UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS BRIANNY E.I.R.L., DISTRITO DE SAN MIGUEL DE CAURI, PROVINCIA DE LAURICOCHA, DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO, 2019.

PRESENTADO POR:
NANCY SUSANA MURIEL CORIMANYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA

HUACHO – PERÚ

2023

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS BRIANNY E.I.R.L., DISTRITO DE SAN MIGUEL DE CAURI, PROVINCIA DE LAURICOCHA, DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	3%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
7	www.oefa.gob.pe Fuente de Internet	<1%

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS BRIANNY E.I.R.L., DISTRITO DE SAN MIGUEL DE CAURI, PROVINCIA DE LAURICOCHA, DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO, 2019

NANCY SUSANA MURIEL CORIMANYA

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

HUACHO 2023

DEDICATORIA

A mi padre **German Muriel,** por guiarme Hacia el Camino de la superación, por brindarme su apoyo incondicional en cada fase de mi Vida, por enseñarme el valor de la de la vida, que con esfuerzo y dedicación se consigue alcanzar la meta, a mis hermanas **Graciela, Deysi** por brindarme su apoyo en todo momento**,** a mi esposo e hijos que son los motivos de todos mis logros.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme en todo momento a pesar de los obstáculos.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por brindarme sus enseñanzas durante la etapa de aprendizaje-

AL administrador **Yuri Urteaga Gago** por incentivarme a explorar más sobre la carrera extensa de la administración ya que su apoyo directo forma parte de mi superación.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA I
AGRADECIMIENTO II
ÍNDICE GENERAL III
ÍNDICE DE TABLAS vi
ÍNDICE DE FIGURAS viii
RESUMEN x
ABSTRACT xi
INTRODUCCIÓN xii

CAPITULO I 1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.1 Descripción de la realidad problemática 1
1.2 Formulación del problema 3
1.2.1 Problema general 3
1.2.2 Problemas específicos 3
1.3 Objetivos de la investigación 4
1.3.1 Objetivo general 4
1.3.2 Objetivos específicos 4
1.4 Justificación de la investigación 5
1.5 Delimitaciones del estudio 5
1.6 Viabilidad del estudio 6
CAPITULO II 7
MARCO TEORICO 7
2.1 Antecedentes de la investigación 7
2.1.1 Investigaciones internacionales 7
2.1.2 Investigaciones nacionales 9

2.2 Bases teóricas 10

2.32.3
2.4 Definición de términos básicos 30
2.5 Hipótesis de investigación 36
2.5.1 Hipótesis general 36
2.5.2 Hipótesis especificas 36
2.6 Operacionalización de las variables 38
CAPITULO III 40
METODOLOGÍA 40
3.1 Diseño metodológico 40
3.2 Población y muestra 40
3.2.1 Población 40
3.2.2 Muestra 40
3.3 Técnicas de recolección de datos 41
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información 41
CAPITULO IV. 42
RESULTADOS 42
4.1 Análisis de resultados 42
4.2 Contrastación de hipótesis 62
CAPITULO V. 69
DISCUSIÓN 69
5.1 Discusión de resultados 69
CAPITULO VI 75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 75
6.1 Conclusiones 75
6.2 Recomendaciones 77
REFERENCIAS 78
7.1 Fuentes bibliográficas 78
7.2 Fuentes electrónicas 79
ANEXOS 82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión del talento humano 42

Tabla 2. Procesos para integrar personas 43

Tabla 3. Procesos para organizar a las personas 44

Tabla 4. Procesos para recompensar a las personas **Error! Bookmark not defined.**

Tabla 5. Procesos para desarrollar a las personas 46

Tabla 6. Procesos para retener a las personas 47

Tabla 7. Procesos para auditar a las personas 48

Tabla 8. Competencias laborales 49

Tabla 9. Competencia científica 50

Tabla 10. Competencia procedimental 51

Tabla 11. Competencia personal 52

Tabla 12. Competencia social 53

Tabla 13. Gestión del Talento humano y competencias laborales 54

Tabla 14. Procesos para integrar personas y competencias laborales 55

Tabla 15. Procesos para organizar personas y competencias laborales 56

Tabla 16. Procesos para recompensar personas y competencias laborales 57

Tabla 17. Procesos para desarrollar personas y competencias laborales 58

Tabla 18. Procesos para retener personas y competencias laborales 59

Tabla 19. Procesos para auditar personas y competencias laborales 60

Tabla 20. Prueba de normalidad 61

Tabla 21. Prueba de Spearman entre la gestión del talento humano y las competencias laborales 62

Tabla 22. Prueba de Spearman entre los procesos para integrar personas y las competencias laborales 63

Tabla 23. Prueba de Spearman entre los procesos para organizar personas y las competencias laborales 64

Tabla 24. Prueba de Spearman entre los procesos para recompensar personas y las competencias laborales 65

Tabla 25. Prueba de Spearman entre los procesos para desarrollar personas y las competencias laborales 66

Tabla 26. Prueba de Spearman entre los procesos para retener personas y las competencias laborales 67

Tabla 27. Prueba de Spearman entre los procesos para auditar personas y las competencias laborales 68

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestion del talento humano. 42

Figura 2. Procesos para integrar personas. 43

Figura 3. Procesos para organizar personas. 44

Figura 4. Procesos para recompensar personas. **Error! Bookmark not defined.**

Figura 5. Procesos para desarrollar personas. 46

Figura 6. Procesos para retener personas. 47

Figura 7. Procesos para auditar personas. 48

Figura 8. Competencias laborales. 49

Figura 9. Competencia cientifica. 50

Figura 10. Competencia procedimental. 51

Figura 11. Competencia personal. 52

Figura 12. Competencia social. 53

Figura 13. Gestión del Talento humano y competencias laborales. 54

Figura 14. Proceso para integrar personas y competencias laborales. 55

Figura 15. Proceso para organizar personas y competencias laborales. 56

Figura 16. Proceso para recompensar personas y competencias laborales. 57

Figura 17. Proceso para desarrollar personas y competencias laborales. 58

Figura 18. Proceso para desarrollar personas y competencias laborales. 59

Figura 19. Proceso para auditar personas y competencias laborales. 60

Figura 20. Correlación entre la gestión de Talento humano y competencias laborales. 62

Figura 21. Correlación entre los procesos para integrar personas y competencias laborales. 63

Figura 22. Correlación entre los procesos para organizar personas y competencias laborales. 64

Figura 23. Correlación entre los procesos para recompensar personas y competencias laborales. 65

Figura 24. Correlación entre los procesos para desarrollar personas y competencias laborales. 66

Figura 25. Correlación entre los procesos para retener personas y competencias laborales. 67

Figura 26. Correlación entre los procesos para aditar personas y competencias laborales. 68

RESUMEN

Objetivo: Establecer de que manera la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 197 trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., muestra de 130 trabajadores. Resultados: Respecto a la gestión del talento humano, en referencia a si la empresa cuenta con un adecuado proceso de reclutamiento el 36,9% mencionó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; con respecto a si la empresa cuenta con una adecuada evaluación de desempeño de su personal el 40,8% mencionó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si la empresa cuenta con un adecuado sistema de remuneraciones el 46,1% mencionó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Respecto a la variable competencias laborales, en referencia a si comprende los aspectos de su labor que desempeña en la empresa el 41,6% mencionó que nunca y casi nunca; en referencia a si evidencia conocimientos con las acciones laborales que ejerce el 39,2% mencionó que nunca y casi nunca; en referencia a si evidencia aprovecha los estudios de capacitación, cursos, etc. que la empresa le brinda el 39,3% mencionó que nunca y casi nunca. Conclusión: Por lo expuesto, ($p = 0{,}00 < 0{,}05$; $r = 0{,}640$), se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

Palabras clave: gestión del talento humano y competencias laborales.

ABSTRACT

Objective: To establish how the management of human talent is related to the labor competencies of the personnel of the company Multiservicios Brianny EIRL, district of San Miguel de Cauri, province of Lauricocha, department of Huánuco, 2019. Methods: This research is from basic type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 197 workers of the Brianny E.I.R.L.Multiservices company, a sample of 130 workers. Results: Regarding the management of human talent, in reference to whether the company has an adequate recruitment process, 36.9% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether the company has an adequate performance evaluation of its personnel, 40.8% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether the company has an adequate remuneration system, 46.1% mentioned that they totally disagree and disagree. Regarding the variable labor competencies, in reference to whether they understand the aspects of their work carried out in the company, 41.6% mentioned that they never and almost never; in reference to whether they evidence knowledge with the labor actions exercised by 39.2% mentioned that never and almost never; in reference to whether evidence takes advantage of training studies, courses, etc. that the company provides 39.3% mentioned that never and almost never. Conclusion: Due to the above, ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.640$), it is concluded that the management of human talent is significantly related to the labor competencies of the staff of the company Multiservicios Brianny EIRL, district of San Miguel de Cauri, Lauricocha province, Huánuco department, 2019.

Keywords: human talent management and labor competencies.

INTRODUCIÓN

A lo largo de los años las empresas han tenido que enfrentar cambios esto debido a la globalización, aparecieron tendencias que cuya demanda ha hecho que las organizaciones se adecuen a las transformaciones y retos que lo ponen en diferentes escenarios. La gestión del talento humano es trascendental a causa de que cada empresas e institución requiere de personal, con el fin del de emplear, controlar, producir y dar un servicio. Aunque la gestión del talento humano no sería efectiva sino se tiene a las personas adecuadas o, mejor dicho, si estos no tienen las competencias laborales necesarias para realizar una labor efectiva. Para ello es importante considerar individuos que muestren las habilidades requeridas para dar solución ante los problemas que enfrente una organización a diario. Las competencias laborales son elementos fundamentales ya que por medio de estas: los saberes, las habilidades, las vivencias, conductas y destrezas únicas en cada individuo, se transforma en algo que es posible hacer su medición.

Por tal motivo, la presente investigación buscará conocer como la gestión del talento humano se viene relacionando con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el marco internacional, una investigación elaborada en Colombia por Vera y Blanco (2019) señala que algunas organizaciones diseñan un ejemplo de administraciónde aptitud humanitaria que no contribuye a la optimización sobre los procedimientos internos de la organización además ayuda a lograr buenos frutos, ya que no la adaptan alos parámetros o al tipo de empresa que corresponde. Por otro lado, respecto a las competencias laborales, el estudio realizado en Ecuador por Calvache (2018) indica que las competencias laborales aparecen como una alternativa prometedora para las empresas, dando como resultado la instrucción y adiestramiento de los individuos. El reto de las empresas actuales es identificar un sistema de competencias laborales a nivel de organización y procesos claves para su desarrollo.

Al nivel nacional, el estudio de Mestanza (2019), realizado a diferentes organizaciones privadas, señala que en definitiva la condiciones de vida que posea un empleado, además el grado de rendimiento, se halla en un desgaste en la actualidad en condiciones tanto monetarias y laborales del personal ocasionando la disminución del desempeño profesional. La investigación sobre competencias laborales realizado por Espinoza y Gordillo (2021) mostró que el 55% logró un grado regular y el 45% mostró un grado conveniente en el grado total de las capacidades profesionales. Para el primer porcentaje sino te toma las acciones correspondientes pueden ocasionar efectos perjudiciales para el empleado como para la organización sino se implanta medidas paramejorarlas.

