



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa
Timerbet Perú, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Abad Vidal, Anhela Lisbeth (orcid.org/0000-0003-1999-6664)

ASESOR:

Mg. Valverde Rodriguez, Wilfredo Gerardo (orcid.org/0000-0002-8822-7642)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, el ser supremo y omnipotente sobre todas las cosas, siendo el guiador de mi vida, permitiendo fortalecer mi conocimiento para el cumplimiento de una de mis metas profesionales.

A mis abuelitos, que desde el cielo me protegen, a pesar de las barreras y limitaciones a lo largo de la vida.

Agradecimiento

En especial a mis padres Pantaleón y Rosa Elvira, por sus consejos y esfuerzo por inculcarme los principios éticos, así también por brindarme el apoyo y los recursos necesario para culminar mi etapa educativa y formación académica.

A mi hermana Meyling Patricia, por acompañarme durante mi proceso de formación profesional.

A mi prometido Lic. Michel Ordinola, por apoyarme en todo momento en el desarrollo de la investigación.

Finalmente, al Mg. Valverde Rodríguez, Wilfredo Gerardo, por su direccionamiento en la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable, operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Colaboradores de las diferentes sucursales de Timerbet Perú	18
Tabla 2	Validación de tres jueces expertos en función a las variables del estudio	20
Tabla 3	Validación del nivel de confiabilidad de instrumento	20
Tabla 4	Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión del talento humano	23
Tabla 5	Distribución de frecuencia y porcentaje de la competitividad laboral ..	25
Tabla 6	Nivel de relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral.....	26
Tabla 7	Nivel de relación de la admisión del talento humano y competitividad laboral.....	27
Tabla 8	Nivel de relación de la compensación del talento humano y competitividad laboral.....	28
Tabla 9	Nivel de relación de la formación del talento humano y competitividad laboral.....	29
Tabla 10	Nivel de relación de la evaluación del talento humano y competitividad laboral.....	30
Tabla 11	Correlación entre la gestión del talento humano y competitividad laboral	31
Tabla 12	Correlación entre la admisión del talento humano y competitividad laboral.....	32
Tabla 13	Correlación entre la compensación del talento humano y competitividad laboral.....	33
Tabla 14	Correlación entre la formación del talento humano y competitividad laboral.....	34
Tabla 15	Correlación entre la evaluación del talento humano y competitividad laboral.....	35
Tabla 16	Prueba de normalidad de las variables de GTH y competitividad laboral	66
Tabla 17	Condiciones que establece la prueba de normalidad	67

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, y diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional, donde la población estuvo representada por una porción pequeña de 49 colaboradores de las áreas administrativas y operativas, se empleó como instrumento, un cuestionario de 23 ítems y un segundo cuestionario de 19 ítems, ambos en escala de Likert. En los resultados, el 37% calificó un nivel deficiente la variable gestión del talento humano y el 45% calificó también en un nivel deficiente la variable competitividad laboral, en cuanto al análisis inferencial, se utilizó el método no paramétrico de Rho de Spearman, donde se obtuvo un valor $r = ,930^{**}$; $p = ,000^b$ menor a 1%, que permitió aceptar la hipótesis general alternativa, afirmando que existe una relación altamente significativa, debido que para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la casa de apuestas deportivas, se debe mejorar el proceso de admisión, compensación, formación y evaluación del talento humano.

Palabras clave: Talento, humano, capacidades, destrezas y actitudes.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and labor competitiveness of the company Timerbet Peru, 2022. A methodology of quantitative approach, applied type, and non-experimental, transversal, descriptive and correlational design was used, where The population was represented by a small portion of 49 collaborators from the administrative and operational areas. A 23-item questionnaire and a second 19-item questionnaire were used as instruments, both on a Likert scale. In the results, 37% rated the human talent management variable as a poor level and 45% also rated the labor competitiveness variable as a poor level. In terms of inferential analysis, the non-parametric Spearman's Rho method was used, where an value $r = .930^{**}$ was obtained; $p = .000^b$ less than 1%, which allowed accepting the alternative general hypothesis, stating that there is a highly significant relationship, because in order to achieve an efficient level in the labor competitiveness of the sports betting house, the admission process must be improved, compensation, training and evaluation of human talent.

Keywords: Talent, human, capabilities, skills and attitudes.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios estructurales en las empresas u organizaciones se han visto influenciado por el crecimiento y expansión de sus actividades, sin embargo, esta tendencia ha sido limitada por el estado de emergencia, que ha conducido a tomar acciones de recuperación y reinversión. Para la cual las empresas parte de sus acciones deben estar orientadas con una adecuada gestión del talento humano (GTH) que permita su efectiva selección, compensación, formación y evaluación laboral basado en el fortalecimiento de sus competencias hacia el cumplimiento de los lineamientos establecidos para generar una mejor participación del mercado.

De acuerdo con Díaz y Quintana (2021) la GTH es un proceso que ha venido evolucionando y parte de la valoración del recurso humano que tiene como finalidad su motivación y desarrollo para la obtención de mejores resultados laborales. En cuanto a Iturralde *et al.*, (2020) expresaron que las empresas deben tener conciencia respecto a la relevancia de una adecuada GTH que permita aumentar la competitividad laboral hacia los objetivos planificados periódicamente. Barrios *et al.*, (2020) manifestaron que la GTH, permiten y favorecen al desarrollo de las distintas capacidades del personal en las empresas colombianas. De esta manera las empresas deben tener en cuenta el significado de la valoración y compensación del recurso humano, en cumplimiento con los lineamientos establecidos.

Vera y Blanco (2019) explicaron que, en Colombia, existen una serie de modelos de GTH, que no solo permite mejorar el desempeño del personal, sino también de sus competencias basado en el conocimiento y formación, para la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas – ACOPI, estos modelos mejoran sus procesos internos y permiten alcanzar las metas organizacionales. Así mismo Ramírez *et al.*, (2019) manifestaron que, en Colombia y Chile, las empresas de los diferentes sectores hacen uso de la GTH, a través de un enfoque que predomina en la inserción del recurso humano, para lo cual es necesario una estrategia que contribuya a su formación y evaluación laboral. Bravo *et al.*, (2019) mencionaron que esta formación permitirá lograr la competitividad del recurso humano a través de sus

capacidades y especializaciones. Por lo tanto, son las empresas las que deben afianzar sus esfuerzos a través de un modelo de GTH que permita contribuir al desarrollo de las capacidades, destrezas o habilidades del personal.

En consideración a este contexto, Abiétar *et al.*, (2018) manifestaron que, en España, la competitividad laboral es un medio que permite una mejor inserción laboral, sin embargo, las empresas que no logren aprovechar esta competitividad, se debe a la falta de formación y acompañamiento de sus actividades laborales. Por lo cual López *et al.*, (2017) indicaron que la GTH contempla un proceso integral que están basados con el perfil de puesto requerido, así también con aquellas competencias respecto a su conocimiento. Por lo cual, para lograr el desarrollo de la GTH en las empresas, estas deben disponer de un personal idóneo para cubrir los puestos con respecto a su conocimiento y experiencia laboral.

Molina *et al.*, (2016) expresaron que las empresas usualmente ofrecen programas y talleres para el desarrollo del recurso humano, siendo imprescindible disponer de un proceso de evaluación, selección y contratación laboral que permita fortalecer su competitividad. Esto es afirmado por Campuzano *et al.*, (2016) indicaron que la mayoría de las empresas muestran ciertas limitaciones en función a fomentar la competitividad laboral a través de la GTH que permita una mejor participación y desarrollo de las actividades laborales. De esta manera las empresas deben contribuir no solo a la formación del personal en función a las tareas y/o actividades programadas, sino establecer un proceso laboral continuo que integre el fortalecimiento de sus capacidades de proactividad, comunicación y cooperación laboral, entre otros.

En Sudamérica, a diferencia de Chile, Colombia y México, el Perú ha contemplado acontecimientos empresariales basados con el fortalecimiento de la GTH y la competitividad laboral. Ramos *et al.*, (2021) informaron que una empresa peruana, debe establecer un proceso de formación laboral basado en su conocimiento, capacidades y destrezas que contribuirá al logro de los lineamientos estratégicos. Orihuela *et al.*, (2019) mencionaron que la GTH en la mayoría de empresas de provincias no han contribuido efectivamente al compromiso del recurso laboral. La Asociación Peruana de Recursos Humanos

– APERHU (2019) informaron que las empresas de diferentes tamaños y rubros del Perú atraviesan un gran reto principalmente del fortalecimiento del recurso humano basado en la reintegración laboral durante el estado de emergencia. Es así que muchas de las empresas no siempre han valorado los esfuerzos, rendimiento y competencias del recurso humano que se expresa en el logro de resultados laborales favorables.

Antes esta situación problemática, el estudio estuvo enfocado a una casa de apuestas deportivas conocida como Timerbet, siendo su sede que se encuentra localizada en la ciudad de Lima y dispone de una serie de sucursales en el norte del Perú. Sin embargo, durante su etapa de expansión y crecimiento de sus actividades organizacionales, se ha visto afectado por la desestructuración de sus procedimientos basado en la integración del recurso humano de las áreas administrativas y operativas, donde el proceso de reclutamiento o contratación no dispone efectivamente de una evaluación y selección adecuada con respecto a los perfiles de puestos que requieren de un personal más idóneo. Así también de la compensación a través de incentivos formales e informales, puesto que el personal de taquilla en ocasiones manifiesta que existe un ambiente de mucho control y desarmonía laboral.

Mientras que, en la formación del personal, no se ha desarrollado efectivamente las capacitaciones basadas en la orientación y mejoramiento laboral, debido a que esta capacitación se realiza solo en el personal nuevo respecto al manejo y digitalización de los sistemas de apuestas deportivas. Sin embargo, muestra un nivel regular de supervisión y monitoreo en función al rendimiento laboral, por el contrario, el área de RR.HH., ha evidenciado una serie de falencias respecto a la incomodidad e insatisfacción laboral que ha repercutido en el aprovechamiento y desarrollo de la competitividad del personal en base a las capacidades y conocimientos laboral que permitan alcanzar notablemente los lineamientos organizacionales.

Posteriormente de caracterizar la realidad, se formuló el problema general: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?. Los problemas específicos fueron:
a) ¿Cómo la admisión del talento humano se relaciona con la competitividad

laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?; b) ¿Cómo la compensación de talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?; c) ¿Cómo la formación del talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?; d) ¿Cómo la evaluación del talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que la justificación es el medio por el cual se explica las razones que comprende la elaboración del estudio en función a demostrar su finalidad y relevancia científica. En consideración a ello, la justificación fue práctica, debido a que se analizó la problemática asociada con los procesos de GTH de la empresa Timerbet Perú. Para establecer alternativas de mejora ante las deficiencias basados con el talento del RR.HH que permitieron obtener un mayor rendimiento y competitividad respecto a sus funciones y/o actividades laborales.

Su justificación fue teórica, debido a que se utilizaron los principales basamentos teóricos que permitieron fundamentar, clasificar y caracterizar las variables "GTH y Competitividad laboral", en función a sustentar los lineamientos teóricos existentes. Se justificación fue metodológica, debido a que se efectuó un análisis de índole inferencial que permitió demostrar el nivel o profundidad metodológico mediante la relación estadística, la cual reflejó que, si existe una relación significativa de las variables "GTH y Competitividad laboral", mediante el valor R, que se logró contrastar la hipótesis propuesta.

Finalmente, su justificación fue social, debido a que la investigación comprendió una problemática existente relacionado con la GTH que ha repercutido de manera desfavorable al desarrollo de la competitividad laboral debido a que existió una necesidad de una mejora integración, compensación, formación y evaluación laboral. Por lo cual su contribución permitió a la empresa Timerbet Perú, potenciar y retener a sus colaboradores con mayor rendimiento laboral en las diferentes sucursales. Así mismo contribuye a la comunidad científica mediante los principales hallazgos, siendo el recurso laboral, que toda empresa requiere para la expansión y crecimiento productivo.

Su objetivo general fue: Determinar la relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022. Mientras que las hipótesis específicas fueron: a) Evaluar la relación de la admisión del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022; b) Indicar la relación de la compensación de talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022; c) Especificar la relación de la formación del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022; d) Establecer la relación de la evaluación del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

La hipótesis general fue: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022. Las hipótesis específicas fueron: a) La admisión del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022; b) La compensación de talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022; c) La formación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022; d) La evaluación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Quito, Ecuador, Lara (2021) presentó su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar un plan de remuneración para la Empresa Pasteurizadora. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y propositivo. Los resultados demostraron que el 91% de la remuneración deberá depender del puesto laboral que ocupen, así mismo que es un factor motivacional que parte de la valoración del talento humano, puesto que existe colaboradores que efectivamente no valoran sus esfuerzos y las metas alcanzadas, mucho menos se le reconocen manera formal que permita cumplir con sus actividades programadas. Se concluyó que mediante la propuesta de compensación, remuneración y motivación se lograra en un periodo de tiempo ejecutable para fortalecer el desarrollo y competitividad laboral.

En Cuenca, Ecuador, Bonilla (2021) presentó su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue establecer un modelo de gestión de talento humano por competencias en los Consultorios Monte Sinaí. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y propositivo. Los resultados demostraron que hay un 95% de necesidad por contar con un modelo basado al reclutamiento, compensación, formación y evaluación laboral, que permita asignar un manual de funciones que se ajusten a los futuros seleccionados en cuanto al perfil del cargo que requiera, así mismo más del 76% indicó que no se está aplicando un adecuado desarrollo formativo del personal en cuanto a sus capacidades y habilidades especializadas. Se concluyó que mediante el modelo de GTH permitirá mejorar los procedimientos laborales que contribuyan a la empresa a disponer de un personal talentoso e idóneo.

En Bogotá, Colombia, Abril (2021) presentó su trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar las competencias laborales generales que se desarrollan en la Institución Fusca. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal y descriptivo. Los resultados demostraron que un 100% de los colaboradores administrativos desconocen cuáles son sus principales competencias y cuáles deben desarrollar para poder direccionar

adecuadamente sus actividades diarias, así mismo no han recibido capacitación alguna para su cumplimiento, en cuanto a otras competencias generales, si han logrado mantener un desarrollo comunicativo, trabajo en equipo, liderazgos, manejo de recursos y tecnológico, lo que implica una necesidad de fortalecimiento y valoración de sus capacidades o habilidades en función a la institución. Se concluyó que la condición competitiva es regular, a pesar que desconocen sus competencias, se cuentan con capacidades que permiten hacer frente a los retos laborales.

