de los colaboradores correspondientes a la institución con la finalidad de potenciar los servicios de calidad. Quiroz y Torres, (2019), citan a Chiavenato en su investigación, para hacer referencia que la administración del talento humano se va volviendo indispensable cada día más, siempre que las organizaciones busquen el éxito de sí mismas, no todas las personas son sinónimo de talento; estos autores señalan que debido a ello, cabe de gran importancia aprender a reconocer las fortalezas que posee cada gestión empresarial sin dejar de lado las habilidades, la salud y la calidad de los hábitos laborales, ya que el conjunto de ello generará el resultado de lo esperado en el alcance de las metas que la empresa posea, no basta con trabajar en un tiempo específico, sino que, la gestión del talento implica también fidelizar a los colaboradores, realizando un acompañamiento continuo en el desarrollo personal y profesional de quienes comprenden la institución .

Conforme a la primera hipótesis específica; se postuló que existe una relación entre la dimensión de desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, 2021. Los resultados estadísticos descriptivos, evidencian que la dimensión de desarrollo del trabajador perteneciente a la gestión del talento humano, conforme el 3.8% de los trabajadores es de nivel bajo, el 46.2% lo considera de un nivel medio; mientras que el 50% considera que se encuentra en un nivel alto. Asimismo, el estudio, mostró que la significancia bilateral es equivalente a $0.000 < 0.05$, es decir, existe relación entre el desarrollo del trabajador y la competencia de logro; respecto a la competencia de logro y acción de los trabajadores, se halló que el 3.8% poseen un nivel bajo, un 46.2% en un nivel medio, y el 50% restante en un nivel alto; podemos observar la igualdad porcentual en los rangos propuestos de las dimensiones evaluadas. El Rho de Spearman de este análisis es de 0.588, manifestando una relación positiva y considerable; estos resultados fueron similares al estudio que realizó Córdova (2016), quien halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0.488 y una significancia de 0.000, determinando la relación positiva entre el desarrollo de las personas y las competencias laborales de logro y acción; Vallejo (2015) señaló que la dimensión de desarrollo del trabajador, refiere a las direcciones que se brinda, así como el progreso que asegura la ejecución de las actividades propias de la función de cada trabajador.

Para la segunda hipótesis específica, se postuló que, existe una relación significativa entre la organización del personal y la competencia de ayuda y servicio de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, 2021. En el análisis estadístico descriptivo, se encontró que el 3.8% consideran a la organización del personal en un nivel bajo; un 19.2% de un nivel medio; mientras que el 76.9% lo considera de un nivel alto; respecto a la competencia de ayuda y servicio, se halló que un 5.8% denota esta competencia en un nivel bajo, el 48.1% en un nivel medio, y el 46.2% en un nivel alto, Majad (2016) en su investigación, demostró la manera en la cual el proceso administrativo de inserción de personas así como la organización del personal en la empresa se encuentra en función a las competencias individuales, por ello propone que el modelo de gestión debe tender a transformar la administración de los colaboradores en la interrelación humana. En el análisis inferencial, se

encontró que estas dimensiones de estudio, poseen una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, en otras palabras, existe una correspondencia entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio; el Rho de Spearman de 0.566, lo que indica que existe una relación positiva considerable.

La tercera hipótesis específica, postuló que, existe una relación significativa entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, 2021. Los resultados descriptivos, nos indican que un 7.7% de los trabajadores consideran que la recompensa al personal se encuentra en un nivel bajo, el 55.8% en un nivel medio y el 36.5% en un nivel alto; por otro lado, un 3.8% de los colaboradores poseen un nivel bajo referente a las competencias gerenciales, un 50% se encuentra en un nivel medio, y el 46.2% restante un nivel alto. En el análisis inferencial, se demostró que el Rho de Spearman presentó 0.390 indicando una relación positiva significativa, rechazando la H_0 y aseverando que existe una relación significativa entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales, de los trabajadores estudiada. García, Duran y Prieto (2017), encontró en su estudio de investigación, que las competencias gerenciales son el elemento clave en la gerencia de hoy, ya que se encuentra asociado con la capacidad de integrar actividades con los objetivos, asimismo, refiere que el indicador más relevante de esta dimensión es el liderazgo, obteniendo un resultado de 64.7% y 24.7% de alto y medio en el rango porcentual de su estudio. Alles (2006) señala que un desempeño exitoso en una organización, deviene de características individuales de personalidad, las cuales se influyen con la gestión y el clima en el cual se encuentran los colaboradores.

En la cuarta hipótesis específica, se postuló que existe una relación significativa entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, 2021. Como hemos visto líneas arriba, el 3.8% de los trabajadores considera de nivel bajo la gestión del desarrollo del trabajador, el 46.2% lo considera de un nivel medio; mientras que el 50% considera que se encuentra en un nivel alto. Respecto a la competencia de influencia, el el 3.8% posee un nivel bajo; el 44.2% se encuentra en un nivel medio, y el 51.9% restante se localiza en un nivel alto.

La significancia bilateral fue equivalente a $0.002 < 0.05$, lo que implica una correspondencia entre el desarrollo del trabajo y la competencia de influencia., obteniéndose en el Rho de Spearman 0.416, lo que refiere a una relación positiva significativa. Entonces, se rechaza H_0 , y se indica que existe una relación significativa entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia, de los trabajadores encuestados. En este aspecto, se encontró una limitación literaria, ya que no se halló antecedentes que relacionen el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia; sin embargo, Spencer y Spencer (1993) determina las competencias en diversos modelos, donde el modelo conductual respalda la competencia, cual fuera, de los trabajadores son factores claves influenciados en el desarrollo del puesto laboral o de trabajo; puesto que el objetivo principal de cada organización reside en encontrar un colaborador idóneo al puesto.

VI. CONCLUSIONES

Referente a la contrastación de las hipótesis y de los objetivos establecidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: En base a los resultados inferenciales obtenidos, se logró demostrar una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, gestión del talento humano y competencias laborales; ello se demuestra con la significancia bilateral ($0.00 < 0.05$) y con el Rho de Spearman alcanzado (0.636). En el objetivo general de la investigación, los resultados encontrados señalan que un 55.8% de la muestra de estudio considera que la gestión del talento humano es alta, y el 50% posee un nivel medio de competencias laborales. Con ello, dentro del ámbito en el cual se aplicó el estudio, se deduce que la gerencia viene aplicando una gestión óptima, ya que más de la mitad de la población la percibe así, entendiendo que las políticas y actividades que establecidas y desarrolladas acompañan el crecimiento del capital humano sin perder de vista el impulso al alcance de los objetivos organizacionales. Asimismo, la mitad de la población percibió que sus competencias laborales son altas, este número se encuentra en relación con el análisis anterior, nos da como indicador que ambas variables correlaciones tienden a alimentarse mutuamente de alguna manera, el nivel de las competencias laborales halladas, están en relación a factores personales y de la empresa en sí.