A lo largo de los años las empresas han tenido que enfrentar cambios esto debido a la globalización, aparecieron tendencias que cuya demanda ha hecho que las organizaciones se adecuen a las transformaciones y retos que lo ponen en diferentes escenarios. La gestión del talento humano es trascendental a causa de que cada empresase institución requiere de personal, con el fin del de emplear, controlar, producir y dar unservicio. Aunque la administración de la capacidad humanitaria no sería efectiva sino setiene a las personas adecuadas o, mejor dicho, si estos no tienen las competencias

laborales necesarias para realizar una labor efectiva. Para ello es importante considerar individuos que muestren las habilidades requeridas para dar solución ante los problemas que enfrente una organización a diario. Las competencias laborales son elementos fundamentales ya que por medio de estas: los saberes, las habilidades, las vivencias, conductas y destrezas únicas en cada individuo, se transforma en algo que es posible hacer su medición. Por tal motivo, la presente investigación buscará conocer como la administración de la capacidad humanitaria se viene relacionando con las capacidades profesionales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

Dentro de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., se han presentado diferentes problemas respecto a las competencias laborales de su personal a causa de diferentes motivos tales como la comunicación deficiente que existe entre superiores y personal lo que ha generado que estos no den a conocer sus dudas y comentan más errores; los superiores no muestran la capacidad para solucionar conflicto por lo que el clima en la empresa es hostil; la falta de cooperación entre los integrantes ha generado altercados y roces; la falta de capacitación se ha reflejado con el poco conocimiento que tienen los profesionales para desenvolverse eficientemente en sus funciones; la falta de trabajo en equipo ha ocasionado que se retrasen los objetivos propuestos.

Asimismo, respecto a la administración de la capacidad humanitaria de la compañía Multiservicios Brianny E.I.R.L., se han identificado problemas debido a la falta de criterio para seleccionar personal idóneo por parte del área de recursos humanos; motivo por el cual ciertos trabajadores no están a la altura del perfil de los puestos de trabajo; no se alineado las tácticas, misión, visión y valores de la empresa que trae como consecuencia una baja productividad y rentabilidad; la falta de un líder ha generado que el personal no está motivado para desempeñar con esfuerzos sus funciones; existe un pésimo entorno de trabajo genera conflictos numerosos entre los integrantes; además no se incentiva diálogos productivos entre trabajadores y superiores lo que desencadena malos entendidos dentro de la empresa.

En caso la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., persista en no solucionar los puntos resaltados anteriormente se presentará un nivel muy bajo de eficiencia y productividad; resultando como consecuencia la falta de demandas del mercado.

Por tal motivo la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., debe considerar lo importante que es realizar capacitaciones a su personal que logre mejores resultados en el menor plazo posible. Además, es necesario que la empresa contrate personal idóneo para la selección del personal en el área de recursos humanos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

a. ¿De qué manera los procesos para integrar personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019?
b. ¿De qué manera los procesos para organizar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019?
c. ¿De qué manera los procesos para recompensar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019?
d. ¿De qué manera los procesos para desarrollar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019?

e. ¿De qué manera los procesos para retener a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019?

f. ¿De qué manera los procesos para auditar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de que manera la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

a. Establecer de que manera los procesos para integrar personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

b. Establecer de que manera los procesos para organizar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

c. Establecer de que manera los procesos para recompensar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

d. Establecer de que manera los procesos para desarrollar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa

Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

e. Establecer de que manera los procesos para retener a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

f. Establecer de que manera los procesos para auditar a las personas se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación metodológica

En el estudio se acudirá a la utilización de instrumentos sobre investigación como el cuestionario, para después pasar por un procesamiento de información de esta manera evaluar la administración de la capacidad humanitaria y las capacidades profesionales en la empresa en estudio.

Justificación práctica

El estudio tiene como fin solucionar las dificultades que se han explicado en la realidad problemática, los cuales recaen en entender las distinciones personales, trabajar con distintos grupos, baja productividad y rentabilidad, conducir comportamientos, esencia de la labor, sueldo percibido, la falta de cooperación entre los integrantes ha generado altercados y roces, etcétera.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco.
- Delimitación temporal: mayo del año 2021 a diciembre del año 2021.
- Delimitación social: colabores de la compañía Multiservicios Brianny E.I.R.L.

- Delimitación semántica: Administración de la capacidad humanitaria y Competencias laborales.

  La administración de la capacidad humanitaria es una serie de acciones que inciden en la conducta del empleado en su intento de implantar y diseñar las carencias de la organización (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007).

  Las competencias laborales es la habilidad idónea para realizar una acción de manera exitosa y totalmente reconocida, siendo así una capacidad real y demostrada (Huertas, 2014).

1.6 Viabilidad del estudio

Este trabajo científico se pudo realizar ya que se dispuso de una serie de elementos (humanos, materiales, financieros) que contribuyeron a finalizarlo, además del permiso concedido por la compañía.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

CAPITULO II.

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Casasbuena (2020), "Competencias laborales de instructores en relación con las prácticas evaluativas. Estudio de caso en tres sedes del Sena", Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá. Colombia. Su propósito fue reconocer las ideas acerca de capacidades profesionales que tienen los docentes del Servicio Nacional de Aprendizaje y su vínculo con las experiencias valorativas, con la finalidad de contribuir a nuevos sentidos en el enfoque de una instrucción competitiva completa y una experiencia valorativa pedagógica. La población 328 docentes. Las técnicas fueron encuestas. Sus resultados sobre competencias laborales evidencian que en la dimensión de competencias instrumentales o técnicas que el 100% están de acuerdo que los instructores presentan estás competencias. La investigación concluyó que Es posible que el Servicio Nacional de Aprendizaje tenga que examinar su enfoque, para que no se acorde solo con impresionar ciertamente la producción y la capacidad, sino que también se atraiga de modo seguro en un enfoque más completo de los principiantes.

González (2019) realizó la tesis de maestría con título "Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckear S.A.S.", Universidad Libre Seccional Pereira. Colombia. Su propósito fue el asociar la administración de la capacidad humanitaria con la alternancia de trabajadores. Es una investigación mixta. La población 40 colaboradores. La técnica fue la entrevista.Las consecuencias estudiados de administración de la capacidad humanitaria en relación a la provisión de personal el 17,2% reflexionan que la influencia admitida no fue 100% agradable; en el mantenimiento del personal 74,3%, los trabajadores reflexionan que pueden dirigirse a sus directores para realizarles interrogaciones y recoger una réplica seguida; en la dimensión desarrollo 88, 6% de los indagados

reflexionan que los directores persistentemente notifican de modo claro sus expectaciones. La investigación concluyó que la empresa no puede llevar a cabo el procedimiento de evaluación de rendimiento ya que los trabajadores de contrato no obtiene la permanencia mínima.

Castro (2015) ejecutó la indagación con el título “La gestión de capacitación yel desarrollo de competencias laborales en los funcionarios de la Empresa Municipalde Agua Potable y Alcantarillado de Ambato EP - EMAPA - A”, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. La indagación poseyó como propósito el examinar la influencia de la administración en aprendizaje, en el progreso de capacidades profesionales en los empleados; con el fin de crear un ejemplo de aprendizaje corporativo que proporcione el progreso competitivo, intrínsecamente de la habilidad del establecimiento y en función de sus capacidades, utilidades y virtudes. La tesis es una indagación exploratoria, descriptiva, correlacional, no experimental. La población fue 180 empleados, así como su muestra fue 65 empleados. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta y como herramienta elcuestionario. La indagación tuvo como conclusión que el impacto de implementar una adecuada administración de formación, que tenga por objeto la formación de capacidades profesionales de los empleados de la institución, es favorable. Los contextos de trabajo, las expectaciones y el entorno laboral es el apropiado con el finde poner en marcha los cambios recomendados.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Cabanaconza (2019) ejecutó el estudio de licenciatura con título "Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019", Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue determinar el grado de vínculo entre la Administración de la capacidad humanitaria y gestión documental. Es una investigación básico no experimental, de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional. La población fue 71 trabajadores. La investigación utilizó la encuesta y el cuestionario. Dentro de los resultados en las dimensiones de administración de la capacidad humanitaria, en la incorporación de los trabajadores un 26,2% lo considera inadecuado; en selección del personal el 100% lo considera en un nivel poco adecuado; en la capacitación del personal un 81,7% del personal lo considera inadecuado; en las recompensas e incentivos un 26,8% los consideran inadecuado y en la evaluación del personal 19,7% del personal lo considera inadecuado. Se concluye que sí hay vínculo entre la administración de la capacidad humanitaria y la administración fundamentada.

Merma y Condori (2019) realizaron la tesis de maestría titulada "Proceso de incorporación del personal y competencias laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco Sociedad Anónima Agencia de Sicuani, 2018", Universidad Andina del Cusco. Cusco. Perú. Su propósito fue establecer el nivel de vínculo que hay entre el Transcurso de Afiliación delos Trabajadores y las capacidades profesionales. La indagación es descriptivo/correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población fue 55 trabajadores. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Sus resultados en competencias laborales, en la dimensión competencia metodológica el 9,1% de los trabajadores respondieron que es mala; en la dimensión competencia social el 9,1% de los trabajadores respondieron que es mala. Se concluye que hay vínculo entre el transcurso de afiliación de los trabajadores y las capacidades profesionales con un coficiente de Spearman de 0.398.

Jimenez (2018) realizó la tesis de licenciatura titulada "La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Consorcio Tránsito Ciudadano. Lima - Perú. 2017", Universidad Privada Telesup. Lima. Perú. La indagación poseyó como propósito manifestar de qué modo la administración de la capacidad humanitaria sí interviene en la Producción de los

colaboradores. El estudio fue aplicativo con nivel explicativa, un diseño no experimental - transversal. La población fue 68 trabajadores. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Los resultados alcanzados con respecto a las dimensiones de la variable administración de la capacidad humanitaria, en la dimensión integración de individuos el 38.8% opina que los métodos para conseguir pesquisa acerca de los cargos que solicita el área no se llevan a cabo; en la dimensión organización de personas un el 23.9% tiene una opinión adversa sobre lo que la compañía informa lospropósitos al principio de la relación profesional; en la dimensión recompensa a personas un 34.1% opina que la empresa no reflexiona que la retribución se halla conforme a las ocupaciones que se hace; en la dimensión desarrollo de personas un 48.5% reflexiona que la compañía no hace rastreo post aprendizaje en la dimensión en el mantenimiento de personas un 38.2% considera que no hay una buena iluminación en el área de trabajo y por último en la dimensión supervisión de personas25% opina que no se registra su información personal. Se concluye que la Administración de la Capacidad Humanitaria sí interviene en la Producción de los colaboradores.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Gestión del Talento Humano

A. Definiciones

Vallejo (2015) precisa a la administración de Recursos Humanos como la doctrina que sigue la complacencia de propósitos de organización, para esto se requiere contar con una distribución asociativa, así como la contribución del brío humanitario ordenado. (p. 17).

Pardo (2013) aclara que la administración de los recursos humanos es aquella que se encarga de planear, programar, aconsejar y dirigir las habilidades de progreso de los recursos humanos, moldeándolas en distintas presentaciones y planes en relación con las habilidades y direcciones ordinarias de la compañía que simboliza. (p. 63).

Chiavenato (2011) manifiesta que la dirección del talento humano traspasa su puesto a una nueva perspectiva: la administración de recursos humanos. Los individuos ya no son bienes básicos (humanitarios) de organización y se consideran

como individuos concedidos de sabiduría, sapiencias, destrezas, temperamento, anhelos, conocimientos, etc. (p. 9).

Cuesta (2010) menciona a la administración de la capacidad humanitaria como un "conjunto de determinaciones y hechos directivos en la organización que impactan en los individuos con el objetivo de obtener una mejora continua, a lo largo de la planificación, puesta en marcha y monitoreo de tácticas organizacionales" (p.03).

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) aluden que "es la habilidad idónea con el fin de realizar una acción de manera exitosa y totalmente reconocida, siendo así una capacidad real y demostrada" (p.31).