En Sucre, Bolivia, Zeballos (2019) presentó su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la relación de la GTH con el desempeño laboral. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados demostraron durante el proceso de reclutamiento, el 35% consideró necesario la evaluación del currículum vitae para poder ocupar un puesto de trabajo, mientras el 49% indicó que se debe contar con los requisitos necesario para el cargo, el 51% sin embargo indicó que posteriormente de la selección no se ha logrado valorar sus actividades laborales respecto a la falta de programas de incentivos y el 46% indicó que en ocasiones perciben capacitaciones. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona moderadamente con el desempeño laboral, debido al coeficiente Rho igual a 0,687** y una sig. = 0,000 < 0.01.

En Quito, Ecuador, Valencia (2018) presentó su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue analizar la GTH en pequeñas y medianas empresas. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal y descriptivo. Los resultados demostraron que el 15% de las medianas empresas dispones de un procedimiento de reclutamiento a diferencia de las pequeñas empresas, el 100% indicó que no existe claridad de las competencias que se requieren en cada cargo laboral, el 56% indicó que se evalúan las competencias en las medianas empresas, el 60% indicó que la asignación salarial debe depender en su formación profesional, así mismo consideran que para reteneros es necesario tener en cuenta los factores de bonificación, armonía, flexibilidad y salario. Se concluyó que la GTH es inadecuada en gran parte de las pequeñas

y medianas empresas, disponiendo de recurso laboral que no es idóneo para el desarrollo de las actividades laborales.

A nivel nacional, en Piura, Perú, Lazo (2021) presentó su trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue diseñar un plan de atracción, desarrollo y retención del talento humano en la empresa ICR Consultores. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y propositivo. Los resultados demostraron que un 45% estuvieron de acuerdo con la inversión de la empresa respecto a la ejecución de capacitaciones, a pesar que en su mayoría estas capacitaciones no son especializadas en función a la línea de carrera, pero participan de manera activa, un 50% indicaron que existe una necesidad respecto a su formación especializadas y técnica, aunque el 65% afirmó que su jefe reconoce su desempeño y establece acciones de incentivo, como ascensos y reconocimientos. Se concluyó que mediante el diseño de un plan de GTH se logró establecer cuatro estrategias fundamentales para potenciar y retener al personal mediante su formación.

En Piura, Perú, Garcés (2021) presentó su trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados demostraron que el 69% de la selección y compensación laboral es buena, debido a que se dispone de un procedimiento de reclutamiento, que ha implicado alcanzar un mejor rendimiento, aún que el 79% consideró que la motivación y evaluación laboral debe generar un mejor incentivo y reconocimiento, sumado a la evaluación de los indicadores de cumplimiento laboral de la institución. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente en el desempeño laboral, debido al coeficiente R igual a 0,772** y una sig. = 0,000 < 0.05.

En Piura, Perú, Navarrete (2021) presentó su trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la incidencia entre la gestión por competencias con el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Sondorillo. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y

correlacional. Los resultados demostraron que en cuanto a las competencias relacionadas con la iniciativa, interacción y creatividad laboral mostraron ciertas falencias, de la misma manera con conocimiento tecnológico, capacidad de análisis y organización que ha repercutido en las condiciones y lineamientos organizacionales, por lo tanto, las competencias básicas fueron calificadas un 30% regular, las competencias específicas un 46% regular y las competencias transversales un 35% regular. Se concluyó que existe una incidencia significativa entre la gestión por competencias con el desempeño organizacional, debido al coeficiente $R = 0,989^{**}$ y una $\text{sig.} = 0,000^b < 0.01$.

En Piura, Perú, Puppi (2020) presentó su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue desarrollar el modelo de selección por competencias para la Empresa LUPIAL S.A. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y propositivo. Los resultados demostraron que el 57% de los postulante no han sido evaluado previamente para poder asumir un puesto y/o cargo laboral, debido a la ausencia de un proceso de reclutamiento y selección, a pesar que el 42% estuvo de acuerdo con su perfil de puesto, así mismo el 43% manifestó que los conocimientos, habilidades y experiencias no se ajustan al puesto que corresponde, siendo un 29% que no se sintieron conforme con las funciones que realiza, existiendo una necesidad por fortalecer sus competencias cardinales respecto al compromiso, liderazgo, capacidad de influencia y resolución de conflictos. Se concluyó que mediante un modelo de selección por competencias permitió generar una mayor integración y motivación del personal hacia el perfil requerido.

En Piura, Perú, Rivas y Rojas (2020) presentaron su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón – Chulucanas. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados demostraron que el 47,1% poseen el conocimiento requeridos de su área para desarrollar las actividades laborales que se le asignen, así mismo el 65% afirmó que sus compañeros de trabajo disponen de la capacidad para manipulación de equipos y tecnologías que facilita el desarrollo de sus labores, entre otra de

las competencias más resaltantes un 70% del personal indicó que si cuentan casi siempre la actitud de ayudar y asistencia a sus compañeros que lo requieran. Se concluyó que existe una relación alta entre la competencia laboral y el desempeño laboral en la institución, debido al coeficiente R igual a 0,784** y una sig. = 0,063 > 0.05.

En Lima, Perú, Castro (2020) presentó su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión por competencias y el clima laboral. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados demostraron que un 50% no poseen un conocimiento adecuado de sus competencias, el 59% posee poco conocimiento sobre la evaluación de sus labores, el 5% de los trabajadores perciben un buen clima laboral, sin embargo, el 43% indicó que el desarrollo estratégico fue inadecuado respecto al cumplimiento de los lineamientos de la empresa. Se concluyó que existe una relación baja y significativamente entre la gestión por competencias y el clima laboral, debido al coeficiente Rho = 0.246** y una sig. = 0,000^b < 0.01.

En Pasco, Perú, Rosas (2018) presentó su trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y motivación laboral según el personal del Gobierno Regional de Pasco. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados demostraron que el 69% calificó deficiente la gestión del talento humano, debido a que no se ha logrado establecer un correcto mecanismo en el proceso de admisión laboral, basado al reclutamiento y selección del personal idóneo que se requiere y exige en el puesto, existiendo la necesidad estímulos económicos para fortalecer el compromiso laboral. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, debido al coeficiente de Rho = 0,818** y una sig. = 0,000^b < 0.01.

En Huancayo, Perú, Pinco (2017) presentó su informe de investigación, cuyo objetivo principal fue evaluar cómo la GTH permite mejorar la satisfacción del cliente. Aplicó un diseño metodológico no experimental, transversal y descriptivo. Los resultados demostraron que el 45% estuvo de acuerdo con los

conocimientos requeridos para el desarrollo de las actividades laborales, mientras que el 38% indicó que se dispone de las habilidades y capacidades necesarias para cumplir con las funciones delegadas, el 43% indicó que cuenta con actitudes positivas durante cada jornada de trabajo. Se concluyó que la GTH influye significativamente en la satisfacción del cliente debido al coeficiente $R = 0,719^{**}$ y una $\text{sig.} = 0,019^b < 0.05$.

La teoría que fundamentó las variables “Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral”, estuvo sustentada por la teoría humanista de Mayo, Maslow y McGregor, debido a que destacó la participación y valoración del colaborador como parte humana muy importante, permitiendo establecer un ambiente que contribuya a su realización y bienestar hacia las relaciones laborales, lo cual enmarca la psicología de las organizaciones, debido que estudia la empresa no como una máquina productiva sino como un grupo de personas con ciertas capacidades que puedan generar una mayor desarrollo de sus actividades laborales.

En cuanto a esta teoría, se consideró las bases teorías de la Teoría Y de McGregor (1960, citado por Torres, 2014) donde enfatizó la necesidad de superación del recurso humano, hacia su motivación y desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas, permitiendo valor al personal talentoso e idóneo, relacionado con seres humanos que piensan y sienten, a diferencia de considerarlos como un objeto de ejecución laboral en contraposición a la Teoría X. Por lo tanto, la GTH y competitividad es parte de la teoría de motivación de Maslow (1937, citado por Prieto y Therán, 2017), sustentado por la superación que se busca del recurso humano mediante la satisfacción de sus necesidades, autorrealización y sobre todo el fortalecimiento de sus capacidades en el cumplimiento de los lineamientos organizacionales y personales.

De esta manera la GTH, para Bouzas y Reyes (2019) es un proceso que involucra el recurso humano en función a realizar un adecuado reclutamiento, compensación, formación y evaluación del personal para el desarrollo efectivo de sus funciones asignadas en su área en la empresa. Mientras que Ribes *et al.*, (2018) lo definieron como los procedimientos que incorpora la valoración del talento humano, mediante la adecuada búsqueda, atracción y reclutamiento

del personal, para su formación y desempeño en las distintas actividades laborales basados en el lineamiento de la empresa. Estos aportes, explicaron teóricamente que la gestión del talento humano está relacionada con reclutar y retener al personal idóneo respecto a un determinado puesto en la organización, el cual pueda cumplir con las expectativas requeridas en cada jornada de trabajo.

Según Gómez *et al.*, (2016) lo definieron como el conjunto de procesos establecidos por la empresa u organización mediante la disposición de los recursos humanos para poder atraer, captar e incorporar al personal idóneo para la realización adecuada de sus tareas y/o actividades laborales. Por lo cual permitió inferir que la gestión del talento humano muy aparte de captar, busca que el recurso laboral pueda integrarse y fortalecer los lazos laborales a través del desarrollo de sus funciones asignadas en su puesto de trabajo.

De acuerdo con Bouzas y Reyes (2019) mencionaron que, para evaluar la GTH, se debe tener en cuenta cuatro dimensiones esenciales que predominan dentro del proceso del recurso humano. A continuación, se establecen:

La integración del talento humano: Es aquella basado en el reclutamiento del personal, para luego de su evaluación se pueda seleccionar y contratar de manera efectiva al personal idóneo que cumpla con los conocimientos, capacidades y competencias que requiere un puesto o área en la empresa.

La compensación del talento humano: Está relacionado esencialmente con la valoración del recurso humano de las diferentes áreas o puestos con el propósito de poder ofrecer incentivos formales e informales, basados al reconocimiento, bonos económicos o incremento salarial para fortalecer su rendimiento laboral (Bouzas y Reyes, 2019).

En función a la integración y compensación del personal, esta contempló dos de los componentes de la GTH, que permite la contratación correcta del personal que se requiere, así como generar un ambiente de armonía durante su permanencia a través de reconocimiento e incentivos que permiten al personal comprometerse efectivamente a las actividades laborales.

La formación del talento humano: Es aquella basada en el desarrollo del recurso humano a través de las capacitaciones, orientaciones y mejoramiento laboral que permita el cumplimiento de las diferentes tareas y actividades laborales en función a los lineamientos establecidos por la empresa. *La evaluación del talento humano:* Es aquella basada en el nivel de desarrollo laboral a través de una adecuada supervisión para conocer su rendimiento laboral en la ejecución de cada tarea y actividad laboral para establecer acciones de mejora ante una situación laboral (Bouzas y Reyes, 2019).

En función a la formación y evaluación de la GTH, fue necesaria puesto que contempla el fortalecimiento del conocimiento del personal para que esta pueda efectuar de manera adecuada sus tareas y actividades programadas, para posteriormente ser evaluados en cuando a su nivel de cumplimiento durante cada jornada de trabajo, para poder efectuar estrategias correctivas para su mejoramiento laboral.

La importancia de la GTH, estuvo orientado con el recurso laboral de las empresas, a través de los procedimientos para su integración, las cuales deben ser fiables para disponer de un personal idóneo que permita el cumplimiento adecuado de las actividades laborales que integra su área o puesto de trabajo, así mismo de la compensación y formación del personal a través de los incentivos y reconocimiento que garanticen la valoración del esfuerzo laboral a través del incremento de su rendimiento, así también de la capacitación y mejoramiento laboral, para finalmente realizar una evaluación que permita determinar el nivel de logro alcanzado con respecto a las metas y objetivos de la empresa (Ribes *et al.*, 2018).

La competitividad laboral, para López (2017) es el conjunto de capacidades, intelectuales y prácticas diferenciales que posee el personal para poder realizar de manera adecuada las diversas tareas y actividades laborales en la empresa. Según Alles (2016) lo define principalmente como el conjunto de capacidades y conocimientos que posee el personal para cumplir las diferentes tareas y actividades laborales en función a responder a sus necesidades y requerimientos para lograr los objetivos establecidos en la empresa. Por su parte Bordas (2016) lo definió como el comportamiento del personal o recurso

laboral que involucra un conjunto de procedimientos de aprendizaje y desarrollo de sus capacidades y habilidades en función a que puedan cumplir adecuadamente sus funciones asignadas en la empresa.

Existe una variedad de fundamentos teóricos que mantienen cierta relación conforme a la competitividad laboral, sin embargo, la mayoría concordó que esta se encuentra orientada con el fortalecimiento de tres elementos claves que son el conocimiento, capacidades y actitudes del personal, permitiendo desarrollar de manera más efectiva las tareas y actividades laborales en función a los lineamientos organización que persiguen las empresas.

De acuerdo con Alles (2016) menciona que, para evaluar la competitividad laboral, se debe tener en cuenta tres dimensiones esenciales que predominan dentro del desarrollo competitivo del personal. A continuación, se establecen:

La competitividad basada en conocimiento: Estuvo enfocado con el saber conocer, en función a aquellos conocimientos generales y específicos que comprende al dominio de métodos, técnicas, herramientas u otros aspectos fundamentales para el desarrollo del personal (Alles, 2016). Este apartado hace referencia sobre los saberes del recurso laboral que conforma parte de su formación y aprendizaje durante el desarrollo de su actividad laboral, lo cual implica un mayor requerimiento de acuerdo al puesto o área donde se desenvuelve en una empresa.

La competitividad basada en actitudes: Es la competitividad basada en el desarrollo y forma de actuar del personal en función a sus posturas individuales basado con las actitudes de iniciativa, respeto, adaptabilidad, lealtad, resolución de conflictos, y otras que son fundamentales para el desarrollo de las actividades establecidas en la empresa (Alles, 2016). Por lo cual, las actitudes son valiosas en toda empresa, ello comprende un perfil más competitivo del personal donde su cambio se encuentre orientado hacia la positividad de sus acciones, comportamiento y emociones que pueda transmitir durante cada jornada de trabajo.