Segunda: Respecto a los resultados inferenciales, se demostró que existe una relación positiva y baja entre la dimensión de desarrollo del trabajador perteneciente a la gestión del talento humano y la competencia de logro y acción de los trabajadores, respaldado con la significancia bilateral ($0.00 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0.588. Un 50% de los encuestados consideró que la dimensión de desarrollo del trabajador se encuentra en un nivel alto. Para esta conclusión, se detalló en el objetivo encontrar la significancia entre dimensiones posiblemente relacionadas entre sí, los resultados denotaron que la capacidad de acción y alcance de logros o metas de los colaboradores, se relaciona con la manera en la cual la gerencia establece las políticas de desarrollo de su capital humano; es decir, el moldeamiento de la dirección de personas tiene impacto positivo sobre las acciones laborales de los mismos.

Tercero: en cuanto los resultados inferenciales, se logró evidenciar que existe una correlación positiva entre la organización del personal y la competencia de ayuda y servicio de los trabajadores, el análisis inferencial, mostró una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, y el Rho de Spearman de 0.566 indica que existe una relación positiva, donde el 76.9% lo considera de un nivel alto la organización del personal y un 48.1% de los encuestados se encuentra en un nivel medio respecto a la competencia de ayuda y servicio. Tres cuartos de la muestra consideraron que la gerencia ha distribuido de manera idónea su personal en las áreas y/o funciones que cada uno de los colaboradores posee, y casi la mitad de la población denota poseer la competencia de ayuda y servicio en su perfil laboral; esta competencia señalada, tiende a incrementarse de manera directa con la dimensión de organización de personas, en diferente medida exponencial.

Cuarto: referente a los resultados inferenciales, se demostró que existe una relación positiva entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales; ello se respalda en el análisis que evidencia una significancia de bilateral ($0.04 < 0.05$) y el Rho de Spearman (0.390), respecto a los resultados descriptivos refieren que la dimensión de recompensa al personal se instaló en un nivel medio con el 55.8%. los mecanismos establecidos de recompensa al personal son percibidos por poco más de la mitad de la muestra como una ejecución media a lo esperado por los colaboradores, y aunque ello guarda una relación directa con las competencias gerenciales, esta es de nivel bajo.

Quinta: respecto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe una relación positiva entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia; significancia bilateral es $0.002 < 0.05$, y el Rho de Spearman 0.416. Asimismo, el 50% de la muestra, consideró la dimensión de desarrollo de trabajo alto; y el 51.9% posee un alto nivel de la competencia de influencia. Un poco más de la mitad de la muestra considera que el desarrollo de trabajo y la influencia de sí mismos, tienen un alto nivel de desempeño, ello nos refiere la relación directa que guardan estas dimensiones entre sí, visto desde un análisis inferencial y descriptivo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la gerencia de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEEP Energy, potenciar la estrategia de gestión de talento humano, sobre todo el plan de recompensa al personal; ya que puede mejorar esa área y así potenciar la gestión general.

Segunda: se recomienda continuar con las estrategias que consolidan las competencias de logro y acción de los trabajadores, ya que la reacción positiva encontrada evidencia una adecuada gestión y manejo de ello.

Tercero: se recomienda continuar con la estrategia aplicada en la organización del personal, así como mejorar las políticas sociales que refuerzan las competencias de ayuda y servicio interno y externo, para poder incrementar esta competencia laboral.

Cuarto: se recomienda, reevaluar los lineamientos que corresponden a la recompensa del personal, tales como salarios emocionales y la evaluación de las tareas y/o funciones en relación a su remuneración, profundizar un estudio que proporcione los datos sobre la satisfacción de este aspecto en la mayoría de los trabajadores de la empresa

Quinta: se recomienda, promover competencia de influencia, a través del fortalecimiento del liderazgo de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. 1era Ed. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Aoun, L. (2017). *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Araníbar, Lima, 2017*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2006). *El proyecto de la investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas. Editorial Episteme.
- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). *La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo*. Revista *Politécnica*. Recuperado de: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/216/187>
- Córdova, S. (2016). *Gestión del talento humano y competencias laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2016*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15221/C%cb3rdova_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- EAE Business School. (2015). *Tendencias en gestión del talento humano por competencias*. Revista *EAE Business School*. Recuperado de: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/tendencias-en-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado de: <http://repositorio.usdq.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Fernández, J. (2005). *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Primera edición, Madrid: Pearson educación.
- Fleitas, S. (2013). *Revista Latinoamérica de psicología*. Universidad Católica de Bogotá, Colombia.

Fundación Chile. (2004). *Competencias Laborales para Chile 1999-2004*. 1era Ed. Chile: Recrea Ltda.

García, J. Duran, S. y Prieto, R. (2017). *Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica*. Facultad de ciencias económicas empresariales. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2905/Pol%c3%adticasgesti%c3%b3nTalentoHumano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hatayama, M., Viollaz, M. y Winkler, H. (2020). Jobs' Amenability to Working from Home Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33753/Job-s-Amenability-to-Working-from-Home-Evidence-from-Skills-Surveys-for-53-Countries.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Ed. México: McGraw-Hill.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ed. 6ta. México: McGraw-Hill.

Hay Group (1996). *Las Competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos*. 2da Ed. España: Ediciones Deusto S.A.

Instituto Peruano de Economía. (2020). *Trabajo a Distancia*. Boletín de discusión IPE. Recuperado de: <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>

International Workplace Group, (2019). *Welcome to Generation Flex – the employee power shif*. Recuperado de: <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>

Levy, C. (2000). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión. Recuperado de: <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Gestion%20de%20las%20competencias-Claude%20Levy.pdf>

- Maisselot, H. (2005). *Competencias Laborales y Proceso de certificación Ocupacional*. [versión electrónica]. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional N° 149. May – Ago. 2000. Pág. 73-94. Montevideo: CINTERFOR.
- Majad, M. (2016). *Gestión del Talento humano en organizaciones educativas*. Universidad Alonso de Ojeda. Tachira. Recuperado de: <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Martínez, C. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: UNED Publicaciones.
- Martínez, V. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Recuperado de: https://www.academia.edu/6251321/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n
- Marques, M. (s.f.). *Estadística Básica Un enfoque no paramétrico*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=SaGNZ9CDIe0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Mertens, L., (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Montevideo: CINTERFORD.
- Ministerio de Educación. (2021). *Fortalecerán competencias profesionales de docentes*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/429237-fortaleceran-competencias-profesionales-de-docentes>
- Muñoz, H. (2004). *El presupuesto en un protocolo de investigación*. Revista *Salud Pública y Nutrición*. Número especial. Recuperado de: https://recursos.uco.mx/tesis/presupuesto_proyecto_investigacion.php
- Novik, M. y Gallart, M. (1997). *Competitividad, redes productivas y Competencias Laborales*. Montevideo: Editorial RET

- Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista *Escuela de Administración de Negocios*. Número 82. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Pérez, E. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la micro red San Mateo, Huarochirí – 2018*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1
- Prado, E. (2020). *Inversiones Educa: “Más allá de perder 30% de alumnos en un año, estamos mucho mejor preparados para el futuro”*. Revista: *Semana Económica*. Recuperado de: <https://semanaeconomica.com/management/talento-y-cultura/inversiones-educa-no-es-suficiente-la-conviccion-para-un-cambio-cultural-tenes-que-anclarlo-en-procesos>
- Quiroz, G. y Torres, M. (2019). *Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas*. Recuperado de: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/2109>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., y Hugueth, A. (2020). *Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico*. Revista *Scielo*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642019000600167&lng=es&nrm=iso
- Reyes, J. y Fernández, M. (2019). *Formación por competencias laborales de los profesores de la universidad politécnica de Cabimas*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7264132>
- Sánchez, Martínez y Moreno (2016). *Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v27n66/0121-5051-inno-27-66-00169.pdf>