B. Dimensiones

Chiavenato (2018) señala que los procedimientos para la dirección de bienes humanitarios son los siguientes:

a. Procesos para integrar personas

"Son aquellos que se encargan de integrar a individuos nuevos a la empresa. También se denominan procesos para suministrar personas" (Chiavenato, 2018, p.15).

b. Procesos para organizar a las personas

Chiavenato (2018) señala:

Son los que asisten con la finalidad de formular las funciones que los individuos harán en la organización, así como guiar y seguir su rendimiento. Contienen el esbozo de organización y de cargos, el examen y la representación de los propios, la distribución de los individuos y la valoración del rendimiento (p.15).

c. Procesos para recompensar a las personas

"Son aquellos que sirven con el fin de motivar a los individuos y también dar satisfacción a sus carencias sumamente relevantes. Contienen premios, remuneraciones y contribuciones y bienes sociales" (Chiavenato, 2018, p.15).

d. Procesos para desarrollar a las personas

Chiavenato (2018) señala:

> Son aquellos sirven con la finalidad de formar y aumentar el crecimiento competitivo e individual. Envuelven la instrucción y el progreso, la dirección del discernimiento y de las capacidades, el adiestramiento, los proyectos de reformas y el progreso de carreras, y los proyectos de interrelación y correspondencia (p.16).

e. Procesos para retener a las personas

Chiavenato (2018) señala:

> Son aquellos que sirven con la finalidad de concebir ambientales y mentales beneficiosas para las funciones de los individuos. Contienen la dirección de la erudición organizacional, el ambiente, la doctrina, el aseo, la certeza y la aptitud de existencia y las conexiones gremiales (p.16).

f. Procesos para auditar a las personas

"Son los que que ayudan a acompañar y monitorear las funciones de los individuos e inspeccionar los frutos. Incluyen bancos de información y métodos de pesquisa administrativa" (Chiavenato, 2018, p.16).

C. Objetivos de la gestión del talento humano

Ríos (2015) señala que el más importante objetivo de este tema es incentivar el talento humano de forma efectiva y total. Por medio de la GTH se desglosa los siguientes objetivos:

- El mejoramiento e integración del manejo del personal.
- La formación de un método de continua mejor en temas de calidad y potestad de los trabajadores.
- La simultaneidad de GTH con las estrategias de la empresa.
- En vínculo entre el gerente en la GTH.
- La cooperación para la mejora profesional del personal y de la compañía en un ambiente muy inconstante.
- La elección de determinaciones imparciales y con enfoque equivalente.

D. Condiciones de la Gestión del talento humano

Según Barrios, Olivero y Figueroa (2020) es de este modo en que la administración de la capacidad humanitaria tiene un rol predominante en el progreso de aptitudes mecánicas. Conforme a la historia aquellas aptitudes necesitan de la administración de la capacidad humanitaria por medio de métodos mecánicos, que consienten a la compañía adecuar el cimiento de bienes y las destrezas corporativas con la finalidad de enfrentar las alteraciones del ambiente y crear nuevos modos sobre reproducción de preeminencias profesionales. Igualmente, para que la administración de la capacidad humanitaria posibilite el progreso de aptitudes mecánicas se necesita de la fabricación de discernimiento, a impregnación de saberes, la incorporación de discernimiento y la reestructuración de discernimiento. La fabricación y la impregnación de saberes, muestra que la capacidad humanitaria es gestionada en el grado que las personas que forman la compañía sigan en relación indestructible con su ambiente, de cierto modo, que el conocimiento de organización sea conllevado hacia el medio.

Por una parte, examina e indaga signos acerca de invenciones viables, advertencias y congruencias de alteración y halla ciertos componentes o inconstantes que conforman congruencias para la compañía, con el objetivo de sacarles ventaja y sacarles provecho con el fin del progreso de la compañía y, por otra parte, resistir las probables intimidaciones que afronta o tendrá que afrontar la compañía, con la finalidad de oponer y disminuir su efecto perjudicial. Estas congruencias e intimidaciones logran mostrarse en el ambiente legal o académico, financiero, comunitario, gubernativo, circunstancial y pedagógico. Por su lado la impregnación del discernimiento es constituida como la destreza y estímulo de los trabajadores con el fin de conseguir saberes exteriores y emplearlos. No obstante, para poder administrar la habilidad humanitaria, se requiere completar los saberes de las personas, así como de la compañía, en otras palabras, se necesita de una anticipada interrelación y cooperación entre los individuos con el entorno. La interrelación destaca el uso y cambio de comunicación entre dispositivos eficaces. La cooperaciónse basa en la labor agrupada entre demarcaciones o entre compañías proporcionando la aptitud de asociación.

Por eso las aptitudes internas que hay y su interrelación con principios de discernimiento exterior logran conmover efectivamente el grado de invención de las empresas o estructuras de saberes. De este modo, los individuos consiguen identificar las habilidades, potenciales y rompimientos que conmoverán el progreso posterior de la compañía, por lo que se necesita de su discernimiento y destrezas para atraer o desenvolver pensamientos nuevos, examinar el ambiente y en su momento determinar relación eficaz y vínculos de cooperación con los representantes del ambiente (p. 58 – 59).

E. Procesos del talento humano

Según Casana y Carhuancho (2019) la Administración de la habilidad humanitaria avala que la compañía cuente con una provisión incesante de individuos soberanamente competentes y fructíferos, el propósito es aumentar la producción ordinaria de la potencia en el trabajo por medio de la optimización de los contextos profesionales. Las compañías consideran que el medio humanitario es esencial para conseguir el triunfo, ya que es razonable, actor, con pensamientos nuevos para la elección de determinaciones.

- Incorporar a los individuos. Elegir entre todos los postulantes a los competitivos que estén sumamente convenientes para el puesto de trabajo, el que tiene que efectuar con el perfil que se necesita.
- Ordenar a los individuos. Significa enseñar las labores que desenvolverá de acuerdo al ejemplo de labor y sabiduría.
- Galardonar a los individuos. Cada habilidad humanitaria que efectúa una labor desea que aquella sea premiada en vínculo directo con el potencial que se hizo.
- Progresar a los individuos. Los empleados optimizan y consiguen nuevas capacidades, se comienza con el análisis del requerimiento de aprendizaje, esbozo, realización y valoración.
- Conservar a los individuos. Resaltan dos tareas: vínculo con los trabajadores (familiaridad, comprensión, diálogo) y contextos de la situación (alumbrado, sonido, entre otros) que avale la vitalidad.

- Inspeccionar a los individuos. Empleando un pedestal de información y unmétodo de pesquisa se logrará hacer la investigación de los indicativos: exactitud, producción, permisos, entre otros. (p. 120 – 121).

F. Importancia de la Gestión del Talento Humano

Según Peralta (2018) la administración de la habilidad humanitaria es significativa por distintos motivos, algunos que se pueden indicar son las subsiguientes:

- Impulsa el lucro de los distintos propósitos con los que cuenta una empresa.
- Crea proporción entre los propósitos particulares de los colaboradores.
- Crea proporción entre los propósitos de la empresa.

Asimismo, brotan provechos para la compañía que emplea tiempo en desenvolver la habilidad de sus trabajadores como las siguientes:

- Disminución de la competitividad.
- El perfeccionar perennemente
- Promover una sabiduría de lograr los propósitos de la compañía, entre otros.

Usualmente la administración de la habilidad humanitaria fue vista de modo suplementario y con escaso valor. Las personas que trabajan en una empresa, están en ella casi la totalidad del tiempo, calculando iniciando del tiempo productivo con que cuenta el día; su progreso (de la persona) se encuentra en vínculo a su desarrollo en el trabajo, aquel desarrollo no solamente reside en lograr nuevos saberes, sino además en desenvolver capacidades y aptitudes de distintos ambientes.

Por esa razón la administración de la habilidad humanitaria, es transformada en una imagen significativa, el triunfo de las empresas en la mayoría necesita de las personas, de lo que hagan y de qué manera lo realicen, por esa razón que una compañía, empresa o establecimiento emplee en sus trabajadores crea enormes provechos (p. 17 – 18).

G. Gestión para el desarrollo del talento humano

Pardo (2013) señala que, para conseguir el progreso de la habilidad humanitaria en el contexto profesional, las empresas tienen que tener un grupo interdisciplinario, e inclusive transdisciplinar apto, siendo obligatorio congregar competitivos que efectúen con la situación de administradores generales, con compromisos peregrinamente completos, con esclarecimiento claro de un método de interrelación y colaboración que consienta un transcurso internamente del propio. El administrador general que labora en el contexto profesional tiene que igualar y comprender afinadamente la sabiduría de organización, sus cualidades, fundamentos, desafíos de la compañía con el fin de lograr equilibrarlos con los de las personas y el grupo que la forma. El grupo de Administración General es constituida interiormente de las compañías en un grupo consultivo informador; ellos tienen que tener una honda instrucción humanitaria y susceptibilidad general apta de comprender y abarcar los requerimientos humanos, los desafíos y enfoques de la compañía. La naturaleza de la administración de la habilidad humanitaria, como su calificativo lo marca, son los individuos y de mismo modo, el fundamento sobre el que ejerce la compañía, la humanidad es única y su capacidad es una aptitud de alteración inseparable, siempre que se forme familiaridad, ingenuidad, ambientes de intervención, invención, imaginación e indudablemente, ejercicios incorporados que consientan que los lideratos surjan y planeen el ejercicio particular y grupal.

La administración de la habilidad humanitaria es la que se encarga de esbozar, planear, aconsejar y regularizar las habilidades sobre progreso de la habilidad humanitaria, formándolas en distintas trasmisiones y planes en vínculo con las habilidades y líneas ordinarias de la compañía que simboliza, por lo que el grupo de administración de la habilidad humanitaria tiene que proceder en modo peregrinamente concordado, e internamente tiene que tener una compañía participativa, con una consistente noción de desconcentración, apto de brindar resoluciones pertinentes y efectivas. La administración de la habilidad humanitaria presume el acometimiento de la situación humanitaria internamente en la compañía, de cierto modo que todos aquellos que forman el grupo multidisciplinario, comprendan el bien que facilitan, las discrepancias que requiere la responsabilidad y adeudo como administradores generales y encontrarse preparados a proporcionar

realización completa al objetivo de desenvolver habilidades humanitarias en el contexto profesional, en toda la amplitud del vocablo.

En el grupo administración general, efectivamente, tiene que haber una interrelación ente los distintos compromisos que se admiten, concretando, no obstante, claramente cada lineamiento de ejercicio; se trata de precisar una metodología de labor completa, la cual se encamine a crear un procedimiento competente en la colisión de las dificultades, ser aptos de marchar de las dificultades más fáciles a las más complicadas, de las principales a las perentorias. Se investiga tener largamente de las ocupaciones funcionarias que se encuentran a mandato del grupo para gobernar, ordenar, regularizar, inspeccionar y encomendar, conservando eternamente el adeudo que le incumbe al grupo de administradores generales en su situación de dirigentes; a partir del enfoque de consultivos e informadores.

La administración de la habilidad humanitaria se encuentra basada en unenfoque importante gobernado por una proyección general, la que es sustentada en elsaber completo del mecanismo fructífero y a partir de la sabiduría a la que concierne,ya que es significativo determinar de qué manera descubre y aprecia la compañía a laspersonas que tiene internamente; en otras palabras, que, con fundamento en las habilidades y líneas de la empresa, se edificarán los fundamentos principales para el progreso de la habilidad humanitaria (p. 62 – 64).

H. Indicadores de la gestión del talento humano

Mazabel (2011) alude que los indicadores de administración de la capacidad humanitaria son los subsiguientes:

a. Tardanza

Cuantifica el tiempo de demora de los colaboradores en la compañía. Asimismo, además cuantifica la falta de rentabilidad en la producción. Con frecuencia, las empresas determinar un límite de ingreso de diez minutos; cuya equivalencia es la tardanza.

b. Absentismo

Cuantifica el grado de faltas del personal en la empresa. Si se desea reconocer y evaluar mejor este tema, es necesario categorizar por diversas razones: contingencias, dolencias, faltas sin justificación.

c. Vacaciones no gozadas.

Establece la influencia monetaria por el pago de indemnizaciones oficiales, generados porque los trabajadores no salieron a tiempo en el tiempo legal determinado. Es para aquellos que no gozan de vacaciones anuales.

- Horas adicionales

Cuantifica la incidencia y cantidad de horas extras laboradas, sin que esto ocasione más producción

- Rotación intencionada.