La competitividad basada en capacidades: Es la competitividad basada en la formación continua y permanente del personal en función a poder fortalecer

sus capacidades de planificación, organización, innovación y manejo tecnológico para el desarrollo de sus funciones laborales (Alles, 2016). Mediante esta valoración, se pudo comprender que todo recurso humano con las capacidades requeridas y suficientes en su puesto de trabajo, permitió un mayor desenvolvimiento y sobre todo garantizó el crecimiento productivo de la empresa, existiendo una necesidad por lograr fortalecer y aprovechar las capacidades diferenciales que muestra el personal contratado en sus diferentes áreas organizacionales.

La importancia de la competitividad laboral estuvo relacionada con disponer de un personal o recurso humano competitivo en función a su conocimiento y capacidades, de manera adecuada para el desarrollo efectivo de sus laborales, por el cual las empresas deben realizar una serie de acciones enfocadas al direccionamiento competitivo respecto al cumplimiento de los lineamientos estratégicos de la empresa, a través de la formación de sus actitudes de manera positiva donde el personal se pueda adaptar a las diferentes situaciones laborales y sobre todo puede mantener una postura orientada a la resolución de conflictos y a la especialización de sus funciones para contribuir al crecimiento empresarial (López, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

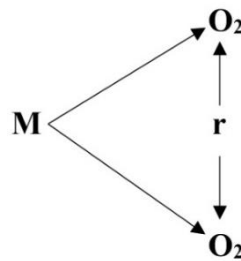
Para Ríos (2017) el tipo fue empírico debido a que se caracterizó por recolectar, utilizar y generar conocimiento existente para demostrar una problemática mediante posibles soluciones. Siendo la investigación que empleó el conocimiento basado en la administración del recurso humano en función a sus competencias laborales, que permitió identificar los problemas laborales para establecer las directrices necesarias para su resolución.

El enfoque, fue cuantitativo debido a que se caracterizó por que la recolección y análisis de datos estuvo representado por hechos con bases medibles numéricamente, mediante su conteo o frecuencia estadística respecto al comportamiento del sujeto de evaluación que permitió dar respuesta al problema y contrastar las hipótesis establecidas (Baena, 2017). De esta manera la investigación comprendió hechos medibles cuantitativamente con respecto a la “GTH y competitividad laboral” para fundamentar la problemática de índole laboral.

El diseño fue no experimental, debido a que estuvo orientado a sucesos, contextos y situaciones que se originaron de manera natural sin intervención y/o manipulación alguna de las variables en evaluación (Gallardo, 2017). Así también fue transversal, debido a que se analizaron los datos de las variables en un periodo de tiempo único o delimitado, a través de hechos observables recopilados del sujeto de estudio (Gutiérrez et al., 2020). De esta manera la investigación, no buscó la manipulación y/o intervención alguna de las variables “GTH y competitividad laboral”, sino de observar sucesos o hechos de manera natural conforme al comportamiento de los colaboradores.

Por el nivel de profundidad, fue descriptiva - correlacional, debido que esencialmente evaluó la relación de más de dos elementos, categorías o variables, en función a poder explicar una situación, hecho o fenómeno ante una problemática (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, en la investigación, se buscó medir la relación entre la “GTH y competitividad laboral”, que permitió demostrar el grado de correlación y significancia

estadística en función a la contrastación de la hipótesis mediante un análisis estadístico inferencial. A continuación, se presentó la estructura correlacional básica:



Dónde:

M: Colaboradores de Timerbet Perú

O₁: GTH

O₂: Competitividad laboral

r: Relación

3.2. Variable, operacionalización

Variables 1: Gestión del Talento Humano – GTH

Definición conceptual

Bouzas y Reyes (2019) lo definieron como un proceso que involucra el recurso humano en función a realizar un adecuado reclutamiento, compensación, formación y evaluación del personal para el desarrollo efectivo de sus funciones asignadas en su área en la empresa.

Definición operacional

Se evaluaron mediante las dimensiones de admisión, compensación, formación y evaluación de la variable gestión del talento humano, a través de la aplicación de un cuestionario en escala de Likert, dirigido a los colaboradores de las diferentes sucursales de la empresa Timerbet Perú.

Variable 2: Competitividad laboral

Definición conceptual

Alles (2016) lo definió como el conjunto de capacidades y conocimientos que posee el personal para cumplir las diferentes tareas y actividades laborales

en función a responder a sus necesidades y requerimientos para lograr los objetivos establecidos en la empresa.

Definición operacional

Se evaluaron mediante las dimensiones de competencias básica, generarias y específicas de la variable competitividad laboral, a través de la aplicación de un cuestionario en escala de Likert, dirigido a los colaboradores de las diferentes sucursales de la empresa Timerbet Perú.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conjunto de individuos, personas u objetos que conforman el universo, las cuales mantienen ciertas características o rasgos comunes que son necesarias para ser evaluadas (Hernández y Mendoza, 2018). La población estuvo conformada por los colaboradores del área administrativa, operativa y principalmente de taquilla que se encontraron debidamente registrados en la planilla laboral de la empresa Timerbet Perú, respecto al periodo 2022. Las cuales comprendieron las siguientes sucursales:

Tabla 1

Colaboradores de las diferentes sucursales de Timerbet Perú

Sucursales	Cantidad
- 02 Sucursales Lima	10
- 02 Sucursales Piura	07
- 02 Sucursales Sullana	08
- 03 Sucursales Querecotillo	07
- 03 Sucursales Catacaos	09
- 01 Sucursal Sechura	02
- 01 Sucursal Las Lomas	03
- 01 Sucursal Celendin	03
Total de colaboradores	49

Registro del Sistema PLAME de SUNAT - 2022.

Por lo tanto, se utilizó la totalidad de la población siendo $N = 49$ colaboradores de las diferentes sucursales de la empresa Timerbet Perú. De esta manera no se aplicó una muestra y muestreo.

Unidad de análisis

Estuvo conformado por los colaboradores de las diferentes sucursales de la empresa Timerbet Perú.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: Procedimiento técnico que permite la recopilación de datos mediante la aplicación de una serie de pregunta y/o interrogante abiertas o cerradas, que son dirigidos a una muestra representativa conformado por grupo de individuos, con el propósito de conocer sus opiniones para dar respuesta la contextualización de una problemática relevante (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos

El cuestionario: El instrumento constó de (28) ítems o preguntas en escala de Likert mediante (05) alternativas, que fueron aplicados a los colaboradores de las diferentes sucursales de la empresa Timerbet Perú, que se encontraron debidamente registradas en el Sistema PLAME de SUNAT, periodo 2022, que permitió conocer su calificación en cuanto a la GTH y competitividad laboral respecto a los lineamientos de la investigación.

Validez y confiabilidad

La validez de contenido, conjunto de juicios críticos y evaluativos del constructo mediante la inferencia de las preguntas y/o interrogantes planteadas con la finalidad de que ésta sea adecuadamente estructurada para su aplicación pertinente (Escudero y Cortez, 2018).

En la investigación se utilizó la evaluación de tres jueces y/o especialistas en Administración de Negocio, quienes calificaron de manera correlativa las interrogantes planteadas en el instrumento del cuestionario que midió las

variables “Gestión del talento humano y competitividad laboral”, la cuales cumplieron con los factores de claridad, coherencia, objetividad y se ajustó a los lineamientos metodológicos establecidos. A continuación, se presentaron su dictamen:

Tabla 2

Validación de tres jueces expertos en función a las variables del estudio

Apellido y Nombre	Especialidad	Instrumento	Valoración
Dra. Palacios de Briceño, Mercedes R.	Administración		Aplicable (49 puntos)
Dra. Suysut Chambergó, Ericka Julissa	Administración	Cuestionario	Aplicable (50 puntos)
Mg. Lazo Sánchez, José Martin	Administración		Aplicable (50 puntos)

Elaborado por la autora.

La confiabilidad: Permite evaluar el nivel de consistencia interna respecto al constructo en función a su escala de medida, mediante la relación de los ítems e interrogantes que responden a una problemática, en la cual el coeficiente de confiabilidad debe aproximarse al valor 1, para indicar que el instrumento es confiable (Hernández et al., 2014).

De esta manera en la investigación se realizó una prueba piloto que permitió recoger las respuestas en función al cuestionario que evaluó las variables “Gestión del talento humano y competitividad laboral”, que determinó el nivel de confianza a través de un análisis de fiabilidad estadística. A continuación, se detallaron:

Tabla 3

Validación del nivel de confiabilidad de instrumento

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
V1. Gestión del Talento Humano	0,990	23
V2. Competitividad laboral	0,992	19

Elaborado por la autora.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de la investigación cumplió una serie de procesos secuenciales basado con la elaboración del constructo respecto a las variables “Gestión del talento humano y competitividad”, posteriormente se validaron por (03) jueces expertos y/o especialistas en cuanto al constructo del instrumento, seguido se determinó el nivel de confiabilidad mediante el alfa de cronbach, finalmente el cuestionario se aplicó a la población conformado los colaboradores las diferentes áreas de la empresa Timerbet Perú, previa autorización del derecho de consentimiento.

Para la cual se utilizó un periodo de tiempo aproximado de 1 hora para la aplicabilidad del instrumento que se efectuó de manera presencial y online mediante las herramientas digitales, con la finalidad de poder recolectar las respuestas en cuanto a todas las sucursales a nivel nacional, que permitió contextualizar la problemática y cumplir con los lineamientos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al tratamiento de los datos, estuvo comprendido por el análisis de las respuestas obtenidas del cuestionario que evaluó las variables gestión del talento humano y competitividad empresarial mediante la valoración de cada respuesta en escala de Likert, registrados en un libro de códigos mediante el programa de office Excel 2016, donde se promedió cada indicador, dimensión y variables, luego se procesaron a través del programa profesional IBM SPSS V.27 – 64 bits bajo el sistema operativo Windows 10 – 64 bits, logrando la representación estadística a través de tablas analíticas y cruzadas que mostró la frecuencia y porcentaje para fundamentar los objetivos establecidos.

Mientras que, en la contratación de las hipótesis, se efectuó el test o prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para poder seleccionar el método de correlación, mediante el R de Pearson o Rho de Spearman, la cual permitió la representación del factor de relación y significancia, cumpliendo con la obtención de los principales hallazgos científicos en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Conjunto de criterios éticos fundamentales que se requieren para la elaboración de una investigación de índole científica, la cual implica los valores y moralidad en base a la información expuesta (Arboleda, 2018).

Por lo cual, la investigación cumplió con los principios que rigen en el Código de Ética –UCV-2022, en cuanto al principio de protección a las personas, puesto que, durante el escenario de aplicabilidad del instrumento, la información que se recolectó, mantuvo la confidencialidad requerida, previa aceptación del derecho de consentimiento de los participantes. El principio de libre participación, respecto a todos los sujetos y/o grupo de interés que participaron activamente en el estudio, a quienes se le informaron claramente sobre las actividades y propósito científico. El principio de beneficencia, no maleficencia, debido que, durante el proceso de elaboración del estudio, se garantizó el bienestar y comodidad del participante, en función a generar un impacto positivo sobre el entorno y comunidad científica.

Así también el principio de integridad científica, puesto que se ejerció las prácticas de responsabilidad científica para generar un ambiente íntegro y participativo. Finalmente, del principio de veracidad y autenticidad, debido que la información, fuentes y bases científicas que complementaron la investigación fue verdadera y única, reconociendo los aportes de otros autores, por lo cual la investigación puede ser sometida a evaluación ante el comité de ética institucional.

IV. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados, obtenidos de la aplicación de dos cuestionarios que midió las variables “Gestión del talento humano y competitividad laboral” de la empresa Timerbet Perú, mediante la valoración y calificación del recurso humano comprendido por las áreas operativas y administrativas, se representaron de manera descriptiva a través del valor de frecuencia y porcentaje en cuanto a los niveles deficiente, regular y eficiente, mientras que para el análisis inferencial, se contrastaron las hipótesis a través del método no paramétrico Rho de Spearman, para lo cual se aplicó un test de normalidad respecto a Shapiro-Wilk. A continuación, se fundamenta:

Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión del talento humano

Niveles	V1: GTH		D1: Admisión del talento humano		D2: Compensación del talento humano		D3: Formación del talento humano		D4: Evaluación del talento humano	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Deficiente	18	36,7%	18	36,7%	16	32,7%	22	44,9%	12
Regular	17	34,7%	17	34,7%	18	36,7%	15	30,6%	25	51,0%
Eficiente	14	28,6%	14	28,6%	15	30,6%	12	24,5%	12	24,5%
Total (Σ)	49	100,0%	49	100,0%	49	100,0%	49	100,0%	49	100,0%

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 4, se observó que el nivel de gestión del talento humano empresa Timerbet Perú fue calificado un 36,7% deficiente, así también la admisión del talento humano fue calificada un 36,7% deficiente, así mismo la compensación del talento humano fue calificada un 36,7% regular, sin embargo, la formación del talento humano fue calificado un 44,9% deficiente y la evaluación del talento humano fue calificado un 51,0% regular.

Esta situación se debió que en la admisión del talento humano no se ha reclutado a varios postulantes para asumir algún puesto de trabajo, no se logrado especificar las habilidades y/o destrezas laborales requeridas, a pesar

que en algunas veces el proceso de selección laboral fue transparente, en cumplimiento con las exigencias del puesto. Pero se han establecido las condiciones del contrato laboral y se aprovechado sus fortalezas para el desarrollo de sus funciones.

En relación a la compensación del talento humano, no se ha establecido una remuneración acorde al régimen laboral, pero se cumplieron con el periodo de pago. Algunas veces se brindaron incentivos económicos, principalmente al personal de taquilla a nivel nacional y se reconocieron a las agencias que cumplieron con las metas de ventas, pero no se han emitido reconocimientos como cartas, diplomas y certificaciones.

En la formación del talento humano, no han recibido un entrenamiento laboral basado en las tareas y actividades laborales, mucho menos han potenciado su capacidad laboral y han fortalecido su conocimiento hacia los nuevos cambios laborales. En ocasiones su conocimiento laboral ha permitido atender su situación de incertidumbre, a pesar que no se ha promovido su fortalecimiento para el desarrollo de actividades laborales, pero tuvieron en cuenta las actividades programadas en cada agencia.

En la evaluación del talento humano, existió una correcta supervisión de sus actividades laborales, sin embargo, esta supervisión laboral no permitió lograr las metas en cada agencia. A pesar que se dispuso de un control estricto al ingreso y salida laboral, pero no han participado activamente en su mejoramiento laboral.