- Slikar, C. (2021) Desafíos de la educación en tiempos de coronavirus. Facultad Latinoamericana de ciencias sociales. Recuperado de: <https://www.flacso.org.ar/noticias/desafios-de-la-educacion-en-tiempos-del-coronavirus/>
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Toledo, E. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano. Riobamba - Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chiborazo*. Recuperado de: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Weistreich, G. (2020). *Financiación o financiamiento*. Revista *Economipedia*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/financiacion-o-financiamiento.html>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e Indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe una relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>✓ Determinar la relación entre el desarrollo del</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre el desarrollo del</p>	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>“Progreso e implementación de los recursos humanos, alzando el desarrollo de los colaboradores que laboran para una organización o entidad” (Vallejo, 2015)</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
			<p>D1: Desarrollo del trabajador</p> <p>D2: Organización del Personal</p> <p>D3: Recompensa al personal</p>	<p>✓ Capacitación personal</p> <p>✓ Formación del personal</p> <p>✓ Orientación al personal</p> <p>✓ Modelado de trabajo</p> <p>✓ Trabajo en equipo.</p> <p>✓ Recompensas organizacionales</p> <p>✓ Política salarial</p>	<p>1, 2, 3 4,5</p> <p>6, 7, 8</p> <p>9, 10</p> <p>11,12, 13</p> <p>14,15, 16</p> <p>17, 18</p>	<p>Desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

desarrollo del trabajador y la competencia de logro y acción?	trabajador y la competencia de logro y acción.	trabajador y la competencia de logro y acción.	Variable 2: Competencias Laborales “Características individuales de personalidad, devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso” (Alles, 2006)				
¿Cuál es la relación que existe entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio?	✓ Determinar la relación entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio.	Existe una relación significativa entre organización del personal y la competencia de ayuda y servicio	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales?	✓ Determinar la relación entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales	Existe una relación significativa entre la recompensa al personal y las competencias gerenciales	D1: Competencia de Logro y Acción	✓ Orientación al logro ✓ Preocupación por el orden, calidad y precisión ✓ Iniciativa	1, 2, 3 4, 5 6, 7	Desacuerdo	
	✓ Determinar la relación entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia.	Existe una relación significativa entre el desarrollo de trabajo y la competencia de influencia.	D2: Competencia de Ayuda y Servicio	✓ Entendimiento interpersonal ✓ Orientación al cliente	8, 9 10, 11	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Bajo
			D3: Competencia de Influencia	✓ Influencia e Impacto ✓ Construcción de relaciones ✓ Conciencia organizacional	12,13 14,15 16,17	De acuerdo	Medio
			D4: Competencias Gerenciales	✓ Desarrollo de personas ✓ Dirección de personas ✓ Trabajo en equipo y cooperación ✓ Liderazgo	19, 20 21, 22 23, 24 25, 26	Totalmente de acuerdo	Alto

Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Análisis de Datos
<p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, corte transversal</p>	<p>Población: Conformada por 52 colaboradores de la empresa empresa de comercialización de productos eléctricos CEPP Energy, 2021</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por toda la población</p> <p>Tipo de muestreo: Censal.</p>	<p><u>Variable1:</u> Gestión del Talento Humano Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Denis Guardamino Zavala Año: 2021 Ámbito de aplicación: individual Forma de administración: Directa</p> <p><u>Variable2:</u> Competencias laborales Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Denis Guardamino Zavala Año: 2021 Ámbito de aplicación: individual Forma de administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVO: La investigación, aplicará un análisis de datos de manera descriptiva, mediante tablas de frecuencia, grafico de barras y para la prueba de confiabilidad se ejecutará el coeficiente del alfa de Cronbach. El procesamiento de los datos, se ejecutará mediante el programa estadísticos SPSS versión 21.</p> <p>INFERENCIAL: Este tipo de análisis nos permite probar la hipótesis y estimar los parámetros. Se empleará la prueba de Kolmogorov - Smirnov para determinar la normalidad en la distribución de la muestra, y la prueba estadística para hallar la relación será el coeficiente de correlación de Spearman.</p>

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Gestión del talento humano	“Progreso e implementación de los recursos humanos, alzando el desarrollo de los colaboradores que laboran para una organización o entidad” (Vallejo, 2015)	Desarrollo del trabajador:	✓ Capacitación ✓ Formación del personal	1, 2, 3 4,5	Desacuerdo
		Organización del Personal:	✓ Orientación al personal ✓ Modelado de trabajo ✓ Trabajo en equipo.	6, 7, 8 9, 10 11,12, 13	Ni de acuerdo ni desacuerdo
		Recompensa al personal:	✓ Recompensas organizacionales ✓ Política salarial	14,15, 16 17, 18	De acuerdo Totalmente de acuerdo
VARIABLE 2: Competencias Laborales	“Características individuales de personalidad, devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso” (Alles, 2006)	Competencia de Logro y Acción	✓ Orientación al logro ✓ Preocupación por el orden, calidad y precisión ✓ Iniciativa	1, 2, 3 4, 5 6, 7	Desacuerdo
		Competencia de Ayuda y Servicio	✓ Entendimiento interpersonal ✓ Orientación al cliente	8, 9 10, 11	Ni de acuerdo ni desacuerdo
		Competencia de Influencia	✓ Influencia e Impacto ✓ Construcción de relaciones ✓ Conciencia organizacional	12,13 14,15 16,17	De acuerdo
		Competencias Gerenciales	✓ Desarrollo de personas ✓ Dirección de personas ✓ Trabajo en equipo y cooperación ✓ Liderazgo	19, 20 21, 22 23, 24 25, 26	Totalmente de acuerdo

ANEXO 3

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES

Estimado trabajador(a), agradecemos de antemano la colaboración que brinda a través de la presente encuesta; la cual tiene como objetivo, conocer su percepción referente a la gestión del talento humano y las competencias laborales; por lo cual, se le agradece responda las preguntas, llenando los datos solicitados y marcando la alternativa que considere conveniente.

Datos generales:

Apellidos y nombres				
Género	Femenino (<input type="checkbox"/>)		Masculino (<input type="checkbox"/>)	
Edad	25 -35 (<input type="checkbox"/>)	36-46 (<input type="checkbox"/>)	47-57 (<input type="checkbox"/>)	58-70 (<input type="checkbox"/>)
Estado Civil	Casado (<input type="checkbox"/>)	Soltero (<input type="checkbox"/>)		Viudo (<input type="checkbox"/>)

A continuación, se presentará una lista de situaciones, acciones y/o conductas; marque con una "X" en la columna de la alternativa (A, B, C, D) según considere, teniendo en cuenta lo siguiente:

DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
A	B	C	D

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Ítems	A	B	C	D
DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL TRABAJADOR					
Capacitación					
1	La gerencia implementa capacitaciones al trabajador				
2	La implementación de capacitaciones del personal mejora las competencias laborales				
3	Las capacitaciones son acordes a las necesidades de las competencias laborales.				
Formación del personal					
4	El desarrollo de competencias personales es de gran importancia				
5	Se brinda oportunidades de actualizaciones profesionales.				