Es el índice que mide los ceses del personal. Las renuncias son por decisión propia del empleado o de la empresa. Este caso de cuantifica la decisión del empleado.

Es de sorpresa para la empresa la decisión del empleado al renunciar y con frecuencia, es bastante rápido. Lo que influye perjudicialmente en el aspecto económico para la compañía.

Hoy en día, en el cual personas eficientes se encuentran con poca frecuencia, es de una importancia retener el mejor talento de la empresa.

La rotación intencionada se produce si o si en naciones en vías desarrollo, por la constante caza de talentos. Es necesario que las empresas establezcan un límite para su propia seguridad y, sobre esta, manejar un buen plan de retención del empleado.

- Costo de los trabajadores

Cuantifica la influencia monetaria que produce los costos del trabajo, los beneficios y prestaciones y el salario básico.

En muchas empresas se brinda muchos beneficios tales como: bonos, vestimenta, bonificación, celebraciones, formación, transporte, etcétera.

Son aspectos que deben valorarse y valorizar. Es necesario contar constantemente con datos adecuados y actualizados de costo del personal.

Información clave, incluso si se consiente una vacante. En muchas ocasiones dicha información no es cuantificada y el puesto resulta bastante caro que los provechos que de su contrato.

I. Función del área de Gestión de Talento Humano

Chiavenato (2017) señala:

El mercado actual se caracteriza por el constante cambio tecnológico, debido a su globalización, y a la continua competencia entre empresas, y a la fuerte desregulación del mercado, y las alteraciones demográficas, políticas y culturales, las empresas necesitan ser continuas, efectivas en temas de costos y, principalmente, ordenados. Por consiguiente, se requiere que las empresas cuenten con los recursos, sabiduría, destrezas y, principalmente, personas que cuenten estos nuevos atributos (p.107).

Lo que significa nuevos ejercicios funcionarios y una perseverante redefinición y retroalimentación de esos ejercicios de capacidades con la finalidad de incrementar la formación y conocimiento corporativo y concebir habilidades que consoliden superioridades profesionales y consolidar la capacidad y la sustentabilidad de la empresa (p.107).

De esta forma, el rol de la zona de GTH depone de ser un mantenimiento sencillo del estado que, para convertirse con lentitud en una zona competente de fundar empresas óptimas, veloces, dinámicas y profesionales, y sostenible, lo que necesita de un rol innovador y táctico en las empresas. Por otro lado, esta área debe concebir, añadir y aprisionar importe, investigar la perfección activa, optimar la capacidad y aseverar la sustentabilidad de las empresas. La GTH puede brindar todo ello, de acuerdo a la planificación, organización, dirección y supervisión el desempeño y asegurar el capital humano para hacerlo (Chiavenato, 2017).

J. Obligaciones del gestor de talento humano

Bohlander, Snell y Morris (2017)**,** con frecuencia, las más importantes acciones que son responsabilidades de gestor de talento humano son las siguientes:

a. Sugerencias y asesorías estratégica. A menudo, el gestor de talento humano ejerce el rol de asesor interno para superiores.

   Ya que su saber en aspectos interno de trabajo e índices de eficiencia, además de las inclinaciones externas tales como datos financieros y desempleo, y temas recientes legales y de regulación, esto puede representar un medio de gran valor para las decisiones en empresas, con frecuencia las grandes empresas, los directores de ética y cumplimiento colaboran con su personal a resolver situaciones positivas y negativas y garantizar de que los empleados acaten las normas impuestas en sus industrias. El gestor del talento humano también puede desempeñar esta función. A estos se les confía dar consejos a comités de compensación, ya que en la actualidad se vienen revisando a fondo.

b. Prestación. Así mismo, los gestores de talento humano realizan muchas funciones de servicio, como el reclutar, seleccionar, emplear pruebas, planificación y diseño de programas de formación. El especialista en dichas áreas en importante para traer directores y formar el cimiento del diseño y la situada en desplazamiento de lass presentaciones de administración de talento.

c. Planteamiento e puesta en marcha de política. Con frecuencia, los gestores de talento humano plantean y escribe políticas nuevas o revisiones de estas para resolver dificultades usuales o para impedirlas, por lo general, dichos cambios son propuestos por los gerentes de la empresa, ya que estos elaboran las políticas. Los gestores de talento humano asimismo inspeccionan el rendimiento de gerentes y personal con el fin de asegurar que se lleven a cabo las políticas, proceso y prácticas establecidas. Quizás, lo relevante es que es un medio donde otros gerentes pueden recurrir si requieren saber sobre una política.

d. Protección del personal. Es el rol más duradero de los gestores de talento humano. Es el defensor del personal ya que presta atención a sus dudas y representa sus carencias frente a los gerentes para garantizar que sus intereses y de las empresas se encuentren alineados.

K. El talento como la más importante ventaja competitiva

Ríos (2015) hace mención notablemente que el trabajador competitivo es la primordial superioridad que una empresa posee frente a sus competidores.

Desde hace años atrás, hemos escuchado que el arma más poderosa que tiene una empresa en su tecnologica ¿Si no contamos con personal idóneo para el empleo de la teconología serviría tenerla?

Las tácticas de talento humano no deberían relacionarse bajo un régimen disciplinario que imponga castigos para que los trabajadores desempeñen mejor sus funciones en un corto plazo aunque desfavorable en el largo plazo. El gerente se debe direccionar las tácticas para lograr un entorno laboral positivo en todo el personal y es importante hacer un seguimiento al equipo de trabajo, desarrollarlo fremte a las transformaciones y ayudarlo a adaptarse.

Variable 2: Competencia laboral

A. Definiciones

Cejas, Mendoza, Alban y Frías (2020) enuncian que comprender el significado de capacidades profesionales abarca varias nociones puesto que lo profesional atañe lo vinculado con el universo de labor, bien sea por medio de una carrera, o un trabajo (labor). No obstante, actualmente se determina la capacidad desde distintos enfoques asumiendo a habilidades, capacidades, saberes, tipos de acción, etc. (p. 26).

Alles (2015) insinúa que casi la totalidad de las concepciones de capacidades profesionales proyectan una combinación de nociones requeridas con el fin de rescatarse convenientemente en una ocupación de labor: saberes determinados y destrezas requeridas para un ejercicio conveniente (p. 80).

Huertas (2014) define competencias laborales como “la habilidad idónea para realizar una acción de manera exitosa y totalmente reconocida, siendo así una capacidad real y demostrada” (p. 93).

Coulter (2010) se conceptúa “el conocimiento y habilidades sistemáticas e interpersonales posee el trabajador en el momento en que emplea sus roles” (p. 384).

Tobón (2015) señala que “tiene competencia laboral aquel que tiene los saberes, habilidades y posturas requeridas para desempeñar sus funciones, solucionar

dificultades con creatividad e independientemente y es capaz de actuar en su entorno de trabajo y en la organización del mismo" (p. 105).

B. Dimensiones

Díaz (2016) cita en su trabajo científico a Saravia, el cual alude que "las capacidades profesionales hacen referencia al unido de caracteres intrínsecos y distintos que maniobran de modo completo como asiento hacia la manifestación cierta de un ejercicio triunfante en un ambiente determinado" (p.35). Siendo sus dimensiones:

a. Competencia científica

"Es una serie de saberes hipotéticos contrapuestos y prácticos genuinos, que ayudan al individuo a comprender ciertas porciones del contexto, explicar su significado y establecer posibles intervenciones (Saber)" (Díaz, 2016). Susindicadores son los subsiguientes: Entendimiento, Explicación y Reajuste.

b. Competencia procedimental

"Es una serie de conocimientos metódicos ordenados y procesos empíricos naturales, que ayudan a la persona a proceder de modo correcto en ciertas partes de la realidad (Saber Hacer)" (Díaz, 2016). Sus indicadores son los subsiguientes: Manifestación, Juicios procedimentales, Herramientas y Diligencia Profesional.

c. Competencia personal

"Hace referencia a una serie sobre atributos que ayudan a la persona a poseer una clara conciencia de la realidad y del referente de la verdad, para regular su utilidad a partir de sus virtudes morales tradicionales de impacto. (Saber Ser)" (Díaz, 2016). Sus indicativos son los subsiguientes: Enseñanza persistente, Reglamentación del ejercicio e Identificación propia.

d. Competencia social

"Hace referencia a una serie sobre atributos con la finalidad de ayudar a las personas una buena conexión con ambiente colectivo y natural, en correspondencia a las virtudes generales sobre cohabitación equilibrado entre personas y contexto.

(Saber Compartir)" (Díaz, 2016). Sus indicativos son los subsiguientes: Consideración, Paciencia y Conexiones interpersonales.

C. Importancia de las competencias laborales

Irigoin y Vargas (2002) mencionan que, son veloces los cambios que se manejan en el campo laboral en la actualidad así como la rápida variación de la estructuración de las actividades han sido de ayuda en el desarrollo de una base extensa para reducir los riesgos de obsolescencia de lo aprendido.

Además, los más grandes niveles de decisión e independencia que descansan sobre muchos procedimientos hechos por el personal, son como resultados que estos han empleados destrezas y competencias en el semblante técnico, propio y general.

En relación a los valores y competencias transversales se toma en cuenta solo aquellas importantes para ciertas actividades. A raíz de la popularización de esta clase de valores y competencias, se ha denotado gran inclinación en estas diseñándose muchos listados que detallan, lo que cualquier individuo debe realizar por el solo hecho de encontrarse en el trabajo. Toda persona debe ser íntegra y honesta, comunicativa, responsable, independiente, entre otros. De lo que se trata es reconocer la clase de valor y competencia que la persona pone en práctica en su lugar de trabajo. Como en el caso de la responsabilidad muy frecuente en las personas, sin embargo, es de especial importancia en las acciones realizadas en el campo de la medicina como las cirugías. La competencia social de participar de forma adecuada con las demás personas es relevante para todos, aunque hay que enfatizar que tiene mayor relevancia en la formación de un docente que un estudioso de laboratorio.

En tales casos, y en otros similares, es válido prestar atención a la responsabilidad o la interacción propia y demás valores y competencias que pudiesen requerirse particularmente.

En un manejo de personal sustentado en las competencias se reconocen las principales competencias que definen en cualquier empresa cierta identidad corporativa y los valores y capacidades de negocios los cuales conducen a la ventaja competitiva. Un acercamiento más profundo en un comportamiento competitivo se logra con el establecimiento de un marco de competencias generalizado por laempresa. Las empresas se han cuestionado por las principales competencias que deben

motivar y por el modo en que estas pueden ser compartidas y formadas en todo el personal, lográndose así una serie de competencias corporativas.

A cada empresa le interesa su sello, las principales competencias son de sus atributos como grupo y que son de ayuda para diferenciarse con los demás y conseguir ventaja en el rendimiento y resultado de la misma.

D. Construcción de las competencias laborales

Catalano, Avolio y Sladogna (2004) exponen que hoy en día se dialoga sobre capacidades fundamentales, de capacidades de nacionalidad, de capacidades para la incorporación social. Aquellas capacidades son las primordiales que toda persona tiene que lograr por la situación de colaborar en contornos desemejantes sobre vinculación tales como la familia, la corporación, el colegio, el centro laboral, la experiencia de pasatiempos, los entretenimientos, el distribuir el espacio libre con los demás, los programas pedagógicos. En ellos los individuos logran pautas de ejercicio, maneras de vinculación y de interrelación, formas de modos de juicios lógico matemático, identificación de las expectaciones de los demás y modos de ser con la otra persona.

Las capacidades profesionales admiten el progreso de las capacidades primordiales. Asimismo, forman un modo de progreso de las mismas ya que se ayudan en ellas con el fin de lograr desarrollarse, ahondarse y detallarse como maneras competitivas de ejercicio. Por este motivo, en el momento que las compañías descartan a enormes partes de su pueblo del establecimiento de labor, obstruyen contornos significativos de progreso y refuerzo de aptitudes primordiales, conjuntamente de las capacidades sistemáticas. Para conocer cómo se detalla una capacidad profesional tenemos que dialogar, hablar con los/las colaboradores/as que la practican como fragmento de su carrera diaria. Es atrayente ver que los individuos laboran, se desarrollan en diferentes ocupaciones profesionales, pero muy raramente se paran a recapacitar acerca de lo que realizan, de qué manera lo realizan, de qué manera se dan cuenta de que están haciendo bien, con aptitud, en contextos firmes delabor.