Tabla 5*Distribución de frecuencia y porcentaje de la competitividad laboral*

Niveles	V2: Competitividad laboral		D1: Competencias Básicas		D2: Competencias genéricas y/o transversales		D3: Competencias específicas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Deficiente	22	44,9%	22	44,9%	16	32,7%	30
Regular	17	34,7%	13	26,5%	19	38,8%	09	18,4%
Eficiente	10	20,4%	14	28,6%	14	28,6%	10	20,4%
Total (Σ)	49	100,0%	49	100,0%	49	100,0%	49	100,0%

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 5, se observó que el nivel de competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú fue calificado un 44,9% deficiente, así también las competencias básicas fueron calificadas un 44,9% deficiente, mientras que las competencias genéricas y/o transversales fue calificada un 38,8% regular y las competencias específicas fueron calificado un 61,2% deficiente.

Esta situación se debió que, en las competencias básicas, a veces tomaron la iniciativa para emprender su actividad laboral, pero en cada agencia no se adopta de una actitud proactiva, pero confían en sí mismo para delegar algún equipo de trabajo, sin embargo, no existe un ambiente comunicativo.

En cuanto a las competencias genéricas y transversales, en cada agencia no se planificado las tareas y recursos requeridos diariamente, en ocasiones existe una adecuada cooperación laboral, por lo que a veces sus fortalezas están asociadas con la resolución de problemas, debido que no se han establecido el tratamiento de los problemas laborales, por la ausencia de lluvia de ideas o brainstorming para tomar decisiones.

Además, en las competencias específicas, se han desarrollado actividades que involucran sus saberes técnicos y/o prácticos, a pesar que no se han asignado actividades técnicas para cada personal de la agencia, tampoco las actividades especializadas se ajustan al perfil de cada puesto laboral y mucho menos posee

la capacidad necesaria para asumir actividades especializadas. Finalmente, no se ha contribuido a su formación profesional.

Objetivo general:

Determinar la relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 6

Nivel de relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral

Relación entre V1 y V2		V2: Competitividad laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
V1: GTH	Deficiente	18	36,7%	00	00,0%	00	00,0%	18	36,7%
	Regular	04	08,2%	13	26,5%	00	00,0%	17	34,7%
	Eficiente	00	00,0%	04	08,2%	10	20,4%	14	28,6%
	Total (Σ)	22	44,9%	17	34,7%	10	20,4%	49	100,0%

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 6, se observó que la relación de un 36,7% del nivel deficiente de la gestión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel deficiente, mientras que la relación de un 26,5% del nivel regular de la gestión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel regular y finalmente la relación de un 20,4% del nivel eficiente de la gestión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel eficiente.

Objetivo específico 1:

Evaluar la relación de la admisión del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 7

Nivel de relación de la admisión del talento humano y competitividad laboral

Relación entre D1 y V2		V2: Competitividad laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Admisión del talento humano	Deficiente	18	36,7%	00	00,0%	00	00,0%	18	36,7%
	Regular	04	08,2%	13	26,5%	00	00,0%	17	34,7%
	Eficiente	00	00,0%	04	08,2%	10	20,4%	14	28,6%
	Total (Σ)	22	44,9%	17	34,7%	10	20,4%	49	100,0%

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 7, se observó que la relación de un 36,7% del nivel deficiente de la admisión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel deficiente, mientras que la relación de un 25,7% del nivel regular de la admisión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel regular y finalmente la relación de un 20,4% del nivel eficiente de la admisión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel eficiente.

Objetivo específico 2:

Indicar la relación de la compensación de talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022

Tabla 8

Nivel de relación de la compensación del talento humano y competitividad laboral

Relación entre D2 y V2		V2: Competitividad laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
D2: Compensación del talento humano	Deficiente	16	32,7%	00	00,0%	00	00%	16	32,7%
	Regular	06	12,2%	12	24,5%	00	00%	18	36,7%
	Eficiente	00	00,0%	05	10,2%	10	20,4%	15	30,6%
	Total (Σ)	22	44,9%	17	34,7%	10	20,4%	49	100,0%

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 8, se observó que la relación de un 32,7% del nivel deficiente de la admisión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel deficiente, mientras que la relación de un 24,5% del nivel regular de la admisión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel regular y finalmente la relación de un 20,4% del nivel eficiente de la admisión del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel eficiente.

Objetivo específico 3:

Especificar la relación de la formación del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 9

Nivel de relación de la formación del talento humano y competitividad laboral

Relación entre D3 y V2		V2: Competitividad laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
D3: Formación del talento humano	Deficiente	22	44,9%	00	00,0%	00	00,0%	22	44,9%
	Regular	00	00,0%	15	30,6%	00	00,0%	15	30,6%
	Eficiente	00	00,0%	02	04,1%	10	20,4%	12	24,5%
	Total (Σ)	22	44,9%	17	34,7%	10	20,4%	49	100,0%

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 9, se observó que la relación de un 44,9% del nivel deficiente de la formación del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel deficiente, mientras que la relación de un 30,6% del nivel regular de la formación del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel regular y finalmente la relación de un 20,4% del nivel eficiente de la formación del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel eficiente.

Objetivo específico 4:

Establecer la relación de la evaluación del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 10

Nivel de relación de la evaluación del talento humano y competitividad laboral

Relación entre D4 y V2		V2: Competitividad laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
D4: Evaluación del talento humano	Deficiente	12	24,5%	00	00,0%	00	00,0%	12	24,5%
	Regular	10	20,4%	15	30,6%	00	00,0%	25	51,0%
	Eficiente	00	00,0%	02	04,1%	10	20,4%	12	24,5%
	Total (Σ)	22	44,9%	17	34,7%	10	20,4%	49	100,0%

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 10, se observó que la relación de un 24,5% del nivel deficiente de la evaluación del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel deficiente, mientras que la relación de un 30,6% del nivel regular de la evaluación del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel regular y finalmente la relación de un 20,4% del nivel eficiente de la evaluación del talento humano, se debe a una competitividad laboral en un nivel eficiente.

Resultados inferenciales

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la gestión del talento humano y competitividad laboral

Método	Detalle	Aspectos	V1: GTH	V2: Competitividad laboral
Rho de Spearman	V1: GTH	Relación (r)	1,000**	,930**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49
	V2: Competitividad laboral	Relación (r)	,930**	1,000**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 11, se observó que existe un nivel de relación altamente significativa entre la GTH y competitividad laboral, tomando la decisión de aceptar la hipótesis general afirmativa y rechazar la hipótesis nula. esta relación indicó que para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, se debe mejorar el proceso de admisión, compensación, formación y evaluación del talento humano. Debido que el análisis al estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, arrojó un coeficiente de Rho = ,930**; $p = ,000^b < 0.01$.

Hipótesis específica 1:

Hi: La admisión del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Ho: La admisión del talento humano no se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la admisión del talento humano y competitividad laboral

Método	Detalle	Aspectos	D1: Admisión del talento humano	V2: Competitividad laboral
Rho de Spearman	D1: Admisión del talento humano	Relación (r)	1,000**	,930**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49
	V2: Competitividad laboral	Relación (r)	,930**	1,000**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 12, se observó que existe un nivel de relación altamente significativa entre la admisión del talento humano y competitividad laboral, tomando la decisión de aceptar la primera hipótesis específica afirmativa y rechazar la hipótesis nula. esta relación indicó que para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, se debe tomar acciones en el proceso de reclutamiento, selección e integración laboral. Debido que el análisis al estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, arrojo un coeficiente de Rho = ,930**; $p = ,000^b < 0.01$.

Hipótesis específica 2:

Hi: La compensación de talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Ho: La compensación de talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la compensación del talento humano y competitividad laboral

Método	Detalle	Aspectos	D2: Compensación del talento humano	V2: Competitividad laboral
Rho de Spearman	D2: Compensación del talento humano	Relación (r)	1,000**	,901**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49
	V2: Competitividad laboral	Relación (r)	,901**	1,000**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 13, se observó que existe un nivel de relación altamente significativa entre la compensación del talento humano y competitividad laboral, tomando la decisión de aceptar la segunda hipótesis específica afirmativa y rechazar la hipótesis nula. Esta relación indicó que para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, se debe efectuar un mayor remuneración, incentivos económicos y reconocimiento formal. Debido que el análisis al estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, arrojó un coeficiente de Rho = ,901**; $p = ,000^b < 0.01$.

Hipótesis específica 3:

Hi: La formación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Ho: La formación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la formación del talento humano y competitividad laboral

Método	Detalle	Aspectos	D3: Formación del talento humano	V2: Competitividad laboral
Rho de Spearman	D3: Formación del talento humano	Relación (r)	1,000**	,987**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49
	V2: Competitividad laboral	Relación (r)	,987**	1,000**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 14, se observó que existe un nivel de relación altamente significativa entre la formación del talento humano y competitividad laboral, tomando la decisión de aceptar la tercera hipótesis específica afirmativa y rechazar la hipótesis nula. Esta relación indicó que para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, se debe promover el entrenamiento, conocimiento y actividades laborales. Debido que el análisis al estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, arrojó un coeficiente de Rho = ,987**; $p = ,000^b < 0.01$.

Hipótesis específica 4:

Hi: La evaluación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Ho: La evaluación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.

Tabla 15

Correlación entre la evaluación del talento humano y competitividad laboral

Método	Detalle	Aspectos	D4: Evaluación del talento humano	V2: Competitividad laboral
Rho de Spearman	D4: Evaluación del talento humano	Relación (r)	1,000**	,872**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49
	V2: Competitividad laboral	Relación (r)	,872**	1,000**
		Sig. Bilateral	,000	,000
		N°	49	49

Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 15, se observó que existe un nivel de relación altamente significativa entre la evaluación del talento humano y competitividad laboral, tomando la decisión de aceptar la cuarta hipótesis específica afirmativa y rechazar la hipótesis nula. Esta relación indicó que para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, se debe realizar una mayor supervisión, control y acciones de mejora laboral. Debido que el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, arrojó un coeficiente de Rho= ,872**; $p = ,000^b < 0.01$.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la discusión de los hallazgos, respecto al objetivo general que fue determinar la relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú. Mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, que arrojó un coeficiente de $Rho = ,930^{**}$; $p = ,000^b < 0.01$, que permitió indicar que existe una relación altamente significativa. Esta relación demostró que, en la casa de apuestas, no se está cumpliendo con el proceso de reclutamiento y selección laboral, la falta de compensación, así como el desarrollo y evaluación laboral. Mientras que, en la competitividad, existen falencias relacionadas con la iniciativa, comunicación, resolución de problema y decisiones laborales, así también en la asignación de actividades técnicas y especializadas que no se ajustan al puesto de trabajo.

Estos resultados mantienen cierta diferencia con el aporte de Abril (2021) donde encontró que los colaboradores desconocen de sus competencias, pero han logrado mantener un desarrollo comunicativo, trabajo en equipo, liderazgos y manejo de recursos, lo que implica una necesidad de fortalecimiento y valoración de sus capacidades que permiten hacer frente a los retos laborales. Por su parte, mantienen cierta similitud con el aporte de Navarrete (2021) donde encontró que si hay una relación significativa entre gestión por competencias y desempeño organizacional, que arrojó un coeficiente de $Rho = ,930^{**}$; $p = ,000^b < 0.01$, debido que la iniciativa, interacción y creatividad laboral mostraron ciertas falencias, de la misma manera con la capacidad de análisis y organización que ha repercutido en las condiciones y lineamientos.

De la misma manera, los resultados guardan cierta similitud con el aporte de Puppi (2020) donde encontró la ausencia de un proceso de reclutamiento y selección, los conocimientos, habilidades y experiencias no se ajustan al puesto, existiendo una necesidad por fortalecer el compromiso, liderazgo, capacidad de influencia y resolución de conflictos. Así también guarda cierta similitud con Rivas y Rojas (2020) donde encontró que si hay una relación entre la competencia laboral y desempeño organizacional, que arrojó un coeficiente de $R = 0,784^{**}$ y una sig. = $0,063 > 0.05$, debido que poseen el conocimiento requerido de su área, casi siempre muestran la actitud de ayuda y asistencia a

sus compañeros. Además, mantiene cierta diferencia con el aporte de Pinco (2017) donde encontró que, si hay una influencia significativamente de la GTH en la satisfacción del cliente, que arrojó un coeficiente $R = 0,719^{**}$ y una $\text{sig.} = 0,019^b < 0.05$, debido que cuenta con el conocimiento requerido para el desarrollo de las actividades, se dispone de las capacidades para cumplir con las funciones delegadas y cuenta con actitudes positivas en su trabajo.

Los resultados laborales obtenidos no fueron muy favorables, permitiendo inferir que, para lograr una adecuada competitividad laboral, es necesario mejorar los procesos de gestión del talento humano. Esto fue sustentado por la valoración teórica de Bouzas y Reyes (2019) quienes indicaron que la GTH, es un proceso que involucra realizar un adecuado reclutamiento, compensación, formación y evaluación del personal para el desarrollo de sus funciones. Mientras que Ribes et al., (2018) mencionaron que se debe mantener una adecuada búsqueda, atracción y reclutamiento laboral. En cuanto a la competitividad, López (2017) indicó que son las capacidades, intelectuales y prácticas diferenciales que posee el personal. La cual es fundamentado por el aporte de Alles (2016) quien indicó que es el conjunto de capacidades y conocimientos laborales que responden a los objetivos de la empresa.

En función al primer objetivo específico que fue evaluar la relación de la admisión del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú. A través del análisis estadístico correlacional, mediante el método no paramétrico, que arrojó un coeficiente de $Rho = ,930^{**}$; $p = ,000^b < 0.01$, que permitió indicar que existe una relación altamente significativa. Esta relación demostró que, en la casa de apuestas, no se ha reclutado a varios postulantes para asumir algún puesto de trabajo, algunas veces el proceso de selección laboral fue transparente, en cumplimiento con las exigencias del puesto, se han establecido las condiciones del contrato laboral y se aprovechado sus fortalezas para el desarrollo de sus funciones.

Estos resultados mantienen cierta diferencia con el aporte de Valencia (2018) donde encontró que las medianas empresas dispones de un procedimiento de reclutamiento a diferencia de las pequeñas empresas, así también están conforme que la asignación salarial debe depender de su formación profesional,

la retención debe estar asociado con los factores de bonificación, armonía, flexibilidad y salario. Por su parte, mantienen cierta similitud con el aporte de Rosas (2018) donde encontró que, si hay una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, que arrojó un coeficiente de $Rho = 0,818^{**}$ y una $sig. = 0,000^b < 0.01$, debido que la gestión del talento humano es deficiente, puesto que no se ha logrado establecer un correcto mecanismo en el proceso de admisión laboral, basado al reclutamiento y selección del personal idóneo que se requiere y exige en el puesto, existiendo la necesidad estímulos económicos para fortalecer el compromiso laboral.