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL				
Orientación al personal				
6	Se brinda de manera clara y precisa los lineamientos de las actividades			
7	Existen reuniones periódicas para brindar información sobre las metas y objetivos a alcanzar			
8	Se comparte un manual para el cumplimiento de las actividades y/o funciones laborales.			
Modelado de trabajo				
9	Las actividades que ejerce son coherentes con el perfil del puesto que ocupo			
10	Existe acompañamiento y supervisión continuo que permiten conocer los avances.			
Trabajo en equipo				
11	Existe trabajo colaborativo con compañeros, para la gestión de actividades macro.			
12	Las comisiones son diversificadas, permitiendo interactuar con todos los pares en diferentes momentos.			
13	Todos los colegas en general participan de las comisiones o equipos de trabajo.			
DIMENSIÓN: RECOMPENSA AL PERSONAL				
Recompensas organizacionales				
14	Existe estímulos ante el buen desempeño y alcance de metas.			
15	Hay posibilidades de línea de carrera y/o ascensos ante el desempeño sobresaliente.			
16	Reconoce y valora el capital humano ante reforzadores en fechas importantes.			
Política salarial				
17	El salario económico está de acuerdo al desempeño laboral que realizo.			
18	Me encuentro satisfecho con la remuneración que recibo			

COMPETENCIAS LABORALES

N°	ÍTEMS	A	B	C	D
DIMENSIÓN: COMPETENCIA DE LOGRO Y ACCION					
Orientación al logro					
1	La orientación al logro, es una política de la gestión del talento humano				
2	Comparte con todo el equipo la finalidad de las actividades y /o tareas buscando el compromiso general				
3	Tengo interés por alcanzar las metas individuales y organizacionales				
Preocupación por el orden, calidad y precisión					

4	Mantiene alto los niveles de estándares de desempeño				
5	El orden es una característica en el desempeño de las labores de mi equipo de trabajo.				
Iniciativa					
6	Propone acciones novedosas, que contribuyen a la mejora de las actividades				
7	Aplica estrategias nuevas en las actividades, que permiten mejorar la calidad				
DIMENSIÓN: COMPETENCIA DE AYUDA Y SERVICIO					
Entendimiento interpersonal					
8	Escucho activamente y soy receptivo ante las opiniones de mi equipo de trabajo.				
9	Se comunica de manera escrita o verbal con claridad				
Orientación al cliente					
10	Establece y mantiene relación a largo plazo con los clientes, ganando su confianza				
11	Procura alcanzar la satisfacción del cliente a través de un servicio y atención de calidad				
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DE INFLUENCIA					
Influencia e impacto					
12	Tengo influencia positiva sobre las personas que se encuentran a mi cargo.				
13	Soy un referente de ejemplo para quienes me rodean o conocen				
Construcción de relaciones					
14	Se construyen relaciones sólidas para el mejoramiento organizacional				
15	Tengo facilidad para iniciar el diálogo.				
Conciencia organizacional					
16	Conozco los niveles jerárquicos que atañen a la organización				
17	Tengo conciencia de la cultura organizacional impartida por la gerencia.				
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS GERENCIALES					
Desarrollo de personas					
19	Promueve el desarrollo personal de su equipo, compartiendo tiempo que promueve los valores y competencias personales.				
20	Busca reforzar las habilidades y acompañar el trabajo de los aspectos a mejorar de su equipo				
Dirección de personas					
21	Brindo valor agregado al equipo en la dirección que ejecuto.				
22	Reconoce y guía las competencias y habilidades personales de su equipo				
Trabajo en equipo y cooperación					

23	Se desempeña como miembro activo dentro de su equipo				
24	Las actividades de trabajo son distribuidas equitativamente en el equipo, incluyéndose en ello.				
Liderazgo					
25	El liderazgo que proyecto en mi equipo es motivador para el alcance de metas.				
26	Inspira y motiva a su equipo para el logro de las metas				

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL TRABAJADOR								
Capacitación								
1	La gerencia implementa capacitaciones al trabajador	X		X		X		
2	La implementación de capacitaciones del personal mejora las competencias laborales	X		X		X		
3	Las capacitaciones son acordes a las necesidades de las competencias laborales.	X		X		x		
Formación del personal								
4	El desarrollo de competencias personales es de gran importancia	X		x		X		
5	Se brinda oportunidades de actualizaciones profesionales.	x		X		X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL								
Orientación al personal								
6	Se brinda de manera clara y precisa los lineamientos de las actividades	X		X		X		
7	Existen reuniones periódicas para brindar información sobre las metas y objetivos a alcanzar	X		X		X		
8	Se comparte un manual para el cumplimiento de las actividades y/o funciones laborales.	X		X		x		
Modelado de trabajo								
9	Las actividades que ejerce son coherentes con el perfil del puesto que ocupo	X		X		X		
10	Existe acompañamiento y supervisión continuo que permiten conocer los avances de las labores.	X		X		x		

Trabajo en equipo								
11	Existe trabajo colaborativo con compañeros, para la gestión de actividades macro.	X		X		X		
12	Las comisiones son diversificadas, permitiendo interactuar con todos los pares en diferentes momentos.	X		X		X		
13	Todos los colegas en general participan de las comisiones o equipos de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RECOMPENSA AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
Recompensas organizacionales								
14	Existe estímulos ante el buen desempeño y alcance de metas.	X		xX		X		
15	Hay posibilidades de línea de carrera y/o ascensos ante el desempeño sobresaliente.	X		X		X		
16	Reconoce y valora el capital humano ante reforzadores en fechas importantes.	X		X		x		
Política salarial								
17	El salario económico está de acuerdo al desempeño laboral que realizo.	X		x		X		
18	Me encuentro satisfecho con la remuneración que recibo	xX		X		X		Me encuentro satisfecho con la remuneración que percibo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Aplicable

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (____) No Aplicable (___)

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. Angie Madeleine García Hancco DNI: 48051287

Especialidad del juez validador: **Maestría en Gestión del Talento Humano**

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

10 de Julio del 2021

Angie Madeleine García Hancco
 Angie Madeleine García Hancco
 PSICOLOGA
 C.P.S.P. 31273



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL TRABAJADOR								
Capacitación								
1	La gerencia implementa capacitaciones al trabajador	✓		✓		✓		
2	La implementación de capacitaciones del personal mejora las competencias laborales	✓		✓		✓		
3	Las capacitaciones son acordes a las necesidades de las competencias laborales.	✓		✓		✓		
Formación del personal								
4	El desarrollo de competencias personales es de gran importancia	✓		✓		✓		
5	Se brinda oportunidades de actualizaciones profesionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL								
Orientación al personal								
6	Se brinda de manera clara y precisa los lineamientos de las actividades	✓		✓		✓		
7	Existen reuniones periódicas para brindar información sobre las metas y objetivos a alcanzar	✓		✓		✓		
8	Se comparte un manual para el cumplimiento de las actividades y/o funciones laborales.	✓		✓		✓		
Modelado de trabajo								
9	Las actividades que ejerce son coherentes con el perfil del puesto que ocupo	✓		✓		✓		
10	Existe acompañamiento y supervisión continuo que permiten conocer los avances de las labores.	✓		✓		✓		