Para alcanzar la restauración de los conocimientos, las metodologías y las determinaciones que se mueven para la ejecución de una carrera o de una ocupación

profesional en las compañías fructíferas, hemos escogido un método de labor que es denominado "examen eficaz" (p. 39 – 40).

E. Evaluación de la competencia laboral

Gordillo (2004) expone que una de las primeras interrogaciones que tenemos que realizarnos es para qué motivo valorar las capacidades. Contamos con dos réplicas para aquello: una, para conocer qué tipo de colaborador se está pactando y, dos, para conocer cuál es el grado de los colaboradores en cuanto a sus capacidades de ejercicio. Regularmente, en el primer suceso, el efecto de la valoración de las capacidades de un solicitante nos ayudará a elegir la determinación de si corresponde o no reclutarlo.

La valoración de ejercicio, al contrario, es mucho más complicada y consiente descubrir equivocaciones y faltas en los individuos que toman establecidas ocupaciones de labor, las que logran ser sujetas de un transcurso de aprendizaje ulterior. Adicionando y substrayendo, el propósito de valorar las capacidades profesionales es obtener una variedad de retrato del ambiente profesional de los empleados, concerniente al grado de sus saberes, destrezas y comportamientos en sus concernientes lugares de labor. Y es que la valoración de capacidades, no es aplicada mediante los métodos de instrucción-adiestramiento que vive un individuo, sino que se emplea en sus métodos profesionales. La noción actual de valoración de capacidades, hace referencia al requerimiento de emplear las pertinentes herramientas antes de reclutar trabajadores, mediante las diligencias profesionales de los colaboradores (valoración de ejercicio) y luego de haberlos entregado a métodos de aprendizaje, para consecuencias de conocer en qué mesura aquella ha mejorado el progreso de la compañía (p. 4 – 5).

F. Características de las competencias laborales

Calle y Ramos (2021) aluden que las capacidades profesionales tienen las subsiguientes peculiaridades:

- Multifacético, hace referencia a que no es una cualidad o un discernimiento, sino la incorporación de todos ellos en el ambiente de una establecida carrera y su

contexto de acción, cada comportamiento visible que se genera en la capacidad es la consecuencia de la mezcla de saberes, destrezas y cualidades.

- La capacidad tiene que encontrarse rasgueada en cláusulas de contribución del colaborador a la compañía, aquello se refiere a que el empleado tiene que contribuir y dicha contribución tiene que proporcionar un grandioso efecto, quiere decir que no se intenta irradiar de qué modo realizar las cosas, sino que realizar en cláusulas de contribución y el efecto de aquella contribución.
- La capacidad cuenta con un perfil de persistencia en el tiempo, logrando transformar los recursos usados con la finalidad de hacer la aportación, pero es dificultoso que altere la contribución en si, como se definirá las capacidades con ayuda en los métodos, solamente se reflexiona que existe una nueva capacidad si transforman el transcurso acerca del que se hace la contribución.
- La capacidad imputada eternamente causa un efecto real, ya que no se cuenta con una capacidad si al emplearla, no se consigue lo que se anhelaba; siendo en este acontecimiento no conveniente, quiere decir en el momento que el empelado tenga un grado supremo en aquella capacidad.
- La capacidad se origina por medio de una sucesión de comportamientos que se ven perfectamente en el uso tradicional, entre la contemplación e indagación de aquellos comportamientos se logra conseguir a valorar las aptitudes de una persona (p. 31 – 32).

G. Tipos de competencias

Escobar (2005) muestra que aquellas tienen que distribuirse en genéricas y determinadas. Las primeras se refieren a un grupo de diligencias y las segundas consignadas a ocupaciones o labores determinadas. Expresado de otro modo, las primeras hacen referencia a las propiedades o fisonomías características que necesita un colaborador original en un lugar establecido. Aquellas contienen saberes, destrezas, o comportamientos determinados, requeridos con el fin de ejercer una labor establecida. Las segundas son las conductas visibles y usuales que facilitan el triunfo de un individuo en su puesto dirigente. Aquellas, aunque se valoran genéricas, según los escritores, y aunque una compañía logre destacar más en una que en una distinta, logran investigarse de modo conjunto partiendo por el examen de la ocupación

dirigente. Las capacidades dirigentes o genéricas son clasificadas a su vez en capacidades importantes e intratégicas. Aquella categorización la hacen los autores fundamentándose en el patrón antropológico de compañía, según el cual:

- La ocupación dirigente reside en esbozar habilidades que generen importancia financiera, desenvolviendo las aptitudes de sus trabajadores y acoplándolas con el enfoque de la compañía.
- Una habilidad que logre productos financieros, arruinando las aptitudes de sus trabajadores o reduciendo su unión con la compañía, no sería una habilidad legal, porque entre otros acontecimientos amortiguaría la aptitud de la compañía con el fin de lograr un importe financiero pendiente.

Consecuentemente, la ocupación dirigente contiene, también de una extensión importante, una más a la que se designa intratégica.

- Las capacidades dirigentes importantes son las requeridas con el fin de conseguir excelentes efectos financieros y entre aquellas los autores mencionan: el enfoque, la solución de dificultades, la administración de medios, la guía al consumidor y la estructura de vínculos efectivos.
- Las capacidades dirigentes intratégicas, son las requeridas con el fin de desenvolver a los trabajadores y aumentar su responsabilidad y familiaridad con la compañía, que, según el concerniente patrón, es tratada en fundamento de la aptitud directiva y de la aptitud de liderato, entre las cuales se aluden la interrelación, la consideración, la representación, el «entrenador» y la labor en grupo.

A las dos tipologías de capacidades primeras, los autores le añaden unas capacidades dirigentes, que son de representación adecuadamente empresarial a las que se designan de energía particular. Aquellas, que se muestran posteriormente, contienen las prácticas que proporcionan un vínculo eficiente del individuo con su ambiente.

- Pro-ejercicio: decisión, independencia particular.
- Autonomía: misión particular del periodo, tensión, peligro, método, atención y contención.
- Progreso particular: autoevaluación, autoconocimiento, alteración particular.

Aquellas capacidades calculan la aptitud de autodirección, la que es necesaria para administrar a otros, desarrollando las capacidades superior e intratégicas. Resumidamente, logra verse la concurrencia de dos enormes equipos de capacidades: las genéricas y las determinadas, aun en el momento que las cláusulas usadas cambian de un autor a uno distinto (p. 39 – 40).

H. Clases de competencia

Huertas (2014) menciona que es posible categorizar diferentes apreciaciones, y que ayudan a este trabajo científico aquellas de formación y el rendimiento. Los cuales son:

a. Competencias académicas

Huertas (2014) menciona que:

Está conformado por una serie de capacidades, pericias, posturas y valores que se consiguen en el transcurso del desarrollo profesional, difundidos por individuos capaces en la formación técnica productiva y la formación universitaria y no universitaria.

El cual se puede lograr diseñando el currículo de competencia, enfocado en el desarrollo firme del conocimiento, saber hacer y saber ser, obteniéndose de esta forma, la validación de competencias académicas, que se alcanza a través de categorías y certificaciones doctas relacionado en una profesión (p.95).

b. Competencias laborales

Huertas (2014) menciona que:

Son el conjunto de habilidades pericias, actitudes y valores obtenidas al concluir la educación profesional, en el desenvolviendo de su profesión. La formación de esta clase de competencia se genera producto de los proyectos sobre instrucción profesional, hacia el desenvolvimiento de la ocupación, enfocada en el afianzamiento sobre pericias técnicas y fructíferas en el cumplimiento de las funciones básicas de la ocupación. Las cuales son analizadas por medio del rendimiento de la ocupación, con la cual se logra la validación de capacidades profesionales con el fin de obtener validaciones parciales, especializaciones, entre otras., se comprueba por medio de portafolios de desarrollo laboral (p.95).

c. Competencias profesionales

Huertas (2014) menciona que:

Desempeñar eficientemente la profesión lo se alcanza al egresar, menos en el inicio del rendimiento en el trabajo. Ello se lograr luego de un periodo promedio de 5 años de puesta en práctica la profesión, si se logra dominar completamente los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, y valores propios y particulares de una carrera profesional. Se desarrollan las competencias laborales como parte del desarrollo profesional constante para el desempeño de la ocupación, enfocado en la especialidad y potestad total de las pericias técnicas y fructíferas hacia el manejo, coordinación y análisis de los ámbitos del rendimiento competitivo, teniendo por finalidad la inscripción y aprobación del desempeño de la profesión bajo la responsabilidad de los colegios profesionales, donde se logra por medio de la validación de competencias (p. 95).

I. Evaluación de desempeño en un esquema de competencia

Alles (2012) menciona que los exámenes de rendimiento a menudo han de realizarse de acuerdo a la definición del puesto que el individuo ocupa. Cuando la empresa opera bajo un esquema de competencia, analizará en relación a estas.

Las competencias se determinan para la empresa en general y después por departamento y por grupos de puestos. Los individuos que participan son analizados teniendo en cuenta las competencias que les retribuyen. Por lo general, y lo aconsejable, las competencias se presentan en una escala o graduación que ayuda a relacionar mejor las conductas de los individuos.

El examen del rendimiento se consideran las competencias vinculadas con el cargo analizado y únicamente con estas, y con el nivel en que son necesitadas por el puesto.

Establecer un modelo de competencias asimismo presente beneficios. Como el aporte de imparcialidad a los procesos ayudando una medición exacta de aptitudes en un individuo y, por extensión, se definen por cada empresa, se toman en cuenta a los individuos que ocupan los puestos laborales, y por tal motivo el análisis de rendimiento por competencia asegura un procedimiento imparcial.

Con el objeto del examinar es necesario comparar las diversas conductas del individuo examinado, dentro del tiempo de examen. Dicha conducta reconocida debe, en primer lugar, vincularse con una competencia, para después compararlo conmodelo de conductas identificables de la empresa y de acuerdo los requeridos para elpuesto.

J. Competencia laboral y sus brechas

Cuesta (2010) menciona que en este tema se toman en cuenta principales competencias de una empresa, el vínculo que tiene con los procesos básicos y no básicos de la labor y la relación con la tercerización. Son discursos técnicos para establecer las principales competencias de la empresa, tomar decisiones sobre su orden jerárquico de relevancia para la misión de la organización, y la determinación de las fisuras entre grados actuales y los requeridos de dichas competencias, haciendo deducciones interesantes para la gestión en su totalidad

Asimismo, el autor sigue señalando que:

> El tema de establecer principales competencias de una empresa es sustancial hoy en día. El mercado globalizado, más y más intenso y muy competitivo, impone a las organizaciones a diferenciar claramente cuáles son sus principales competencias los cuales generarán nuevos valores añadidos. Es saber y manejar adecuadamente cada circunstancia de esas principales competencias en su continuo cambio y en su vínculo dialéctico con las principales competencias de los individuos de la empresa se centrará sin duda como una ventaja competitiva clave para las empresas actuales (p. 283).

2.3 Definición de términos básicos

Gestión del talento humano

La administración de la capacidad humanitaria es la habilidad idónea para realizar una acción de manera exitosa y totalmente reconocida, siendo así una capacidad real y demostrada (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007).

Competencias laborales

Las competencias laborales es la habilidad idónea para realizar una acción de manera exitosa y totalmente reconocida, siendo así una capacidad real y demostrada (Huertas, 2014).

Procesos para integrar personas

Son aquellos que se encargan de integrar a individuos nuevos a la empresa. También se denominan procesos para suministrar personas (Chiavenato, 2018).