Los resultados laborales obtenidos no fueron favorables, permitiendo inferir que, para lograr una adecuada competitividad laboral, es necesario mejorar los procesos de admisión en el talento humano. Esto fue sustentado por la valoración teórica de Bouzas y Reyes (2019) quienes indicaron que es un procedimiento que inicia con el reclutamiento del personal, para luego su evaluación para seleccionar y contratar efectivamente al personal idóneo que cumpla con los conocimientos, capacidades y competencias requeridas en un puesto de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico que fue indicar la relación de la compensación de talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú. Mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, que arrojó un coeficiente de $Rho = ,901^{**}$; $p = ,000^b < 0.01$, que permitió indicar que existe una relación altamente significativa. Esta relación demostró que, en la casa de apuestas, no se ha establecido una remuneración acorde al régimen laboral, algunas veces se otorgaron incentivos económicos a las agencias que cumplieron con las metas de ventas, pero no se han emitido cartas, diplomas y certificaciones.

Estos resultados guardan cierta relación con el aporte de Lara (2021) donde encontró que la remuneración debe depender del puesto laboral que ocupe, así mismo se debe valorar el talento humano, puesto que no se reconocen de manera formal respecto al cumplimiento de sus actividades. Por su parte, mantienen cierta similitud con el aporte de Zeballos (2019) donde encontró que, si hay una relación moderada entre la gestión del talento humano y el

desempeño laboral, que arrojó un coeficiente $Rho = 0,687^{**}$ y una $sig. = 0,000^b < 0.01$, demostraron que el personal contratado debe contar con los requisitos necesarios para el cargo, sin embargo, no se ha valorado sus actividades laborales por la falta de programas de incentivos.

Los resultados laborales obtenidos fueron regularmente favorables, permitiendo inferir que, para lograr una adecuada competitividad laboral, es necesario promover más compensación al talento humano. Esto fue sustentado por la valoración teórica de Bouzas y Reyes (2019) quienes indicaron que es un procedimiento relacionado apreciar el esfuerzo del recurso humano de las diferentes áreas mediante incentivos de reconocimiento, bonos económicos o incremento salarial para fortalecer su rendimiento laboral.

De acuerdo al tercer objetivo específico, que fue especificar la relación de la formación del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú. Mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, que arrojó un coeficiente de $Rho = ,987^{**}$; $p = ,000^b < 0.01$, que permitió indicar que existe una relación altamente significativa. Esta relación demostró que, en la casa de apuestas, no ha recibido un entrenamiento laboral basado en las tareas y actividades, mucho menos han potenciado su capacidad y conocimiento hacia los nuevos cambios para atender las situaciones de incertidumbre laboral en cada agencia.

Estos resultados mantienen cierta similitud con el aporte de Lazo (2021) donde encontró que la empresa ha efectuado inversión para la ejecución de capacitaciones, a pesar que en su mayoría estas capacitaciones no son especializadas en función a la línea de carrera, así mismo existe una necesidad de formación especializada y técnica, pero se reconoce su desempeño. De la misma manera, los resultados guardan cierta similitud con el aporte de Bonilla (2021) donde existe una necesidad por un modelo basado en la formación laboral, la mayoría siente que no se está aplicando un adecuado desarrollo formativo en cuanto a sus capacidades y habilidades especializadas.

Los resultados laborales obtenidos no fueron favorables, permitiendo inferir que, para lograr una adecuada competitividad laboral, es necesario promover

la formación del talento humano. Esto fue sustentado por la valoración teórica de Bouzas y Reyes (2019) quienes indicaron que es un procedimiento basado al desarrollo del recurso humano a través de las capacitaciones, orientaciones y mejoramiento laboral que permita el cumplimiento de las tareas y actividades laborales en función a los lineamientos establecidos por la empresa.

En consideración al cuarto objetivo específico que fue establecer la relación de la evaluación del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú. Mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, que arrojó un coeficiente de $Rho = ,872^{**}$; $p = ,000^b < 0.01$, que permitió indicar que existe una relación altamente significativa. Esta relación demostró que, en la casa de apuestas, hay una correcta supervisión de sus actividades laborales, que refleja un control estricto al ingreso y salida laboral, sin embargo, no se han tomado acciones de mejoramiento laboral.

Estos resultados guardan cierta similitud con el aporte de Castro (2020) donde encontró que, hay una baja relación y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, debido al coeficiente de $Rho = 0.246^{**}$ y una sig. = $0,000^b < 0.01$, debido que posee poco conocimiento de la evaluación de sus labores, algunos perciben un buen clima, existiendo un inadecuado cumplimiento de las metas y objetivos laborales. Por su parte, mantienen cierta diferencia con el aporte de Garcés (2021) donde encontró que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño, debido al coeficiente $R = 0,772^{**}$ y una sig. = $0,000 < 0.05$, puesto que, mediante la evaluación y corrección laboral, se logró mejorar el rendimiento laboral, así también sostienen que la evaluación de los indicadores, permite el cumplimiento de las actividades de la empresa.

Los resultados laborales obtenidos fueron regularmente favorables, permitiendo inferir que, para lograr una adecuada competitividad laboral, es necesario promover la evaluación en el talento humano. Esto fue sustentado por la valoración teórica de Bouzas y Reyes (2019) quienes manifestaron que es el procedimiento basado al desarrollo laboral a través de la supervisión que permita conocer su rendimiento laboral en la ejecución de cada tarea y actividad para establecer acciones de mejora ante una situación laboral.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones se formularon en base a los resultados obtenidos de la GTH y competitividad de la empresa Timerbet Perú. A continuación, se detallaron:

1. Hay una relación significativa entre la admisión del talento humano y competitividad laboral, esta relación permitió afirmar que, para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la casa de apuestas deportivas, se debe tomar acciones en el proceso de reclutamiento, selección e integración laboral.
2. La compensación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral, esta relación permitió afirmar que, para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la casa de apuestas deportivas, se debe efectuar un mayor remuneración, incentivos económicos y reconocimiento formal
3. Existe una relación significativa entre la formación del talento humano y la competitividad laboral, esta relación permitió afirmar que, para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la casa de apuestas deportivas, se debe promover el entrenamiento, conocimiento y actividades laborales.
4. La evaluación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral, esta relación permitió afirmar que, para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la casa de apuestas deportivas, se debe realizar una mayor supervisión, control y acciones de mejora laboral.
5. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral, esta relación permitió afirmar que, para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la casa de apuestas deportivas, se debe mejorar el proceso de admisión, compensación, formación y evaluación del talento humano.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones estuvieron dirigidas al Jefe de RR.HH y gerencia de la empresa Timerbet Perú para mejorar los resultados obtenidos de la GTH y competitividad. A continuación, se detallaron:

Diseñar un nuevo modelo de proceso de reclutamiento y selección del recurso humano para las áreas administrativas y operativas de la empresa, que permita alcanzar una adecuada contratación del personal, conforme al requerimiento y perfil del puesto, para lograr un mejor cumplimiento de las funciones y responsabilidades laborales.

Desarrollar un sistema de incentivos basado en el reconocimiento económico y formal por escala de desempeño laboral y metas trimestrales en el recurso humano de taquilla de las diferentes sucursales a nivel nacional de la empresa que permita promover una mayor motivación y compromiso organizacional.

Promover una serie de talleres de formación y orientación del recurso humano de las diferentes áreas de la empresa para lograr fortalecer sus capacidades, destrezas y actitudes que permita al personal cumplir de manera efectiva sus tareas y actividades laborales durante cada jornada de trabajo.

Aplicar la herramienta de Feedback en cuanto a los resultados laborales y ventas obtenidos durante cada trimestre de las diferentes sucursales de la empresa, para establecer una serie de acciones correctivas que permitan mejorar la situación de incertidumbre laboral en cumplimiento de las metas y objetivos laborales.

Desarrollar un plan estratégico basado en la gestión del talento humano que permita potenciar la competitividad del recurso humano de las diferentes áreas de la empresa, mediante un adecuado proceso de admisión, compensación, formación y evaluación, generando una mayor retención y captación del nuevo talento humano.

REFERENCIAS

- Abiétar, M., Ros, A., & Marhuenda, F. (2018). Professionals supporting employment: Training and accompaniment in Work Integration Enterprises. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 155. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12698>
- Abril, R. (2018). *Análisis de la formación en competencias laborales generales en una institución* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/962/CCA-spa-2018-Analisis de la formacion en competencias laborales generales en una institucion academica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/962/CCA-spa-2018-Analisis%20de%20la%20formacion%20en%20competencias%20laborales%20generales%20en%20una%20institucion%20academica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de Recursos Humanos* (Editorial Granica (ed.); Cuarta).
- Arboleda, J. (2018). Ética, educación e investigación. *Revista de Red Iberoamericana de Pedagogía*, 7(2), 21–25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528195>
- Asociación Peruana de Recursos Humanos - APERHU. (2019). *Áreas de Recursos Humanos es clave para reapertura de organizaciones*. Portal de Agencia ANDINA. <https://andina.pe/agencia/noticia-areas-recursos-humanos-es-clave-para-reapertura-organizaciones-802207.aspx>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); Tercera). [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales%20de%20consulta/Drogas%20de%20Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bonilla, A. (2021). *Modelo de gestión de talento humano por competencias aplicado a la política de la organización del talento humano de un consultorio*. [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10699>

- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral* (Editorial UNED (ed.); Primera).
- Bouzas, J., & Reyes, G. (2019). *Gestión del talento humano* (IURE Editores (ed.); Primera).
- Bravo, C., Sarmentero, I., Rodríguez, Y., & Gomez, O. (2019). Evaluation of organizational competencies through performance indicators. *DYNA*, 94(1), 490–490. <https://doi.org/10.6036/9318>
- Campuzano, M., Ziadet, E., & Echeverria, H. (2016). Human Talent Management in SMEs. *Revista Publicando*, 3(7), 438–448. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833489>
- Castro, D. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de outsourcing, Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16554/Rey_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 22(1), 29–48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (Editorial UTMACH (ed.); Primera). <https://doi.org/978-9942-24-092-7>

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Universidad Continental (ed.); Primera).
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Garcés, H. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo departamental Piura [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46571>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos* (Editorial Pearson Educación S.A. (ed.); Octava).
- Gutiérrez, F., López, G., & Quintero, J. (2020). *Metodología de la investigación científica en las ciencias económicas y administración* (Editorial Universo Sur (ed.); Primera). <https://allspace.ucf.edu/cu/index.php/s/KTsaXHPETo6QYCr>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cualitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HILL (ed.); Primera, Issue México).
http://www.mhhe.com-latam-sampieri_mi1e
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); Sexta).
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). Human Talent Management as a determining factor in the competitive success of medium-sized companies in Machaleñas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1), 342–359.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Lara, Z. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8045>

- Lazo, J. (2021). *Plan de atracción, desarrollo y retención del talento humano para la Empresa ICR Consultores* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura].
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2844/ADGEM-LAZ-SAN-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M. (2017). *Aprendizaje, competencias y TIC* (Editorial Pearson Educación S.A. (ed.); Segunda).
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3–15. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85019066725&origin=resultslist&sort=plf-h&src=s&sid=22bc11c4c6057d2bdc85170a2761287b&sot=b&sdt=b&sl=41&s=TITLE-ABS-KEY%28gesti3n+del+talento+humano%29&relpos=9&citeCnt=3&searchTerm>
- Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Almanza, R., Chavarro, M., Goenaga, E., & Arboleda, G. (2016). Talent management in public health; an analysis of five colombian cities. *Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
- Navarrete, J. (2021). *Gestión por competencias y su incidencia en el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Sondorillo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Piura].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70309>
- Orihuela, S., Mohamed, M., & Alejo, O. (2019). Management of human talent and organizational commitment in a University of Huancayo. *Opcion*, 35(89–2), 1266–1288. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073429127&origin=resultslist&sort=plf-h&src=s&sid=22bc11c4c6057d2bdc85170a2761287b&sot=b&sdt=b&sl=41&s=>

TITLE-ABS-

KEY%28gesti3n+del+talento+humano%29&relpos=4&citeCnt=0&searchTerm

- Pinco, C. (2017). *Gesti3n del talento humano para la satisfacci3n del cliente en la empresa ESAZE S.A.C.* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/571/TESIS%20CULMINADA%20PINCO%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto, J., & Therán, I. (2018). *Administraci3n: Teorías, autores, fases y reflexiones* (Editorial de la U (ed.); Primera ed).
- Puppi, L. (2020). *Propuesta de modelo de selecci3n de personal por competencias para la Empresa LUPIAL S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2352/ADGEM-PUP-UGA-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Informaci3n Tecnol3gica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, E., Otero, C., Heredia, F., & Sotomayor, G. (2021). Training by competencies of the professional in administration: From a contingency approach. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 451–466. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/35933/38304>
- Ribes, G., Perell3, R., & Herrero, A. (2018). *Direcci3n de recursos humanos Gesti3n de personas* (Editorial UPV (ed.); Primera).
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigaci3n y redacci3n* (Servicios Académicos Intercontinentales S.L. (ed.); Segunda). <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Rivas, K., & Rojas, C. (2020). *El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chulucanas y Morrop3n* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura].

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3210/ADGGU-RIV-ROJ-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rosas, E. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL%20CASO%20GOREPA%202017.pdf>

Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración* (Grupo Editorial Patria S.A. (ed.); Primera).