Trabajo en equipo								
11	Existe trabajo colaborativo con compañeros, para la gestión de actividades macro.	✓		✓		✓		
12	Las comisiones son diversificadas, permitiendo interactuar con todos los pares en diferentes momentos.	✓		✓		✓		
13	Todos los colegas en general participan de las comisiones o equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: RECOMPENSA AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
Recompensas organizacionales								
14	Existe estímulos ante el buen desempeño y alcance de metas.	✓		✓		✓		
15	Hay posibilidades de línea de carrera y/o ascensos ante el desempeño sobresaliente.	✓		✓		✓		
16	Reconoce y valora el capital humano ante reforzadores en fechas importantes.			✓		✓		
Política salarial								
17	El salario económico está de acuerdo al desempeño laboral que realizo.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro satisfecho con la remuneración que recibo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia de Desarrollo, Organización y Recompensa al personal

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir (___) No Aplicable (___)

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. Hugo Juan Carlos Castillo Morales DNI: 07508484

Especialidad del juez validador: Máster en Finanzas

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado


CPC Hugo Juan Carlos Castillo Morales
Matrícula N° 40670

16 de Julio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS

N°	ÍTEMES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: COMPETENCIA DE LOGRO Y ACCION								
Orientación al logro								
1	La orientación al logro, es una política de la gestión del talento humano	X		X		X		
2	Comparte con todo el equipo la finalidad de las actividades y /o tareas buscando el compromiso general	X		X		X		
3	Tengo interés por alcanzar las metas individuales y organizacionales	X		X		X		
Preocupación por el orden, calidad y precisión								
4	Mantiene alto los niveles de estándares de desempeño	X		X		X		
5	El orden es una característica en el desempeño de las labores de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
Iniciativa								
6	Propone acciones novedosas, que contribuyen a la mejora de las actividades	X		X		X		
7	Aplica estrategias nuevas en las actividades, que permiten mejorar la calidad	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPETENCIA DE AYUDA Y SERVICIO								
Entendimiento interpersonal								
8	Escucho activamente y soy receptivo ante las opiniones de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
9	Se comunica de manera escrita o verbal con claridad	X		X		X		
Orientación al cliente								

10	Establece y mantiene relación a largo plazo con los clientes, ganando su confianza	X		X		X		
11	Procura alcanzar la satisfacción del cliente a través de un servicio y atención de calidad	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DE INFLUENCIA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
Influencia e impacto								
12	Tengo influencia positiva sobre las personas que se encuentran a mi cargo.	X		X		X		
13	Soy un referente de ejemplo para quienes me rodean o conocen	X		X		X		
Construcción de relaciones								
14	Se construyen relaciones sólidas para el mejoramiento organizacional	X		X		X		
15	Tengo facilidad para iniciar el diálogo.	X		X		X		
Conciencia organizacional								
16	Conozco los niveles jerárquicos que atañen a la organización	X		X		X		
17	Tengo conciencia de la cultura organizacional impartida por la gerencia.	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS GERENCIALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
Desarrollo de personas								
19	Promueve el desarrollo personal de su equipo, compartiendo tiempo que promueve los valores y competencias personales.	X		X		X		
20	Busca reforzar las habilidades y acompañar el trabajo de los aspectos a mejorar de su equipo	X		X		X		
Dirección de personas								
21	Brindo valor agregado al equipo en la dirección que ejecuto.	X		X		X		

22	Reconoce y guía las competencias y habilidades personales de su equipo	X		X		X		
Trabajo en equipo y cooperación								
23	Se desempeña como miembro activo dentro de su equipo	X		X		X		
24	Las actividades de trabajo son distribuidas equitativamente en el equipo, incluyéndose en ello.	X		X		X		
Liderazgo								
25	El liderazgo que proyecto en mi equipo es motivador para el alcance de metas.	X		X		X		
26	Inspira y motiva a su equipo para el logro de las metas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (____) No Aplicable (___)

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. Angie Madeleine García Hanco DNI: 48051287

Especialidad del juez validador: Maestría en Gestión del Talento Humano

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

10 de Julio del 2021



Angie Madeleine García Hanco
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 31273



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS

N°	ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: COMPETENCIA DE LOGRO Y ACCION								
Orientación al logro								
1	La orientación al logro, es una política de la gestión del talento humano	✓		✓		✓		
2	Comparte con todo el equipo la finalidad de las actividades y/o tareas buscando el compromiso general	✓		✓		✓		
3	Tengo interés por alcanzar las metas individuales y organizacionales	✓		✓		✓		
Preocupación por el orden, calidad y precisión								
4	Mantiene alto los niveles de estándares de desempeño	✓		✓		✓		
5	El orden es una característica en el desempeño de las labores de mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
Iniciativa								
6	Propone acciones novedosas, que contribuyen a la mejora de las actividades	✓		✓		✓		
7	Aplica estrategias nuevas en las actividades, que permiten mejorar la calidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPETENCIA DE AYUDA Y SERVICIO								
Entendimiento interpersonal								
8	Escucho activamente y soy receptivo ante las opiniones de mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Se comunica de manera escrita o verbal con claridad	✓		✓		✓		
Orientación al cliente								

10	Establece y mantiene relación a largo plazo con los clientes, ganando su confianza	✓		✓		✓		
11	Procura alcanzar la satisfacción del cliente a través de un servicio y atención de calidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DE INFLUENCIA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
Influencia e impacto								
12	Tengo influencia positiva sobre las personas que se encuentran a mi cargo.	✓		✓		✓		
13	Soy un referente de ejemplo para quienes me rodean o conocen	✓		✓		✓		
Construcción de relaciones								
14	Se construyen relaciones sólidas para el mejoramiento organizacional	✓		✓		✓		
15	Tengo facilidad para iniciar el diálogo.	✓		✓		✓		
Conciencia organizacional								
16	Conozco los niveles jerárquicos que atañen a la organización	✓		✓		✓		
17	Tengo conciencia de la cultura organizacional impartida por la gerencia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS GERENCIALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
Desarrollo de personas								
19	Promueve el desarrollo personal de su equipo, compartiendo tiempo que promueve los valores y competencias personales.	✓		✓		✓		
20	Busca reforzar las habilidades y acompañar el trabajo de los aspectos a mejorar de su equipo	✓		✓		✓		
Dirección de personas								
21	Brindo valor agregado al equipo en la dirección que ejecuto.	✓		✓		✓		

22	Reconoce y guía las competencias y habilidades personales de su equipo	✓		✓		✓	
Trabajo en equipo y cooperación							
23	Se desempeña como miembro activo dentro de su equipo	✓		✓		✓	
24	Las actividades de trabajo son distribuidas equitativamente en el equipo, incluyéndose en ello.	✓		✓		✓	
Liderazgo							
25	El liderazgo que proyecto en mi equipo es motivador para el alcance de metas.	✓		✓		✓	
26	Inspira y motiva a su equipo para el logro de las metas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia de logro, ayuda, servicio, influencia y competencia generales

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir (___) No Aplicable (___)

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. Hugo Juan Carlos Castillo Morales DNI: 07508484