Procesos para organizar a las personas

Son los que valen para formular las funciones que los individuos harán en la organización, con la finalidad de guiar y seguir su rendimiento. Contienen el esbozo de organización y de ocupaciones, el estudio y la representación de los propios, la distribución de los individuos y la estimación del rendimiento (Chiavenato, 2018).

Procesos para recompensar a las personas

Son los que sirven con la finalidad de motivar a los individuos y también dar satisfacción a sus carencias más relevantes. Contienen premios, remuneraciones y contribuciones y misiones nacionales (Chiavenato, 2018).

Procesos para desarrollar a las personas

Son los que dan utilidad para formar y aumentar el crecimiento competitivo e individual (Chiavenato, 2018).

Procesos para retener a las personas

Son los que sirven con la finalidad de concebir circunstanciales y mentales beneficiosas para las funciones de los individuos. Contienen la dirección de la sabiduría organizacional, el ambiente, la doctrina, el aseo, la certeza y la aptitud de existencia y las conexiones asociadas (Chiavenato, 2018).

Procesos para auditar a las personas

Son los que que ayudan a acompañar y monitorear las funciones de los individuos e inspeccionar los frutos (Chiavenato, 2018).

Competencia científica

Hace referencia una serie de saberes hipotéticos contrapuestos y prácticos característicos, que ayudan al individuo a comprender ciertos fragmentos del contexto, explicar su significado y establecer posibles intervenciones (Diaz, 2016).

Competencia procedimental

Hace referencia a una serie de conocimientos metodológicos ordenados y métodos empíricos característicos, que ayudan a la persona a provenir de forma correcta en ciertas partes del contexto (Diaz, 2016).

Competencia personal

Es una serie de atributos que ayudan a la persona a tener una clara conciencia de la realidad y del referente de la verdad, para moderar su producción a partir de sus cualidades éticas tradicionales sobre impacto (Diaz, 2016).

Competencia social

Hace referencia a una serie de atributos que ayudan a la persona una buena conexión con medio colectivo y natural, en relación a las cualidades generales de cohabitación equilibrado entre personas y ambiente (Diaz, 2016).

Incorporar a los individuos

Elegir entre todos los postulantes a los competitivos que estén sumamente convenientes para el puesto de trabajo, el que tiene que efectuar con el perfil que se necesita (Casana y Carhuancho, 2019).

Ordenar a los individuos

Significa enseñar las labores que desenvolverá de acuerdo al ejemplo de labor y sabiduría (Casana y Carhuancho, 2019).

Galardonar a los individuos

Cada habilidad humanitaria que efectúa una labor desea que aquella sea premiada en vínculo directo con el potencial que se hizo (Casana y Carhuancho, 2019).

Progresar a los individuos

Los empleados optimizan y consiguen nuevas capacidades, se comienza con el análisis del requerimiento de aprendizaje, esbozo, realización y valoración (Casana yCarhuancho, 2019).

Conservar a los individuos

Resaltan dos tareas: vínculo con los trabajadores (familiaridad, comprensión, diálogo) y contextos de la situación (alumbrado, sonido, entre otros) que avale la vitalidad (Casana y Carhuancho, 2019).

Inspeccionar a los individuos

Empleando un pedestal de información y un método de pesquisa se logrará hacer la investigación de los indicativos: exactitud, producción, permisos, entre otros (Casana y Carhuancho, 2019).

Tardanza

Cuantifica el tiempo de demora de los colaboradores en la compañía. Asimismo, además cuantifica la falta de rentabilidad en la producción. Con frecuencia, las empresas determinar un límite de ingreso de diez minutos; cuya equivalencia es la tardanza (Mazabel, 2011).

Absentismo

Cuantifica el grado de faltas del personal en la empresa. Si se desea reconocer y evaluar mejor este tema, es necesario categorizar por diversas razones: contingencias, dolencias, faltas sin justificación (Mazabel, 2011).

Vacaciones no gozadas.

Establece la influencia monetaria por el pago de indemnizaciones oficiales, generados porque los trabajadores no salieron a tiempo en el tiempo legal determinado. Es para aquellos que no gozan de vacaciones anuales (Mazabel, 2011).

Horas adicionales

Cuantifica la incidencia y cantidad de horas extras laboradas, sin que esto ocasione más producción (Mazabel, 2011).

Rotación intencionada.

Es el índice que mide los ceses del personal. Las renuncias son por decisión propia del empleado o de la empresa. Este caso de cuantifica la decisión del empleado (Mazabel, 2011).

Costo de los trabajadores

Cuantifica la influencia monetaria que produce los costos del trabajo, los beneficios y prestaciones y el salario básico (Mazabel, 2011).

Sugerencias y asesorías estratégica

A menudo, el gestor de talento humano ejerce el rol de asesor interno para superiores. Ya que su saber en aspectos interno de trabajo e índices de eficiencia, además de las inclinaciones externas tales como datos financieros y desempleo, y temas recientes legales y de regulación, esto puede representar un medio de gran valor para las decisiones en empresas (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Prestación

Así mismo, los gestores de talento humano realizan muchas funciones de servicio, como el reclutar, seleccionar, emplear pruebas, planificación y diseño de programas de formación (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Planteamiento e puesta en marcha de política

Con frecuencia, los gestores de talento humano plantean y escribe políticas nuevas o revisiones de estas para resolver dificultades usuales o para impedirlas, por lo general, dichos cambios son propuestos por los gerentes de la empresa, ya que estos elaboran las políticas (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Protección del personal

Es el rol más duradero de los gestores de talento humano. Es el defensor del personar ya que presta atención a sus dudas y representa sus carencias frente a los gerentes para garantizar que sus intereses y de las empresas se encuentren alineados (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Multifacético

Hace referencia a que no es una cualidad o un discernimiento, sino la incorporación de todos ellos en el ambiente de una establecida carrera y su contexto de acción, cada comportamiento visible que se genera en la capacidad es la consecuencia de la mezcla de saberes, destrezas y cualidades (Calle y Ramos, 2021).

La capacidad tiene que encontrarse rasgueada en cláusulas de contribución del colaborador a la compañía

Aquello se refiere a que el empleado tiene que contribuir y dicha contribución tiene que proporcionar un grandioso efecto, quiere decir que no se intenta irradiar de qué modo realizar las cosas, sino que realizar en cláusulas de contribución y el efecto de aquella contribución (Calle y Ramos, 2021).

La capacidad cuenta con un perfil de persistencia en el tiempo

Logrando transformar los recursos usados con la finalidad de hacer la aportación, pero es dificultoso que altere la contribución en si, como se definirá las capacidades con ayudaen los métodos, solamente se reflexiona que existe una nueva capacidad si transforman el transcurso acerca del que se hace la contribución (Calle y Ramos, 2021).

La capacidad imputada eternamente causa un efecto real

Ya que no se cuenta con una capacidad si al emplearla, no se consigue lo que se anhelaba; siendo en este acontecimiento no conveniente, quiere decir en el momento que el empelado tenga un grado supremo en aquella capacidad (Calle y Ramos, 2021).

Competencias académicas

Está conformado por una serie de capacidades, pericias, posturas y valores que se consiguen en el transcurso del desarrollo profesional, difundidos por individuos capaces en la formación técnica productiva y la formación universitaria y no universitaria (Huertas, 2014).

Competencias laborales

Son el conjunto de habilidades pericias, actitudes y valores obtenidas al concluir la educación profesional, en el desenvolviendo de su profesión. La formación de esta clase de competencia se genera producto de los proyectos sobre instrucción profesional, hacia el desenvolvimiento de la ocupación, enfocada en el afianzamiento sobre periciastécnicas y fructíferas en el cumplimiento de las funciones básicas de la ocupación (Huertas, 2014).

Competencias profesionales

Desempeñar eficientemente la profesión lo se alcanza al egresar, menos en el inicio del rendimiento en el trabajo. Ello se lograr luego de un periodo promedio de 5 años de puesta en práctica la profesión, si se logra dominar completamente los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, y valores propios y particulares de una carrera profesional (Huertas, 2014).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

2.4.2 Hipótesis especificas

a. Los procesos para integrar personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

b. Los procesos para organizar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

c. Los procesos para recompensar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

d. Los procesos para desarrollar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios

Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

e. Los procesos para retener a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

f. Los procesos para auditar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

2.5 Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	*Procesos para integrar personas*	- Reclutamiento. - Selección.	01 02	Ordinal
	Procesos para organizar a las personas	- Diseño de puestos. - Evaluación del desempeño.	03 04	
	Procesos para recompensar a las personas	- Remuneración. - Prestaciones. - Incentivos.	05 06 07	
	Procesos para desarrollar a las personas	- Formación. - Desarrollo. - Aprendizaje. - Administración del conocimiento.	08 09 10 11	
	Procesos para retener a las personas	- Higiene y seguridad. - Calidad de vida. - Relaciones con los empleados.	12 13 14	
	Procesos para auditar a las personas	- Banco de datos. - Sistemas de información administrativa.	15 16	

Fuente: Chiavenato (2018).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
COMPOTENCIAS LABORALES	*Competencia científica*	- Comprensión. - Interpretación. - Actualización.	1,2 3 4,5,6	Ordinal
	Competencia procedimental	- Demostración. - Criterios procedimentales. - Instrumentales. - Actividad Laboral.	7,8 9 10,11 12 13	
	Competencia personal	- Aprendizaje constante. - Regulación del desempeño. - Reconocimiento personal.	14,15 16,17,18	
	Competencia social	- Respeto. - Tolerancia. - Relaciones interpersonales.	19,20 21,22 23,24	

Fuente: Díaz (2016).

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo básica, ya que se buscó reconocer una realidad mediante conocimientos contrastados (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013). Nivel correlacional, ya se buscó conocer la relación entre la gestión del talento humano y las competenciaslaborales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Diseño no experimental, ya que se realizó el estudio sin manipular las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Enfoque cuantitativo, ya que las conclusiones llevan aspectos numéricos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 197 trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco.

3.2.2 Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p.\,q.\,N}{\varepsilon^2 (N-1) + Z^2.\,p.\,q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 197}{0.0025(197 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 130$$

La muestra está representada por 130 trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. El software empleado fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS.

CAPITULO IV.

RESULTADOS

2.2 Análisis de resultados

A. Analisis descriptivo de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones

Tabla 1. Gestión del talento humano

		f	%
Válido	Deficiente	16	12.3
	Regular	96	73.8
	Eficiente	18	13.8
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

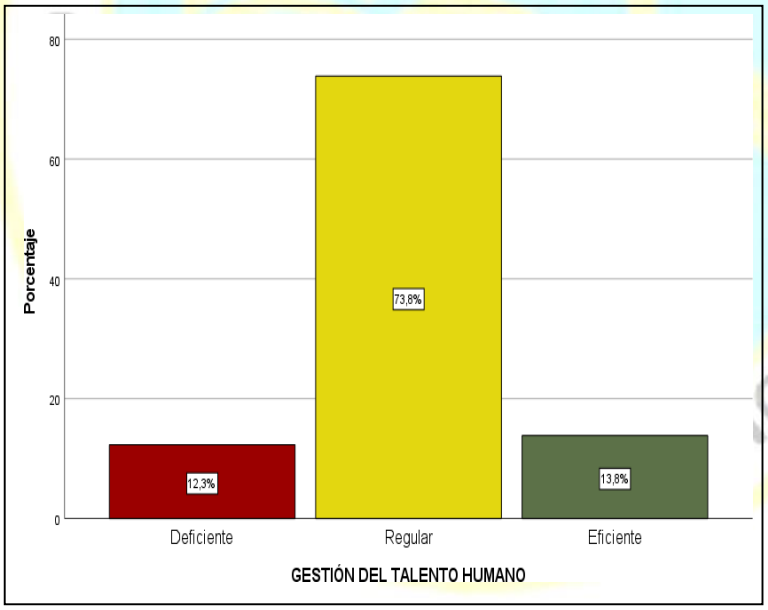

Figura 1. Gestion del talento humano.