Valencia, M. (2018). *La gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>

Vera, A., & Blanco, A. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa INCERMAZ S.R.L., Sucre, Bolivia* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

ANEXOS

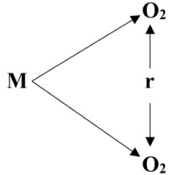
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Gestión del Talento Humano	De acuerdo con Bouzas y Reyes (2019) es un proceso que involucra el recurso humano en función a realizar un adecuado reclutamiento, compensación, formación y evaluación del personal para el desarrollo efectivo de sus funciones asignadas en su área en la empresa.	Se evaluaron las dimensiones de admisión, compensación, formación y evaluación de la variable gestión del talento humano, mediante la aplicación de un cuestionario en escala de Likert, dirigido a los colaboradores de las diferentes sucursales de la empresa Timerbet Perú.	Admisión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento laboral - Selección laboral - Integración laboral 	Ordinal <i>Escala de Likert</i>
			Compensación del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración laboral - Incentivos económicos - Reconocimiento formal 	
			Formación del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento laboral - Conocimiento laboral - Actividades laborales 	
			Evaluación del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión laboral - Control laboral - Mejora laboral 	
V2. Competitividad Laboral	Según Alles (2016) es el conjunto de capacidades y conocimientos que posee el personal para cumplir las diferentes tareas y actividades laborales en función a responder a sus necesidades y requerimientos para lograr los objetivos establecidos en la empresa.	Se evaluaron las dimensiones de competencias básica, generarias y específicas de la variable competitividad laboral, mediante la aplicación de un cuestionario en escala de Likert, dirigido a los colaboradores de las diferentes sucursales de la empresa Timerbet Perú.	Competencias básicas	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa laboral - Liderazgo laboral - Comunicación laboral 	Ordinal <i>Escala de Likert</i>
			Competencias genéricas y/o transversales	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación laboral - Adaptación laboral - Cooperación laboral - Resolución de problemas - Decisiones laborales 	
			Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades técnicas - Actividades especializadas 	

Elaborado por la autora.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa TimerBert Perú, 2022”							
Autora: Lic. Abad Vidal, Anhela Lisbeth							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?.</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo la admisión del talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?.</p> <p>¿Cómo la compensación de talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?.</p> <p>¿Cómo la formación del talento humano se</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Evaluar la relación de la admisión del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>Indicar la relación de la compensación de talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>Especificar la relación de la formación del talento humano con la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La admisión del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>La compensación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>La formación del talento humano se relaciona significativamente con la</p>	Variable 1: Gestión del talento humano (GTH)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Admisión del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> – Reclutamiento laboral – Selección laboral – Integración laboral 	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal	Eficiente Regular Deficiente
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensación del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> – Remuneración laboral – Incentivos económicos – Reconocimiento formal 	7,8,9,10,11,12		
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> – Entrenamiento laboral – Conocimiento laboral – Actividades laborales 	13,14,15,16,17,18		
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> – Supervisión laboral – Control laboral – Mejora laboral 	19,20,21,22,23		
			Variable 2: Competitividad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias básicas 	<ul style="list-style-type: none"> – Iniciativa laboral – Liderazgo laboral – Comunicación laboral 	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal	Eficiente Regular Deficiente

<p>relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?.</p> <p>¿Cómo la evaluación del talento humano se relaciona con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022?.</p>	<p>competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>Establecer la relación de la evaluación del talento humano con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p>	<p>competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p> <p>La evaluación del talento humano se relaciona significativamente con la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias genéricas y/o transversales ▪ Competencias específicas 	<ul style="list-style-type: none"> – Planificación laboral – Adaptación laboral – Cooperación laboral – Resolución de problemas – Decisiones laborales – Actividades técnicas – Actividades específicas – Actividades especializadas 	<p>7,8,9,10,11,12,13,14</p> <p>15,16,17,18,19</p>		
Enfoque y diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumento		Estadística a Utilizar			
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal y descriptivo - Correlacional.</p> 	<p>Población: 49 colaboradores registrados en la planilla laboral de la empresa Timerbet Perú, respecto al periodo 2022.</p> <p>Por lo tanto, no existe muestra y muestreo.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Variable 2: Competitividad laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Lic. Abad Vidal, Anhela Lisbeth</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: Empresa TimerBert Perú</p> <p>Forma de Administración: Virtual</p>		<p>Prueba de Kolmogorov - Smirnov^a:</p> <p>Se realizó un análisis mediante la prueba no paramétrica de K-S, que permitió determinar la bondad de ajuste de dos distribuciones en base a los datos del cuestionario de la GTH y competitividad laboral, en función a la totalidad de la población conformado por 49 colaboradores, siendo menor a 50 individuos para su aplicación. De esta manera permitió identificar el método de correlación de Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis.</p> <p>Análisis correlacional:</p> <p>Se empleó el método de correlación de Rho de Spearman previa prueba de normalidad, la cual permitió conocer el coeficiente (r) y nivel de significancia de los componentes que comprende la GTH con respecto a la competitividad laboral, que permitió aceptar las hipótesis tanto general y específicas.</p>			

Elaborado por la autora.

CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Fecha.: ____ / ____ / ____ N° ____

Estimado (a), reciba un cordial saludo y a la vez solicito su colaboración para la realización del presente cuestionario. Agradeciendo complete todo el cuestionario de carácter confidencialidad, destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; *“Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

INSTRUCCIONES

Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas más apropiada para usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición

(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo
---------------------------	----------------	--------------	-------------------	------------------------------

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

VARIABLE:		ALTERNATIVAS				
V₁ GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
		TD	DA	IN	ED	TE
Admisión del talento humano	1. Se recluta varios postulantes para asumir algún puesto de trabajo.					
	2. Se logra especificar las habilidades y/o destrezas laborales requeridas.					
	3. El proceso de selección laboral es eficaz y transparente.					
	4. Se selecciona al personal que cumple con las exigencias del puesto.					
	5. Se han establecido las condiciones del contrato de trabajo.					
	6. Se aprovecha sus fortalezas para el desarrollo de sus funciones laborales.					

Compensación del talento humano	7. Se ha establecido una remuneración acorde al régimen laboral del mercado.					
	8. Se cumple con la remuneración laboral en el periodo que corresponde.					
	9. Se le brinda incentivos económicos acorde a su rendimiento laboral.					
	10. Se ofrecen compensaciones al personal de taquilla a nivel nacional.					
	11. Se ha reconocido a las agencias que cumplen con las metas de ventas.					
	12. Los reconocimientos están asociados con cartas, diplomas y certificaciones.					
Formación del talento humano	13. Recibe un entrenamiento laboral basado en las tareas y actividades a realizar.					
	14. El entrenamiento laboral ha potenciado su capacidad laboral.					
	15. Se ha fortalecido su conocimiento hacia los nuevos cambios laborales.					
	16. Su conocimiento laboral ha permitido atender situaciones de incertidumbre.					
	17. Se ha promovido su fortalecimiento para el desarrollo de actividades laborales.					
	18. Se tiene en cuenta las actividades laborales programadas en cada agencia.					
Evaluación del talento humano	19. Existe una correcta supervisión de sus actividades laborales.					
	20. La supervisión laboral permite lograr las metas establecidas en cada agencia.					
	21. Se dispone de un control estricto del ingreso, estancia y salida laboral.					
	22. Se han establecido mejoras a nivel organizacional y laboral.					
	23. Se le permite participar activamente en el mejoramiento laboral.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Fecha.: ____ / ____ / ____ N° ____

Estimado (a), reciba un cordial saludo y a la vez solicito su colaboración para la realización del presente cuestionario. Agradeciendo complete todo el cuestionario de carácter confidencialidad, destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; “Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

INSTRUCCIONES

Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas más apropiada para usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición				
(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

VARIABLE:		ALTERNATIVAS				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
V₂ COMPETITIVIDAD LABORAL		TD	DA	IN	ED	TE
Competencias básicas	1. Toma la iniciativa o acción para emprender su actividad laboral.					
	2. En su agencia se adopta una actitud proactiva ante una propuesta inicial.					
	3. Posee la capacidad para poder liderar nuevos retos laborales.					
	4. Confía en sí mismo para delegar algún equipo de trabajo.					
	5. Asume el desafío de relacionarse con sus compañeros de trabajo.					
	6. Existe un ambiente comunicativo en las diferentes agencias.					

Competencias genéricas y/o transversales	7. En cada agencia se planifican las tareas y recursos requeridos diariamente.					
	8. Cumple con las tareas planificadas de su área o agencia.					
	9. Existe una adecuada cooperación laboral en su agencia de trabajo.					
	10. Su cooperación se manifiesta mediante la integración en grupos de trabajo.					
	11. Una de sus fortalezas está asociada con la resolución de problemas.					
	12. Ha establecido el tratamiento correcto de los problemas laborales.					
	13. La toma de decisiones es inevitable en cada jornada de trabajo.					
	14. Utiliza técnicas como lluvia de ideas o brainstorming para tomar decisiones.					
Competencias específicas	15. Desarrolla actividades que involucran sus saberes técnicos y/o prácticos.					
	16. Se han asignado actividades técnicas para cada personal de la agencia.					
	17. Las actividades especializadas se ajustan al perfil de cada puesto laboral					
	18. Posee la capacidad necesaria para asumir actividades especializadas.					
	19. Se ha contribuido a su formación profesional para el desarrollo de actividades especializadas.					

DATOS GENERALES

- a) Sexo: M () F ()
- b) Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 ()
- c) Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()
- d) Nivel de ingresos: S/. 930.00 - S/. 1,800.00 () S/. 1,800.00 - S/. 3,500.00 () S/3,500.00 a más ()
- e) Tiempo laborando: Menos de 01 años () Entre 01 a 02 años () Más de 02 años ()

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Denominación	: Cuestionario para medir la gestión del talento humano
Autor (a)	: Abad Vidal, Anhela Lisbeth
Aplicación	: Colectivo (Un grupo de personal)
Ámbito de aplicación	: Empresa Timerbet Perú
Duración	: 1 hora.
N° de ítems	: 23 ítems
Materiales	: Documentos físicos, digitales y otros materiales
Objetivo	: Medir la gestión del talento humano de la empresa Timerbet Perú, 2022.
Tamaño de muestra	: 49 encuestas
Muestreo	: Contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,990
	: Likert
	(5) Totalmente de acuerdo
	(4) De acuerdo
	(3) Indeciso
	(2) En desacuerdo
	(1) Totalmente en desacuerdo
	: Baremos (Rangos y Niveles)
	(3) Eficiente
	(2) Regular
	(1) Deficiente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Denominación	: Cuestionario para medir la competitividad laboral
Autor (a)	: Abad Vidal, Anhela Lisbeth
Aplicación	: Colectivo (Un grupo de personal)
Ámbito de aplicación	: Empresa Timerbet Perú
Duración	: 1 hra.
N° de ítems	: 19 ítems
Materiales	: Documentos físicos, digitales y otros materiales
Objetivo	: Medir la competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.
Tamaño de muestra	: 49 encuestas
Muestreo	: Contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,992
	: Likert
Escala	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
Nivel y rango	: Baremos (Rangos y Niveles) (3) Eficiente (2) Regular (1) Deficiente

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del experto : Palacios de Briceño, Mercedes René
- Institución donde labora : UCV Piura
- Especialidad : Lic. en administración
- Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Gestión del Talento Humano
- Autora del instrumento : Abad Vidal, Anhela Lisbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES				
CLARIDAD					X
OBJETIVIDAD					X
ACTUALIDAD					X
ORGANIZACIÓN					X
SUFICIENCIA				X	
INTENCIONALIDAD					X
CONSISTENCIA					X
COHERENCIA					X
METODOLOGÍA					X
PERTINENCIA					X
PUNTAJE TOTAL					

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede a ser aplicado a la muestra dado que cumple con el máximo puntaje en el 90% de los criterios establecidos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Piura, 07 de junio del 2022

Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño
 Dra. en Ciencias Administrativas
 Firma Juez Experto
 C.A.T. N° 295103

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del experto : Palacios de Briceño, Mercedes René
- Institución donde labora : UCV Piura
- Especialidad : Lic. Administración
- Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Competitividad Laboral
- Autora del instrumento : Abad Vidal, Anhela Lisbeth

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)		
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede a ser aplicado a la muestra dado que cumple con el máximo puntaje en el 90% de los criterios establecidos, debe incluir aspectos como los valores.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Piura, 07 Junio del 2022

Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño

Dra. en Ciencias Administrativas

CLAD N° 05103

Firma Juez Experto

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del experto : SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA
- Institución donde labora : UCV
- Especialidad : ADMINISTRACION
- Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Gestión del Talento Humano
- Autora del instrumento : Abad Vidal, Anhela Lisbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)					
CRITERIOS	INDICADORES				1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.								X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.								X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.								X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.								X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.								X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.								X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
PUNTAJE TOTAL									50

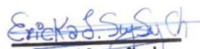
Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

..... SE PUEDE APLICAR EL INSTRUMENTO

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAD

Piura, 08 de junio del 2022

Ericka Julissa Suysuy Chambergo
DNI 45361468

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del experto : SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA
- Institución donde labora : UCV
- Especialidad : ADMINISTRACION
- Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Gestión del Talento Humano
- Autora del instrumento : Abad Vidal, Anhela Lisbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
--------------------	----------------	---------------	-----------	---------------

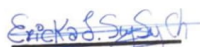
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....SE PUEDE APLICAR EL INSTRUMENTO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAD

Piura, 08 de junio del 2022

Ericka Julissa Suysuy Chambergo
 DNI 45361468

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del experto : LAZO SANCHEZ, JOSÉ MARTIN
- Institución donde labora : UCV – Escuela de Administración
- Especialidad : Maestro en Administración
- Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Gestión del Talento Humano
- Autora del instrumento : Abad Vidal, Anhela Lisbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
--------------------	----------------	---------------	-----------	---------------

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Todo conforme.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50





Piura, 17 de julio del 2022

Firma Juez Experto

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del experto : LAZO SANCHEZ, JOSÉ MARTIN
- Institución donde labora : UCV – Escuela de Administración
- Especialidad : Maestro en Administración
- Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Competitividad Laboral
- Autora del instrumento : Abad Vidal, Anhela Lisbeth

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)		
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Todo conforme.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50



Piura, 17 de julio del 2022



JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON
 MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Firma Juez Experto

VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Abad Vidal, Anhela Lisbeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022
1.3. PROGRAMA ACADÉMICO	:	Maestría en Administración de Negocios - MBA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 Kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	06/06/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	25 encuestas

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	:	0,990
-----------------------------------	---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, alcanzó un coeficiente de confianza **MUY ALTA**, representado por el 99.0%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.


Mg. ZURY M. SOGOLA JUÁREZ
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 1102

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Abad Vidal, Anhela Lisbeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022
1.3. PROGRAMA ACADÉMICO	:	Maestría en Administración de Negocios - MBA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 Kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	06/06/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	25 encuestas

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	:	0,992
-----------------------------------	---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **COMPETITIVIDAD LABORAL**, alcanzó un coeficiente de confianza **MUY ALTA**, representado por el 99.2%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.


Mg. ZURY M. SOCOLA JUÁREZ
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 1102

PRUEBA DE NORMALIDAD

La aplicación de la prueba de normalidad, tuvo como finalidad determinar el tipo de método a utilizar para la contrastación de las hipótesis de nivel correlacional. Para la cual se empleó el test de Shapiro - Wilk, debido que comprendió 49 elementos procesados, cumpliendo con una de las características de normalidad compuesta por una muestra pequeña.