Especialidad del juez validador: Máster en Finanzas

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado



GPC Hugo Juan Carlos Castillo Morales
Matrícula N° 40670

16 de Julio del 2021

ANEXO 8

TABLAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Niveles de la variable Gestión del Talento Humano

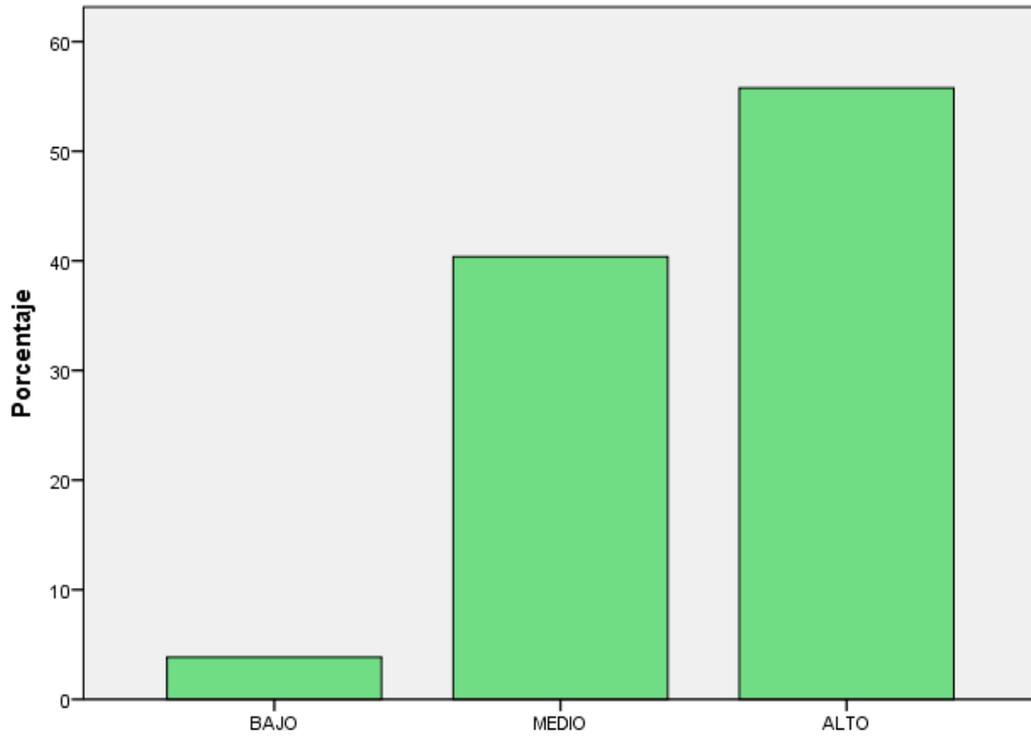


Figura 1. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la gestión del talento humano.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de la dimensión desarrollo del trabajador.

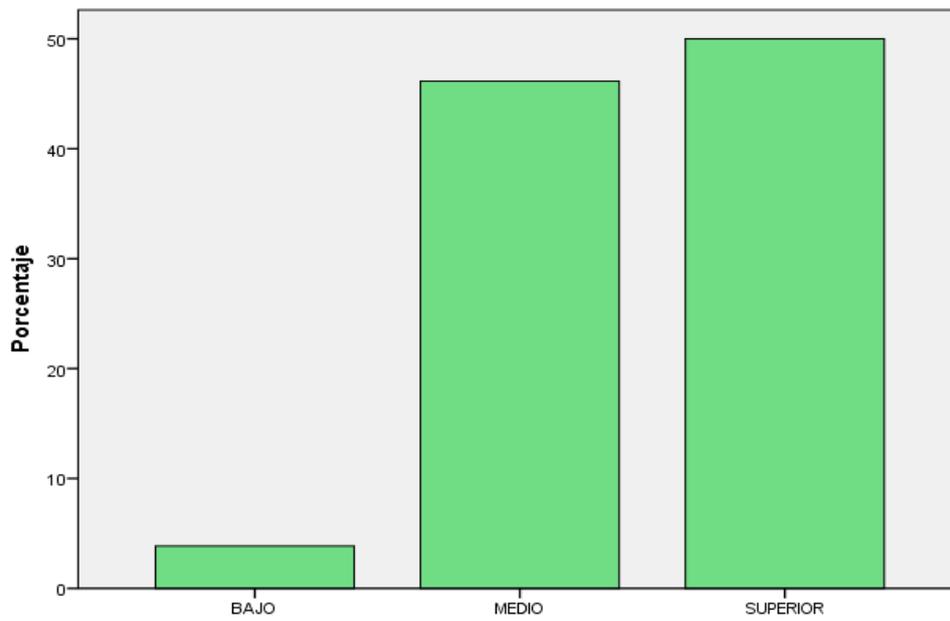


Figura 2. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la dimensión de desarrollo del trabajador.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de la dimensión desarrollo del trabajador.

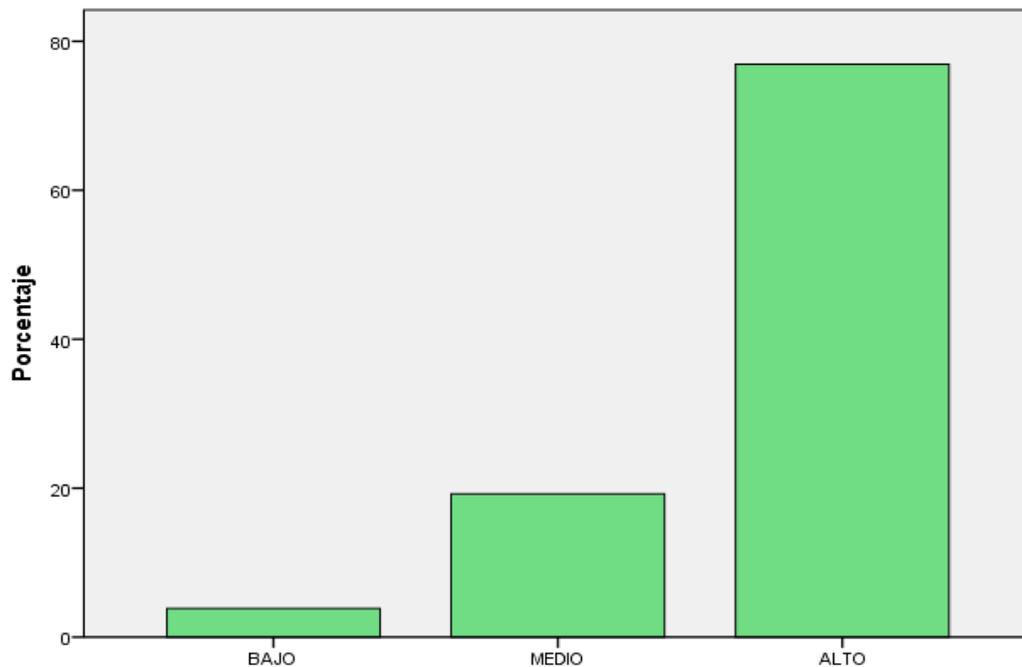


Figura 3. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la dimensión de organización del personal.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de la dimensión recompensa al personal.