En la Figura 1 se visualiza que el 12.3% de los trabajadores consideran que la gestión del talento humano se maneja de forma deficiente, además el grupo representado por el 73.8% evidencian que se encuentra en un nivel regular y el 13.8% acotó que se encuentra en un niveleficiente; resaltando en forma global que si no se toma las acciones correspondientes podría

traer consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa si no se efectúa un plan de intervención para reforzarlas.

Tabla 2. Procesos para integrar personas

		f	%
Válido	Deficiente	25	19.2
	Regular	70	53.8
	Eficiente	35	26.9
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

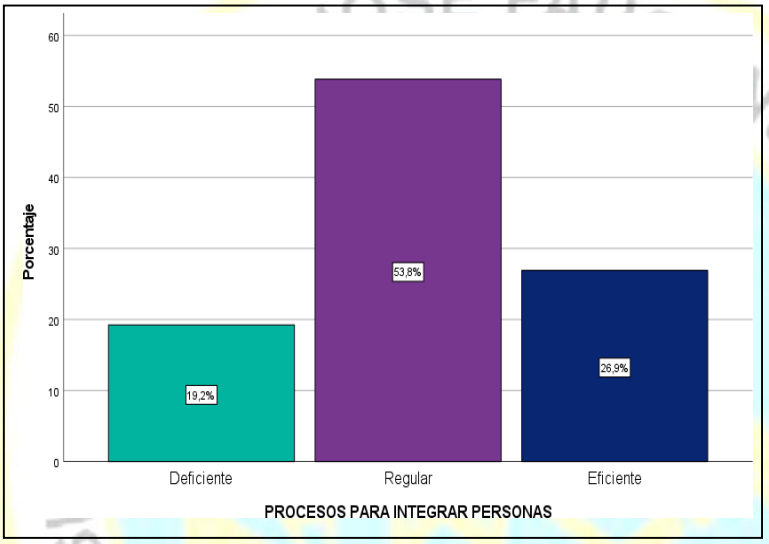

Figura 2. Procesos para integrar personas.

En la Figura 2 se visualiza que el 19.2% de los trabajadores consideran que la gestión del proceso para integrar personas se maneja de forma deficiente, además el grupo representado por el 53.8% evidencian que se encuentra en un nivel regular y el 26.9% acotó que se encuentra en un nivel eficiente; resaltando en forma global que si no se toma las acciones correspondientes podría traer consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa si no se efectúa un plan de intervención para reforzarlas. Asumiendo que se han identificado problemas debido a la falta de un líder donde ha generado que el personal no se sienta motivado para desempeñar con esfuerzos sus funciones.

Tabla 3. Procesos para organizar a las personas

		f	%
Válido	Deficiente	29	22.3
	Regular	65	50.0
	Eficiente	36	27.7
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

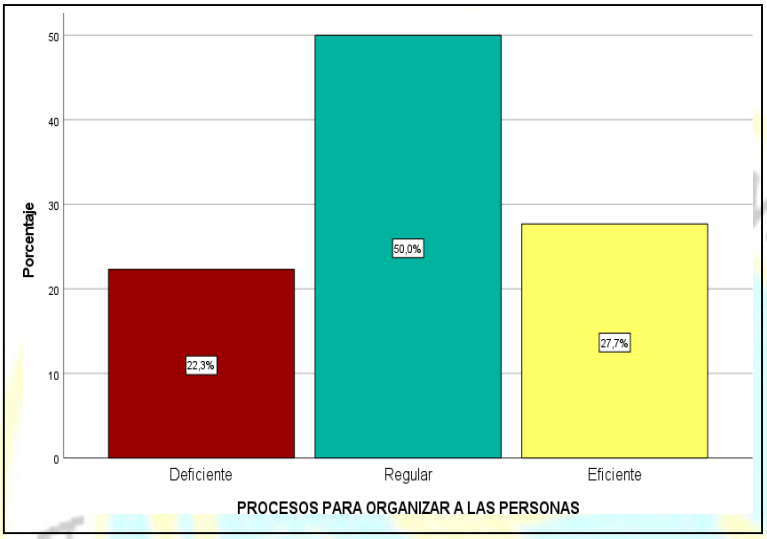

*Figura 3.*Procesos para organizar personas.

En la Figura 3 se visualiza que el 22.3% de los trabajadores consideran que la gestión del proceso para organizar personas se maneja de forma deficiente, además el grupo representado por el 50% evidencian que se encuentra en un nivel regular y el 27.7% acotó que se encuentra en un nivel eficiente; resaltando en forma global que si no se toma las acciones correspondientes podría traer consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa si no se efectúa un plan de intervención para reforzarlas. Asumiendo que se han identificado problemas debido a que ciertos trabajadores no se alineado las tácticas, misión, visión y valores de la empresa que trae como consecuencia una baja productividad y rentabilidad.

Tabla 4. Procesos para recompensar a las personas

		f	%
Válido	Deficiente	30	23.1
	Regular	87	66.9
	Eficiente	13	10.0
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

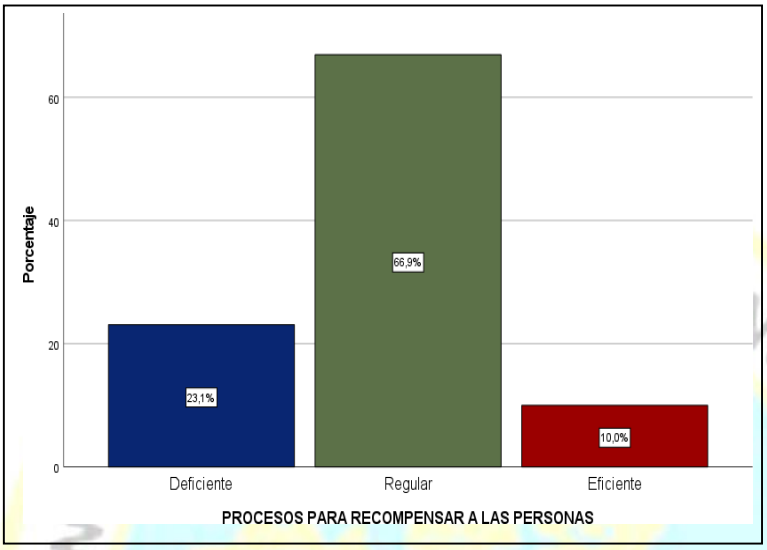

Figura 4. Procesos para recompensar personas.

En la Figura 4 se visualiza que el 22.3% de los trabajadores consideran que la gestión del proceso para recompensar personas se maneja de forma deficiente, además el grupo representado por el 66.9% evidencian que se encuentra en un nivel regular y el 10% acotó que se encuentra en un nivel eficiente; resaltando en forma global que si no se toma las acciones correspondientes podría traer consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa si no se efectúa un plan de intervención para reforzarlas. Asumiendo que se han identificado problemas debido a que no se incentiva diálogos productivos entre trabajadores y superiores lo que desencadena malos entendidos dentro de la empresa.

Tabla 5. Procesos para desarrollar a las personas

		f	%
Válido	Deficiente	26	20.0
	Regular	83	63.8
	Eficiente	21	16.2
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

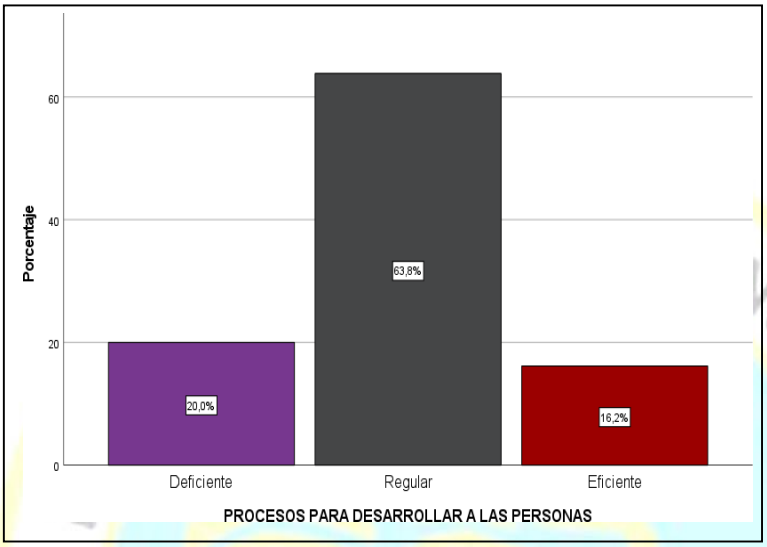

Figura 5. Procesos para desarrollar personas.

En la Figura 5 se visualiza que el 20% de los trabajadores consideran que la gestión del proceso para desarrollar personas se maneja de forma deficiente, además el grupo representado por el 63.8% evidencian que se encuentra en un nivel regular y el 16.2% acotó que se encuentra en un nivel eficiente; resaltando en forma global que si no se toma las acciones correspondientes podría traer consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa si no se efectúa un plan de intervención para reforzarlas. Asumiendo que se han identificado problemas debido a la falta de capacitación se ha reflejado con el poco conocimiento que tienen los profesionales para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Tabla 6. Procesos para retener a las personas

		f	%
Válido	Deficiente	50	38.5
	Regular	63	48.5
	Eficiente	17	13.1
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

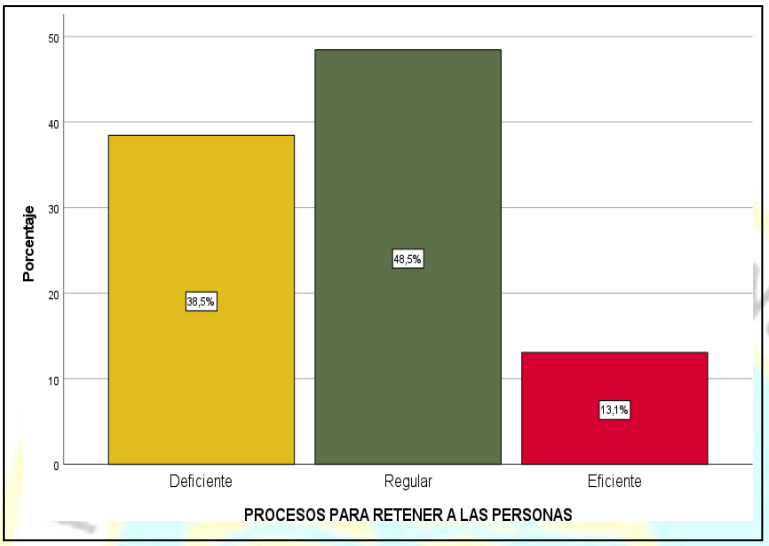

Figura 6. Procesos para retener personas.

En la Figura 6 se visualiza que el 38.5% de los trabajadores consideran que la gestión del proceso para retener personas se maneja de forma deficiente, además el grupo representado por el 48.5% evidencian que se encuentra en un nivel regular y el 13.1% acotó que se encuentra en un nivel eficiente; resaltando en forma global que si no se toma las acciones correspondientes podría traer consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa si no se efectúa un plan de intervención para reforzarlas. Asumiendo que se han identificado problemas debido a que existe un pésimo clima laboral ha conllevado a generar muchos conflictos entre los integrantes.