Criterio de normalidad

Si el valor de Sig. > 0,050: Se **ACEPTA** la H0, donde lo datos muestran una distribución normal.

Si el valor de Sig. < 0,050: Se **ACEPTA** la Hi, donde lo datos no muestran una distribución normal.

Tabla 16

Prueba de normalidad de las variables de GTH y competitividad laboral

Variables	V2: Competitividad laboral					
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estad.	Gl.	Sig.	Estad.	Gl.	Sig.
V1: Gestión del talento humano	,176	49	,001	,918	49	,002
V2: Competitividad laboral	,193	49	,000	,903	49	,001

Elaborado por la autora.

En la Tabla 11, se observó que a través del test de Shapiro-Wilk, se demostró que la variable GTH reflejo un valor de Sig. = ,002 y para la variable competitividad laboral reflejo un valor de Sig. = ,001, por lo cual se **ACEPTA** la hipótesis alterna, debido a que los datos procesados y analizados no muestran una distribución normal.

Tabla 17*Condiciones que establece la prueba de normalidad*

Tipo	Detalle	Criterios
Paramétrico	R de Pearson	Sig. V1 y V2 > 0.05 Sig. V1 y V2 < 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	V1 Sig. < 0.05 V2 Sig. > 0.05

Elaborado por la autora.

En la Tabla 12, se observó que los valores de significancia obtenidos mediante la variable GTH y competitividad laboral permitieron seleccionar el método no paramétrico de Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis que permitió demostrar el nivel de relación.

SOLICITUD Y CARTA DE ACEPTACIÓN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

04, de Abril de 2022

Señor(a)

Grte. Costilla Jiménez, Shirley Milagros

Gerente de la Empresa Timerbet Perú

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, así mismo en nombre de la Universidad César Vallejo, solicitarle el permiso para acceder a la utilización del nombre de la empresa y la información necesaria para la elaboración del proyecto y desarrollo de investigación titulado: **Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.** A favor de la estudiante **ABAD VIDAL, ANHELA LISBETH**, identificada con DNI N° **48181985**, cursando el último ciclo del Programa Académico de Maestría en Administración Negocias - MBA.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su empresa y que se toman los resguardos necesarios para no inferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

Sin otro particular y agradeciéndole el interés de su perdona en contribuir con los futuros profesionales.

Atentamente



Abad Vidal, Anhela Lisbeth

DNI N° 48181985

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

04, de Abril de 2022

Estudiante

Programa Académico de Maestría en Administración Negocias - MBA.

Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente, **Costilla Jiménez, Shirley Milagros**, identificado (a) con **DNI N° 42587521**, representante de la Empresa Timerbet Perú con el cargo de **GERENTE**, me dirijo a usted., a fin de dar a conocer que la estudiante: **ABAD VIDAL, ANHELA LISBETH**, identificada con DNI. N° **48181985**.

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra empresa a efecto de la realización de su proyecto y posterior desarrollo de la investigación titulado: **Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022.**

Si (X)

No ()

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación.

Si (X)

No ()

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Costilla Jiménez, Shirley Milagros

Gerente de la Empresa Timerbet Perú

DNI N° 42587521

BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO

A. PRUEBA PILOTO

ÍTEMS	V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																		V2: COMPETITIVIDAD LABORAL																							
	D1: ADMISIÓN DEL TALENTO HUMANO						D2: COMPENSACIÓN DEL TALENTO HUMANO						D3: FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO						D4: EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO					D1: COMPETENCIAS BÁSICAS						D2: COMPETENCIAS GENÉRICAS Y/O TRANSVERSALES						D3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	2	1	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
6	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	1	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2
7	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3
8	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
10	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	1	3	2	4	3	4	2	2	2	2
11	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	5	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
13	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	4	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	
14	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	
16	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
19	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2
20	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
22	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
23	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

C. VALIDES DE CRITERIO, MÉTODO DE PEARSON (ÍTEMS – TOTAL)

ÍTEMS		V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																							Suma de Ítems	Criterio de Pearson Válido (ó > a 0.21)
		D1: ADMISIÓN DEL TALENTO HUMANO					D2: COMPENSACIÓN DEL TALENTO HUMANO					D3: FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO					D4: EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23		
1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	59	0.9643	
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	0.8927	
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	75	0.9545	
4	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	31	0.9497	
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	82	0.9264	
6	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	49	0.9401	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	28	0.9535	
8	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	76	0.9170	
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	109	0.9575	
10	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	62	0.9697	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	110	0.9430	
12	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	4	3	2	54	0.9426	
13	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	38	0.9406	
14	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	39	0.9473	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	93	0.8437	
16	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	2	69	0.9299	
17	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	5	49	0.9565	
18	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	97	0.9268	
19	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	2	71	0.9404	
20	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	65	0.9295	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	88	0.7444	
22	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	52	0.9555	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	86	0.5551	
24	2	1	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	64		
25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	75		
26	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	59		
27	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24		
28	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	75		
29	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	31		
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	82		
31	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	49		
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	28		
33	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	76		
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	109		
35	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	62		
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	110		
37	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	4	3	2	54		
38	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	38		
39	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	39		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	93		
41	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	69		
42	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	5	49		
43	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	97		
44	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	2	71		
45	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	65		
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	88		
47	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	52		
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	86		
49	2	1	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	64		

V2. COMPETITIVIDAD LABORAL																				Suma de Items	Criterio de Pearson Válido (ó > a 0.21)
ÍTEMS	D1: COMPETENCIAS BÁSICAS					D2: COMPETENCIAS GENÉRICAS Y/O TRANSVERSALES								D3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		
1	2	1	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	44	0.9692
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	0.9415
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	58	0.9565
4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	25	0.9519
5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	65	0.9636
6	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	40	0.9604
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	0.9508
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	61	0.9047
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	90	0.9306
10	3	1	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	47	0.8553
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	92	0.9611
12	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	42	0.9554
13	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	34	0.9237
14	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37	0.8981
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77	0.9141
16	3	2	3	3	2	2	3	4	3	1	3	2	4	3	4	2	2	2	2	50	0.9655
17	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	39	0.9604
18	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	0.9374
19	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	54	0.9655
20	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	49	
21	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	70	
22	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	41	
23	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	65	
24	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	50	
25	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	62	
26	2	1	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	44	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	
28	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	58	
29	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	25	
30	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	65	
31	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	40	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	61	
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	90	
35	3	1	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	47	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	92	
37	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	42	
38	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	34	
39	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37	
40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77	
41	3	2	3	3	2	2	3	4	3	1	3	2	4	3	4	2	2	2	2	50	
42	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	39	
43	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
44	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	54	
45	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	49	
46	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	70	
47	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	41	
48	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	65	
49	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	50	

D. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA CONFIABILIDAD

Estadísticas de total de elemento

V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	63,12	522,027	,960	,989
Ítems 2	63,40	518,167	,880	,990
Ítems 3	63,12	527,277	,950	,989
Ítems 4	62,76	531,440	,943	,989
Ítems 5	62,52	526,010	,919	,989
Ítems 6	62,48	524,927	,934	,989
Ítems 7	63,04	523,540	,944	,989
Ítems 8	62,40	530,417	,910	,989
Ítems 9	62,52	525,843	,953	,989
Ítems 10	62,88	526,193	,966	,989
Ítems 11	62,68	532,060	,936	,989
Ítems 12	63,52	523,593	,936	,989
Ítems 13	63,44	516,340	,934	,989
Ítems 14	63,16	525,807	,942	,989
Ítems 15	63,32	522,477	,826	,990
Ítems 16	63,16	539,140	,925	,989
Ítems 17	63,36	528,240	,952	,989
Ítems 18	62,48	528,760	,920	,989
Ítems 19	62,44	520,340	,934	,989
Ítems 20	63,16	533,390	,924	,989
Ítems 21	62,28	541,210	,658	,991
Ítems 22	62,88	528,610	,950	,989
Ítems 23	63,48	548,427	,524	,991

Análisis de fiabilidad SPSS V.27.

Estadística de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,990	23

Análisis de fiabilidad SPSS V.27.

Estadísticas de total de elemento

V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	49,68	344,893	,965	,991
Ítems 2	50,28	338,377	,933	,992
Ítems 3	49,20	344,083	,951	,992
Ítems 4	49,40	346,750	,945	,992
Ítems 5	49,76	338,357	,958	,992
Ítems 6	49,96	348,290	,956	,992
Ítems 7	49,80	347,583	,945	,992
Ítems 8	48,88	346,610	,894	,992
Ítems 9	49,76	353,107	,924	,992
Ítems 10	49,72	348,293	,838	,992
Ítems 11	49,52	344,427	,954	,992
Ítems 12	49,80	346,000	,950	,992
Ítems 13	49,16	347,807	,915	,992
Ítems 14	49,52	352,510	,886	,992
Ítems 15	49,40	341,083	,902	,992
Ítems 16	49,88	343,943	,961	,991
Ítems 17	49,96	348,290	,956	,992
Ítems 18	50,36	346,740	,929	,992
Ítems 19	49,88	343,943	,961	,991

Análisis de fiabilidad SPSS V.27.

Estadística de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,992	19

Análisis de fiabilidad SPSS V.27.

D. NIVEL CALIFICACIÓN

ÍTEM	D1: ADMISIÓN DEL TALENTO HUMANO						D1	%	Nivel	D2: COMPENSACIÓN DEL TALENTO HUMANO						D2	%	Nivel	D3: FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO						D3	%	Nivel	D4: EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO					D4	%	Nivel	V1	%	Nivel
	P1	P2	P3	P4	P5	P6				P7	P8	P9	P10	P11	P12				P13	P14	P15	P16	P17	P18				P19	P20	P21	P22	P23						
	1	2	2	3	3	3				3	16	60%	REGULAR	2	3				3	3	3	2	16	53%				REGULAR	1	2	2	3						
2	1	2	1	1	1	1	7	23%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	24	27%	DEFICIENTE
3	3	3	3	3	4	4	20	67%	REGULAR	3	4	4	3	3	3	20	67%	REGULAR	3	3	3	3	3	4	19	63%	REGULAR	4	3	4	3	2	16	53%	REGULAR	75	83%	EFICIENTE
4	1	1	1	2	1	2	8	27%	DEFICIENTE	1	2	2	1	2	1	9	30%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	2	7	23%	DEFICIENTE	1	2	2	1	1	7	23%	DEFICIENTE	31	34%	DEFICIENTE
5	4	3	3	4	4	4	22	73%	REGULAR	4	4	4	4	4	3	23	77%	EFICIENTE	3	3	4	3	3	4	20	67%	REGULAR	4	3	4	3	3	17	57%	REGULAR	82	91%	EFICIENTE
6	2	1	2	3	3	2	13	43%	DEFICIENTE	2	3	3	2	3	1	14	47%	DEFICIENTE	1	2	1	2	2	3	11	37%	DEFICIENTE	2	2	3	2	2	11	37%	DEFICIENTE	49	54%	REGULAR
7	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	3	1	1	1	8	27%	DEFICIENTE	1	1	4	1	1	8	27%	DEFICIENTE	28	31%	DEFICIENTE
8	3	3	3	3	4	4	20	67%	REGULAR	3	4	4	3	3	3	20	67%	REGULAR	3	3	3	3	3	4	19	63%	REGULAR	4	3	4	3	3	17	57%	REGULAR	76	84%	EFICIENTE
9	5	5	4	5	5	5	29	97%	EFICIENTE	5	5	5	5	5	4	29	97%	EFICIENTE	5	5	5	4	4	5	28	93%	EFICIENTE	5	4	5	5	4	23	77%	EFICIENTE	109	121%	EFICIENTE
10	2	2	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	3	2	3	14	47%	DEFICIENTE	4	2	4	3	2	15	50%	REGULAR	62	69%	REGULAR
11	5	5	5	5	5	5	30	100%	EFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	100%	EFICIENTE	5	5	5	4	5	5	29	97%	DEFICIENTE	5	5	5	5	1	21	70%	REGULAR	110	122%	EFICIENTE
12	2	1	2	3	3	3	14	47%	DEFICIENTE	2	3	3	3	3	1	15	50%	REGULAR	1	2	1	2	2	3	11	37%	DEFICIENTE	3	2	4	3	2	14	47%	DEFICIENTE	54	60%	REGULAR
13	1	1	1	2	2	2	9	30%	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	1	11	37%	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	9	30%	DEFICIENTE	38	42%	DEFICIENTE
14	2	1	1	2	2	2	10	33%	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	1	11	37%	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	9	30%	DEFICIENTE	39	43%	DEFICIENTE
15	4	4	4	4	4	4	24	80%	EFICIENTE	4	4	5	4	4	4	25	83%	EFICIENTE	4	4	4	3	4	4	23	77%	EFICIENTE	5	4	4	4	4	21	70%	REGULAR	93	103%	EFICIENTE
16	3	2	3	3	4	4	19	63%	REGULAR	3	4	3	3	3	2	18	60%	REGULAR	2	2	3	3	2	4	16	53%	REGULAR	4	3	4	3	2	16	53%	REGULAR	69	77%	EFICIENTE
17	2	1	2	2	2	2	11	37%	DEFICIENTE	2	3	3	2	3	1	14	47%	DEFICIENTE	1	2	1	2	2	2	10	33%	DEFICIENTE	2	2	3	2	5	14	47%	DEFICIENTE	49	54%	REGULAR
18	4	5	4	4	4	5	26	87%	EFICIENTE	4	4	5	4	4	4	25	83%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	4	24	80%	EFICIENTE	5	4	5	4	4	22	73%	REGULAR	97	108%	EFICIENTE
19	3	2	3	3	4	4	19	63%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	19	63%	REGULAR	3	3	1	3	3	4	17	57%	REGULAR	4	3	4	3	2	16	53%	REGULAR	71	79%	EFICIENTE
20	2	2	3	3	4	4	18	60%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	3	2	4	15	50%	REGULAR	4	2	4	3	2	15	50%	REGULAR	65	72%	REGULAR
21	4	4	4	4	4	4	24	80%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	3	23	77%	EFICIENTE	4	4	4	3	3	4	22	73%	REGULAR	4	4	4	4	3	19	63%	REGULAR	88	98%	EFICIENTE
22	2	1	2	3	3	3	14	47%	DEFICIENTE	2	3	3	2	3	1	14	47%	DEFICIENTE	1	2	1	2	2	3	11	37%	DEFICIENTE	3	2	3	3	2	13	43%	DEFICIENTE	52	58%	REGULAR
23	4	4	3	4	4	4	23	77%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	3	23	77%	EFICIENTE	4	4	4	3	3	4	22	73%	REGULAR	4	3	4	4	3	18	60%	REGULAR	86	96%	EFICIENTE
24	2	1	3	3	4	4	17	57%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	3	2	4	15	50%	REGULAR	4	2	4	3	2	15	50%	REGULAR	64	71%	REGULAR
25	3	3	3	3	4	4	20	67%	REGULAR	4	4	4	3	4	3	22	73%	REGULAR	3	3	3	3	3	4	19	63%	REGULAR	4	3	1	3	3	14	47%	DEFICIENTE	75	83%	EFICIENTE
26	2	2	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	2	3	3	3	3	2	16	53%	REGULAR	1	2	2	3	2	3	13	43%	DEFICIENTE	3	2	4	3	2	14	47%	DEFICIENTE	59	66%	REGULAR
27	1	2	1	1	1	1	7	23%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	24	27%	DEFICIENTE
28	3	3	3	3	4	4	20	67%	REGULAR	3	4	4	3	3	3	20	67%	REGULAR	3	3	3	3	3	4	19	63%	REGULAR	4	3	4	3	2	16	53%	REGULAR	75	83%	EFICIENTE
29	1	1	1	2	1	2	8	27%	DEFICIENTE	1	2	2	1	2	1	9	30%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	2	7	23%	DEFICIENTE	1	2	2	1	1	7	23%	DEFICIENTE	31	34%	DEFICIENTE
30	4	3	3	4	4	4	22	73%	REGULAR	4	4	4	4	4	3	23	77%	EFICIENTE	3	3	4	3	3	4	20	67%	REGULAR	4	3	4	3	3	17	57%	REGULAR	82	91%	EFICIENTE
31	2	1	2	3	3	2	13	43%	DEFICIENTE	2	3	3	2	3	1	14	47%	DEFICIENTE	1	2	1	2	2	3	11	37%	DEFICIENTE	2	2	3	2	2	11	37%	DEFICIENTE	49	54%	REGULAR
32	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	3	1	1	1	8	27%	DEFICIENTE	1	1	4	1	1	8	27%	DEFICIENTE	28	31%	DEFICIENTE
33	3	3	3	3	4	4	20	67%	REGULAR	3	4	4	3	3	3	20	67%	REGULAR	3	3	3	3	3	4	19	63%	REGULAR	4	3	4	3	3	17	57%	REGULAR	76	84%	EFICIENTE
34	5	5	4	5	5	5	29	97%	EFICIENTE	5	5	5	5	5	4	29	97%	EFICIENTE	5	5	5	4	4	5	28	93%	EFICIENTE	5	4	5	5	4	23	77%	EFICIENTE	109	121%	EFICIENTE