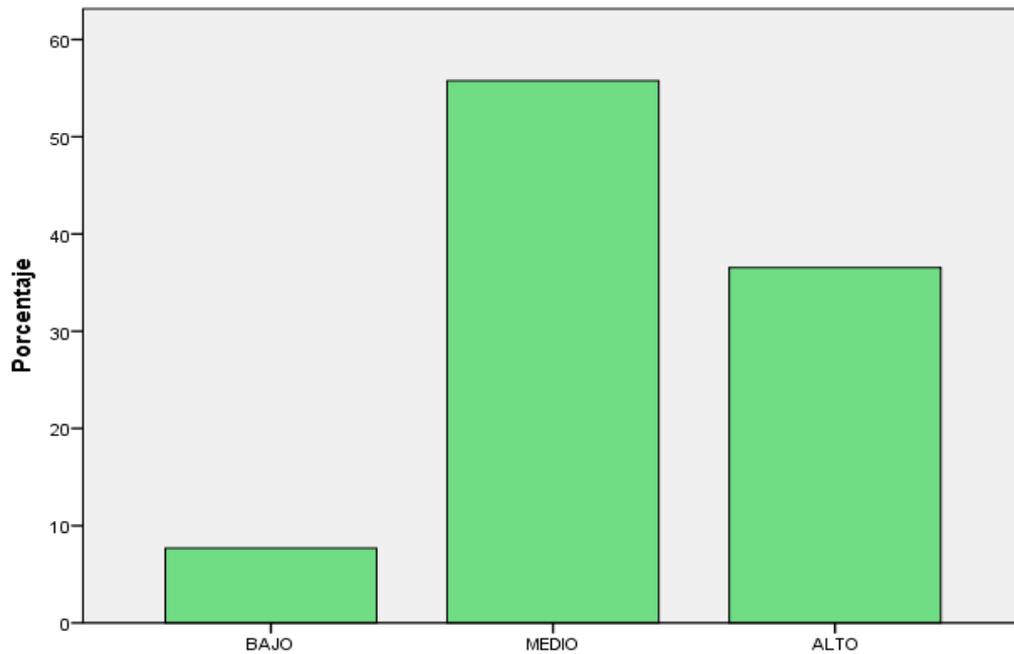


Figura 4. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la dimensión de recompensa al personal.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de la variable Competencias Laborales.

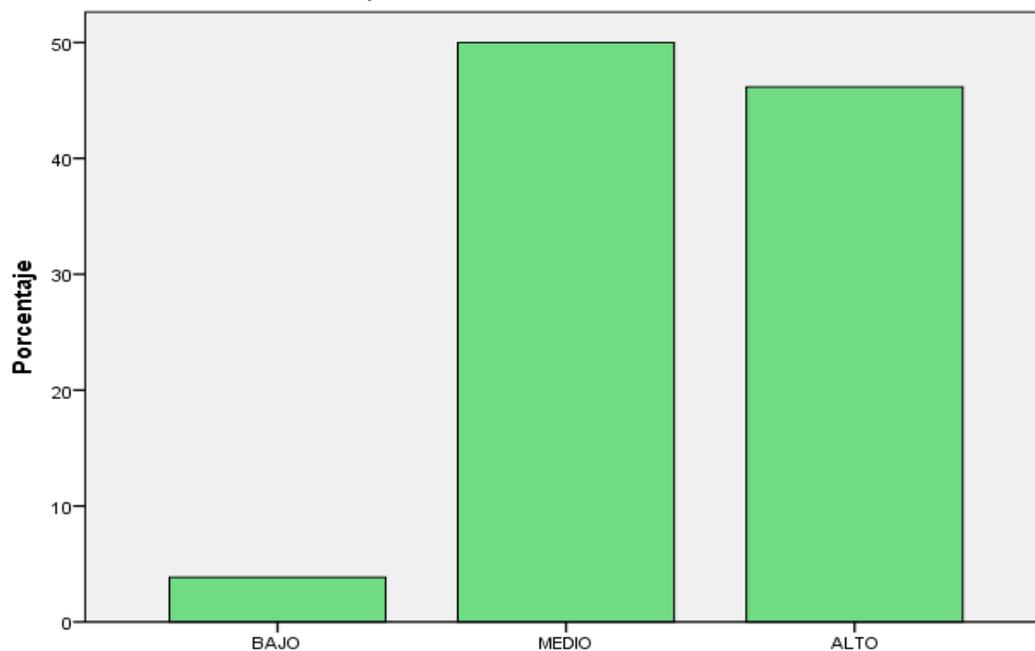


Figura 5. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la variable de competencias laborales.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de la competencia de acción y logro.

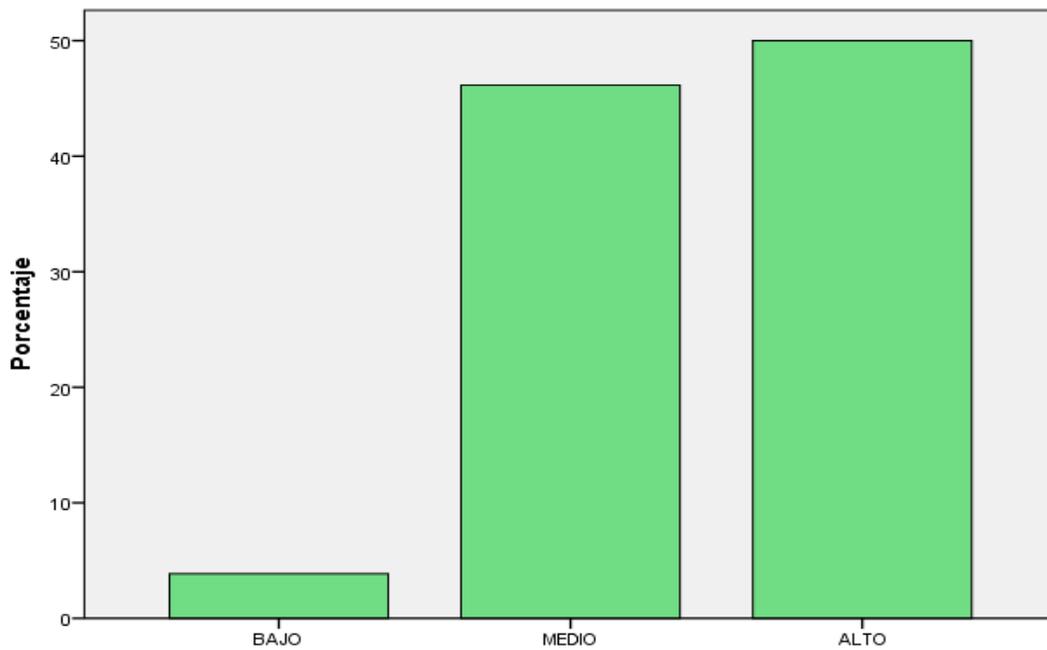


Figura 6. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la dimensión de competencia de logro y acción.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de la competencia de ayuda y servicio.