35	2	2	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	3	2	3	14	47%	DEFICIENTE	4	2	4	3	2	15	50%	REGULAR	62	69%	REGULAR
36	5	5	5	5	5	5	30	100%	EFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	100%	EFICIENTE	5	5	5	4	5	5	29	97%	EFICIENTE	5	5	5	5	1	21	70%	REGULAR	110	122%	EFICIENTE
37	2	1	2	3	3	3	14	47%	DEFICIENTE	2	3	3	3	3	1	15	50%	REGULAR	1	2	1	2	2	3	11	37%	DEFICIENTE	3	2	4	3	2	14	47%	DEFICIENTE	54	60%	REGULAR
38	1	1	1	2	2	2	9	30%	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	1	11	37%	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	9	30%	DEFICIENTE	38	42%	DEFICIENTE
39	2	1	1	2	2	2	10	33%	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	1	11	37%	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	9	30%	DEFICIENTE	39	43%	DEFICIENTE
40	4	4	4	4	4	4	24	80%	EFICIENTE	4	4	5	4	4	4	25	83%	EFICIENTE	4	4	4	3	4	4	23	77%	EFICIENTE	5	4	4	4	4	21	70%	REGULAR	93	103%	EFICIENTE
41	3	2	3	3	4	4	19	63%	REGULAR	3	4	3	3	3	2	18	60%	REGULAR	2	2	3	3	2	4	16	53%	REGULAR	4	3	4	3	2	16	53%	REGULAR	69	77%	EFICIENTE
42	2	1	2	2	2	2	11	37%	DEFICIENTE	2	3	3	2	3	1	14	47%	DEFICIENTE	1	2	1	2	2	2	10	33%	DEFICIENTE	2	2	3	2	5	14	47%	DEFICIENTE	49	54%	REGULAR
43	4	5	4	4	4	5	26	87%	EFICIENTE	4	4	5	4	4	4	25	83%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	4	24	80%	EFICIENTE	5	4	5	4	4	22	73%	REGULAR	97	108%	EFICIENTE
44	3	2	3	3	4	4	19	63%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	19	63%	REGULAR	3	3	1	3	3	4	17	57%	REGULAR	4	3	4	3	2	16	53%	REGULAR	71	79%	EFICIENTE
45	2	2	3	3	4	4	18	60%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	3	2	4	15	50%	REGULAR	4	2	4	3	2	15	50%	REGULAR	65	72%	REGULAR
46	4	4	4	4	4	4	24	80%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	3	23	77%	EFICIENTE	4	4	4	3	3	4	22	73%	REGULAR	4	4	4	4	3	19	63%	REGULAR	88	98%	EFICIENTE
47	2	1	2	3	3	3	14	47%	DEFICIENTE	2	3	3	2	3	1	14	47%	DEFICIENTE	1	2	1	2	2	3	11	37%	DEFICIENTE	3	2	3	3	2	13	43%	DEFICIENTE	52	58%	REGULAR
48	4	4	3	4	4	4	23	77%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	3	23	77%	EFICIENTE	4	4	4	3	3	4	22	73%	REGULAR	4	3	4	4	3	18	60%	REGULAR	86	96%	EFICIENTE
49	2	1	3	3	4	4	17	57%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	3	2	4	15	50%	REGULAR	4	2	4	3	2	15	50%	REGULAR	64	71%	REGULAR

ÍTEMS	D1: COMPETENCIAS BÁSICAS						D1	%	Nivel	D2: COMPETENCIAS GENÉRICAS Y/O TRANSVERSALES							D2	%	Nivel	D3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS					D3	%	Nivel	V2	%	Nivel	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6				P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13				P14	P15	P16	P17	P18							P19
	1	2	1	3	3	2				2	13	43%	DEFICIENTE	2	4	3				2	3	2	3	3							22
2	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	1	1	8	27%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	19	21%	DEFICIENTE
3	3	2	3	3	3	3	17	57%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	4	3	26	87%	EFICIENTE	4	3	3	2	3	15	50%	REGULAR	58	64%	REGULAR
4	1	1	2	2	1	1	8	27%	DEFICIENTE	2	2	1	1	1	2	2	1	12	40%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	25	28%	DEFICIENTE
5	3	3	4	4	4	3	21	70%	REGULAR	3	4	3	3	4	3	4	4	28	93%	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	65	72%	REGULAR
6	2	1	3	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	3	3	19	63%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	40	44%	DEFICIENTE
7	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	3	1	1	1	1	10	33%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	21	23%	DEFICIENTE
8	3	3	4	3	3	3	19	63%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	4	3	26	87%	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	61	68%	REGULAR
9	5	5	5	5	5	4	29	97%	EFICIENTE	5	5	4	5	5	5	5	4	38	127%	EFICIENTE	5	5	4	4	5	23	77%	EFICIENTE	90	100%	EFICIENTE
10	3	1	3	3	2	2	14	47%	DEFICIENTE	2	4	3	3	3	2	3	3	23	77%	EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	33%	DEFICIENTE	47	52%	REGULAR
11	5	5	5	5	5	5	30	100%	EFICIENTE	5	5	4	5	5	5	5	4	38	127%	EFICIENTE	5	5	5	4	5	24	80%	EFICIENTE	92	102%	EFICIENTE
12	2	1	3	3	2	2	13	43%	DEFICIENTE	2	3	2	2	3	2	3	3	20	67%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	42	47%	DEFICIENTE
13	2	1	2	2	1	2	10	33%	DEFICIENTE	2	2	2	1	2	2	2	2	15	50%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	34	38%	DEFICIENTE
14	2	1	2	2	2	2	11	37%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	2	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	37	41%	DEFICIENTE
15	4	4	5	4	4	4	25	83%	EFICIENTE	4	5	4	4	4	4	4	4	33	110%	EFICIENTE	4	4	4	3	4	19	63%	REGULAR	77	86%	EFICIENTE
16	3	2	3	3	2	2	15	50%	REGULAR	3	4	3	1	3	2	4	3	23	77%	EFICIENTE	4	2	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	50	56%	REGULAR
17	2	1	3	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	3	2	18	60%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	39	43%	DEFICIENTE
18	4	4	5	4	5	4	26	87%	EFICIENTE	4	5	4	4	4	4	4	4	33	110%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	20	67%	REGULAR	79	88%	EFICIENTE
19	3	2	3	3	3	2	16	53%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	4	3	26	87%	EFICIENTE	4	2	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	54	60%	REGULAR
20	3	2	3	3	2	2	15	50%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	3	3	23	77%	EFICIENTE	3	2	2	2	2	11	37%	DEFICIENTE	49	54%	REGULAR
21	4	3	4	4	4	3	22	73%	REGULAR	3	4	3	4	4	4	4	4	30	100%	EFICIENTE	4	4	3	3	4	18	60%	REGULAR	70	78%	EFICIENTE
22	2	1	3	3	2	2	13	43%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	3	3	19	63%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	41	46%	DEFICIENTE
23	3	3	4	4	4	3	21	70%	REGULAR	3	4	3	3	4	3	4	4	28	93%	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	65	72%	REGULAR
24	3	2	3	3	2	2	15	50%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	3	3	23	77%	EFICIENTE	4	2	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	50	56%	REGULAR
25	3	3	4	4	3	3	20	67%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	4	3	26	87%	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	62	69%	REGULAR
26	2	1	3	3	2	2	13	43%	DEFICIENTE	2	4	3	2	3	2	3	3	22	73%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	44	49%	REGULAR
27	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	1	1	8	27%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	19	21%	DEFICIENTE
28	3	2	3	3	3	3	17	57%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	4	3	26	87%	EFICIENTE	4	3	3	2	3	15	50%	REGULAR	58	64%	REGULAR
29	1	1	2	2	1	1	8	27%	DEFICIENTE	2	2	1	1	1	2	2	1	12	40%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	25	28%	DEFICIENTE
30	3	3	4	4	4	3	21	70%	REGULAR	3	4	3	3	4	3	4	4	28	93%	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	65	72%	REGULAR
31	2	1	3	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	3	3	19	63%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	40	44%	DEFICIENTE
32	1	1	1	1	1	1	6	20%	DEFICIENTE	1	1	1	3	1	1	1	1	10	33%	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	17%	DEFICIENTE	21	23%	DEFICIENTE
33	3	3	4	3	3	3	19	63%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	4	3	26	87%	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	61	68%	REGULAR
34	5	5	5	5	5	4	29	97%	EFICIENTE	5	5	4	5	5	5	5	4	38	127%	EFICIENTE	5	5	4	4	5	23	77%	EFICIENTE	90	100%	EFICIENTE
35	3	1	3	3	2	2	14	47%	DEFICIENTE	2	4	3	3	3	2	3	3	23	77%	EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	33%	DEFICIENTE	47	52%	REGULAR
36	5	5	5	5	5	5	30	100%	EFICIENTE	5	5	4	5	5	5	5	4	38	127%	EFICIENTE	5	5	5	4	5	24	80%	EFICIENTE	92	102%	EFICIENTE

37	2	1	3	3	2	2	13	43%	DEFICIENTE	2	3	2	2	3	2	3	3	20	67%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	42	47%	DEFICIENTE
38	2	1	2	2	1	2	10	33%	DEFICIENTE	2	2	2	1	2	2	2	2	15	50%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	34	38%	DEFICIENTE
39	2	1	2	2	2	2	11	37%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	2	2	17	57%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	37	41%	DEFICIENTE
40	4	4	5	4	4	4	25	83%	EFICIENTE	4	5	4	4	4	4	4	4	33	110%	EFICIENTE	4	4	4	3	4	19	63%	REGULAR	77	86%	EFICIENTE
41	3	2	3	3	2	2	15	50%	REGULAR	3	4	3	1	3	2	4	3	23	77%	EFICIENTE	4	2	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	50	56%	REGULAR
42	2	1	3	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	3	2	18	60%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	39	43%	DEFICIENTE
43	4	4	5	4	5	4	26	87%	EFICIENTE	4	5	4	4	4	4	4	4	33	110%	EFICIENTE	4	4	4	4	4	20	67%	REGULAR	79	88%	EFICIENTE
44	3	2	3	3	3	2	16	53%	REGULAR	3	4	3	3	3	3	4	3	26	87%	EFICIENTE	4	2	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	54	60%	REGULAR
45	3	2	3	3	2	2	15	50%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	3	3	23	77%	EFICIENTE	3	2	2	2	2	11	37%	DEFICIENTE	49	54%	REGULAR
46	4	3	4	4	4	3	22	73%	REGULAR	3	4	3	4	4	4	4	4	30	100%	EFICIENTE	4	4	3	3	4	18	60%	REGULAR	70	78%	EFICIENTE
47	2	1	3	3	2	2	13	43%	DEFICIENTE	2	3	2	2	2	2	3	3	19	63%	REGULAR	2	2	2	1	2	9	30%	DEFICIENTE	41	46%	DEFICIENTE
48	3	3	4	4	4	3	21	70%	REGULAR	3	4	3	3	4	3	4	4	28	93%	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	53%	REGULAR	65	72%	REGULAR
49	3	2	3	3	2	2	15	50%	REGULAR	2	4	3	3	3	2	3	3	23	77%	EFICIENTE	4	2	2	2	2	12	40%	DEFICIENTE	50	56%	REGULAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALVERDE RODRIGUEZ WILFREDO GERARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA TIMERBET PERÚ, 2022

", cuyo autor es ABAD VIDAL ANHELA LISBETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALVERDE RODRIGUEZ WILFREDO GERARDO DNI: 17896863 ORCID 0000-0002-8822-7642	Firmado digitalmente por: WVALVERDERO el 15- 08-2022 10:32:45

Código documento Trilce: TRI - 0415424