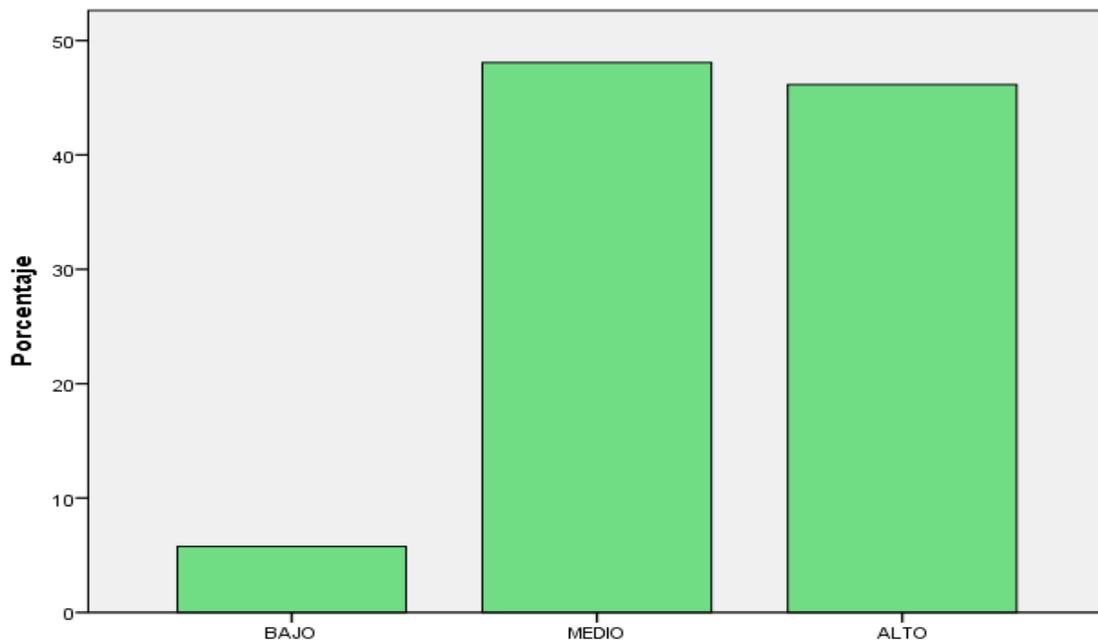


Figura 7. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la dimensión de competencia de ayuda y servicio.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de la competencia de influencia.

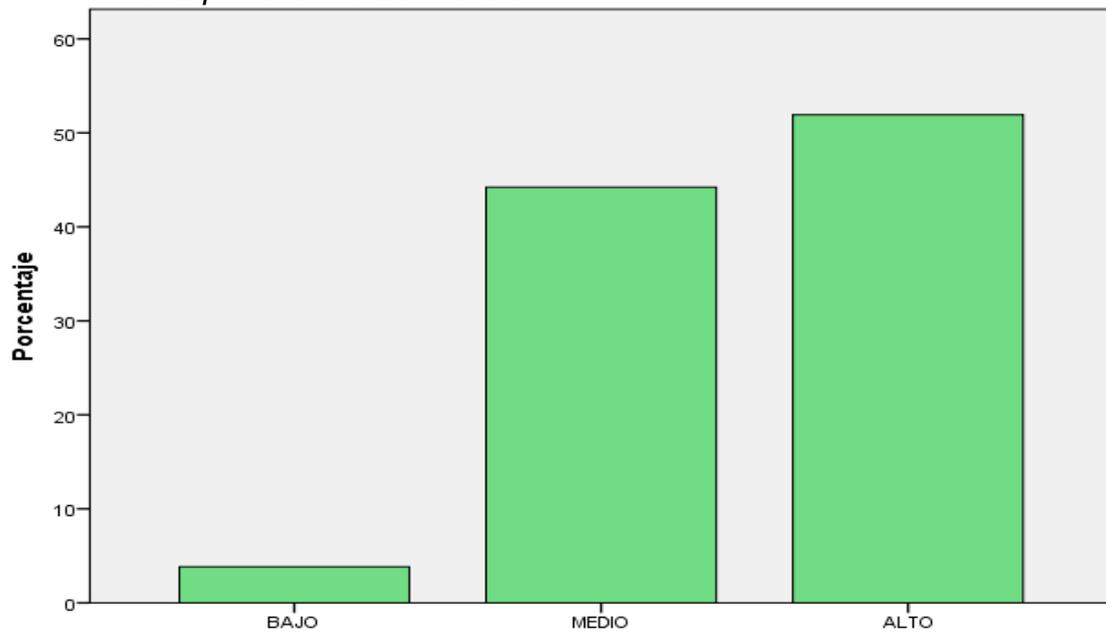


Figura 8. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la dimensión de competencia de influencia.

Fuente: Elaboración Propia

Niveles de las competencias gerenciales

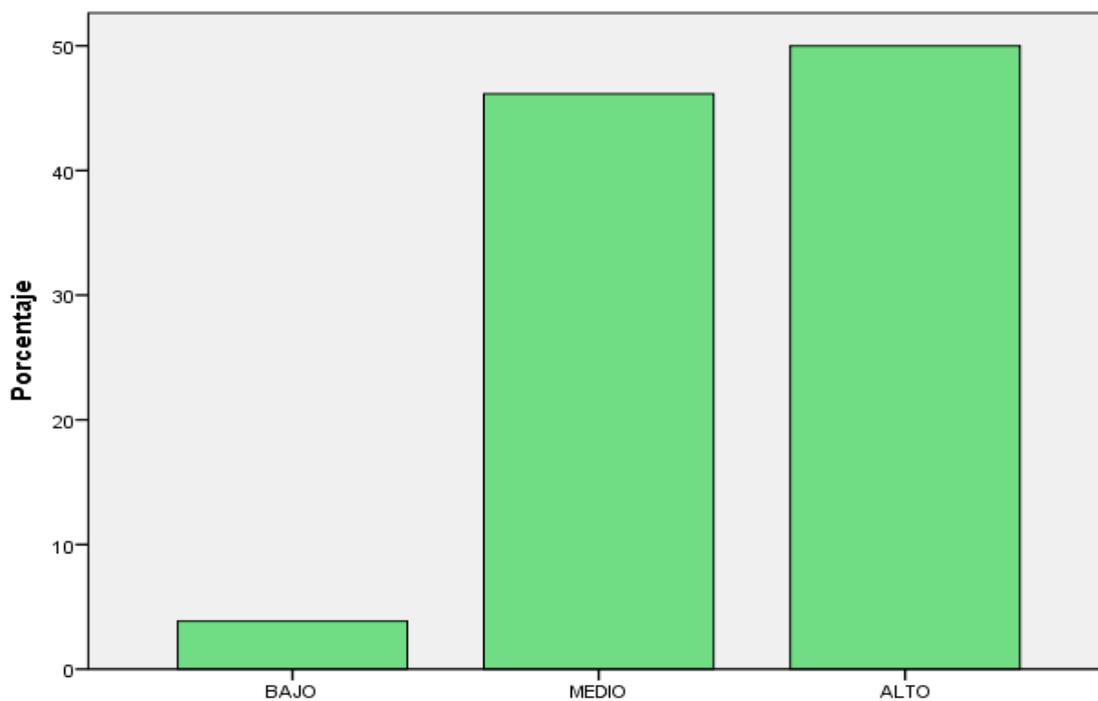


Figura 9. La figura muestra los porcentajes de los niveles de la dimensión de competencia de competencias gerenciales.

Fuente: Elaboración Propia