Tabla 7. Procesos para auditar a las personas

		f	%
Válido	Deficiente	39	30.0
	Regular	52	40.0
	Eficiente	39	30.0
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

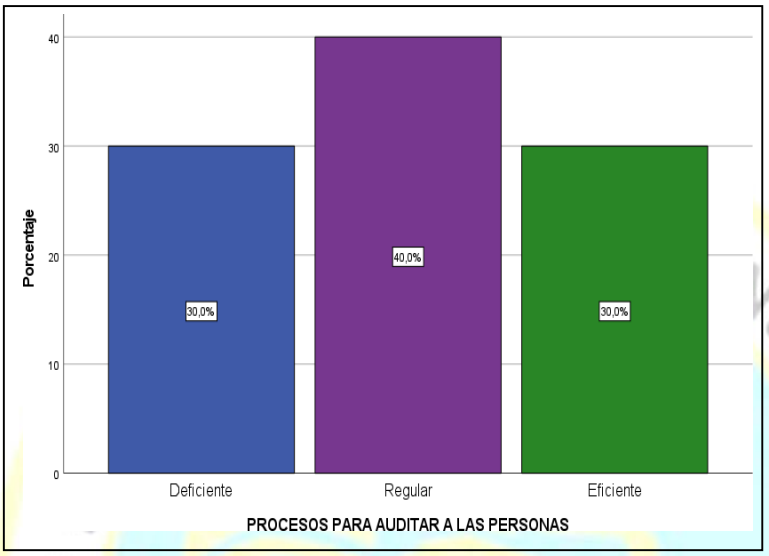

Figura 7. Procesos para auditar personas.

En la Figura 7 se visualiza que el 30% de los trabajadores consideran que la gestión del proceso para auditar personas se maneja de forma deficiente, además el grupo representado por el 40% evidencian que se encuentra en un nivel regular y el 30% acotó que se encuentra en un nivel eficiente; resaltando en forma global que si no se toma las acciones correspondientes podría traer consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa si no se efectúa un plan de intervención para reforzarlas. Asumiendo que se han identificado problemas debido a la falta de criterio para seleccionar personal idóneo por parte del área de recursos humanos.

B. Analisis descriptivo de la variable competencias laborales y sus dimensiones

Tabla 8. Competencias laborales

		f	%
Válido	Bajo	5	3.8
	Medio	125	96.2
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

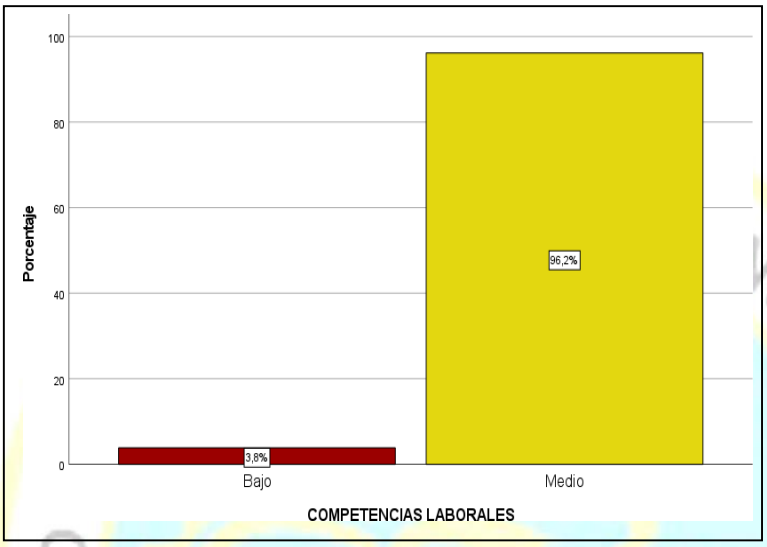

Figura 8. Competencias laborales.

En la Figura 8 se visualiza en las competencias laborales que en el rango regular representa un 98.2% de los trabajadores y un 3.8% consideran que sus competencias laborales representan un rango bajo; resaltando en forma global que definitivamente su desgaste va de manera progresiva haciendo que se vea disminuido en sus competencias laborales.

Tabla 9. Competencia científica

		f	%
Válido	Bajo	24	18.5
	Medio	93	71.5
	Alto	13	10.0
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

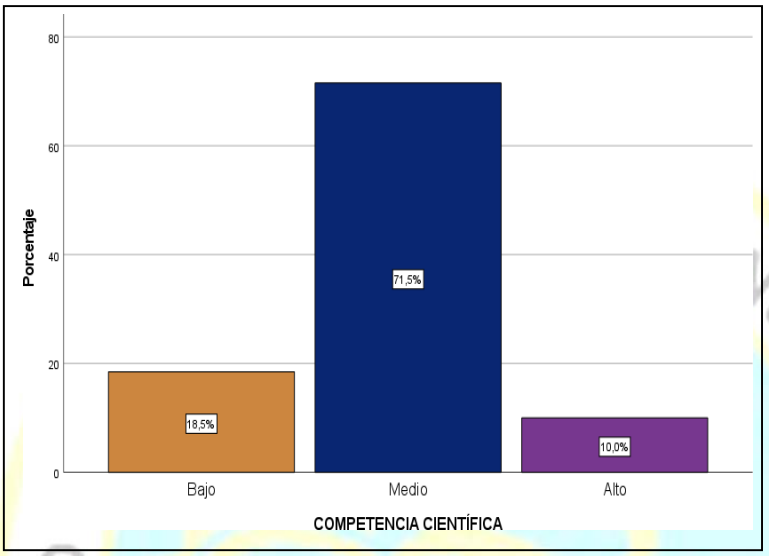

Figura 9. Competencia cientifica.

En la Figura 9 se visualiza en las competencia cientifica que en el rango regular representa un 71.5% de los trabajadores. En segundo lugar, se tiene al 18.5% que presentan un nivel bajo y un 10% consideran que sus competencias representan un rango alto; resaltando en forma global se han presentado diferentes problemas respecto a las competencias laborales de su personal a causa de diferentes motivos tal es la falta de capacitación se ha reflejado con el poco conocimiento que tienen los profesionales para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Tabla 10. Competencia procedimental

		f	%
Válido	Bajo	17	13.1
	Medio	104	80.0
	Alto	9	6.9
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

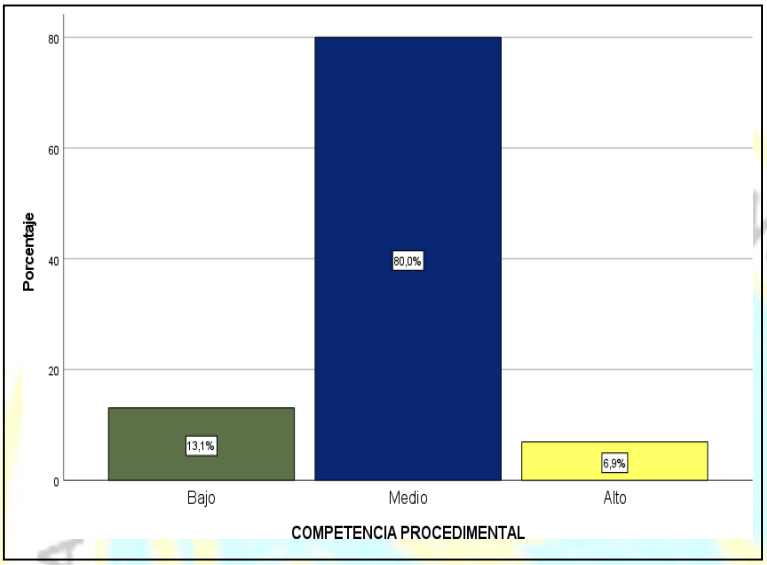

Figura 10. Competencia procedimental.

En la Figura 10 se visualiza en las competencia procedimental que en el rango regular representa un 80% de los trabajadores. En segundo lugar, se tiene al 13.1% que presentan un nivel bajo y un 6.9% consideran que sus competencias representan un rango alto; resaltando en forma global se han presentado diferentes problemas respecto a las competencias laborales de su personal a causa de diferentes motivos tal es la comunicación deficiente que existe entre superiores y personal lo que ha generado que estos no den a conocer sus dudas y comentan más errores.

Tabla 11. Competencia personal

		f	%
Válido	Bajo	17	13.1
	Medio	104	80.0
	Alto	9	6.9
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

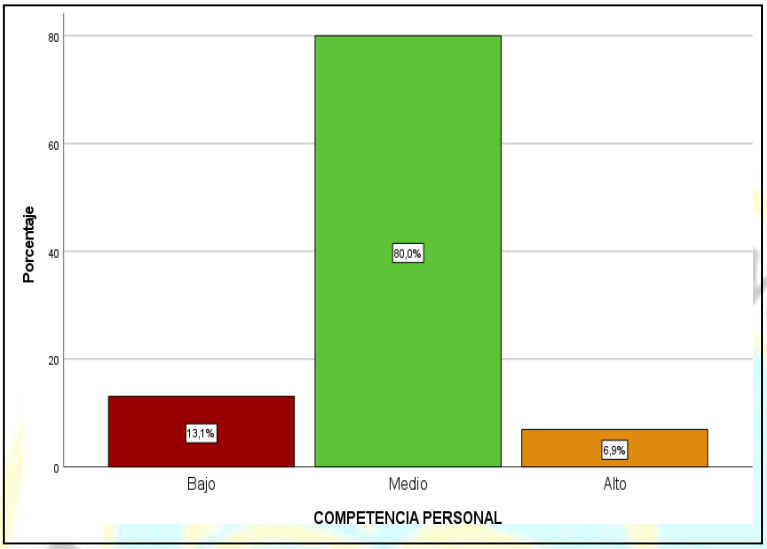

Figura 11. Competencia personal.

En la Figura 11 se visualiza en las competencia personal que en el rango regular representa un 80% de los trabajadores. En segundo lugar, se tiene al 13.1% que presentan un nivel bajo y un 6.9% consideran que sus competencias representan un rango alto; resaltando en forma global se han presentado diferentes problemas respecto a las competencias laborales de su personal a causa de diferentes motivos tal es la falta de cooperación entre los integrantes ha generado altercados y roces.

Tabla 12. Competencia social

		f	%
Válido	Bajo	14	10.8
	Medio	107	82.3
	Alto	9	6.9
	Total	130	100.0

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

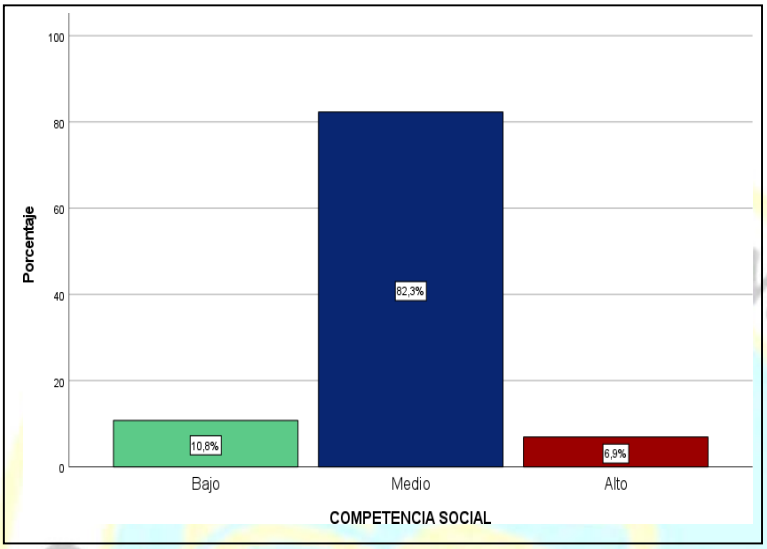

Figura 12. Competencia social.

En la Figura 12 se visualiza en las competencia social que en el rango regular representa un 82.3% de los trabajadores. En segundo lugar, se tiene al 10.8% que presentan un nivel bajo y un 6.9% consideran que sus competencias representan un rango alto; resaltando en forma global se han presentado diferentes problemas respecto a las competencias laborales de su personal a causa de diferentes motivos tal es que los superiores no muestran la capacidad parasolucionar conflicto por lo que el clima en la empresa es hostil.

C. Análisis bivariado de las variables y dimensiones

Tabla 13. Gestión del Talento humano y competencias laborales

			Competencias laborales		Total
			Bajo	Medio	
Gestión del talento humano	Deficiente	Recuento	2	14	16
		% del total	1.5%	10.8%	12.3%
	Regular	Recuento	3	93	96
		% del total	2.3%	71.5%	73.8%
	Eficiente	Recuento	0	18	18
		% del total	0.0%	13.8%	13.8%
Total		Recuento	5	125	130
		% del total	3.8%	96.2%	100.0%

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

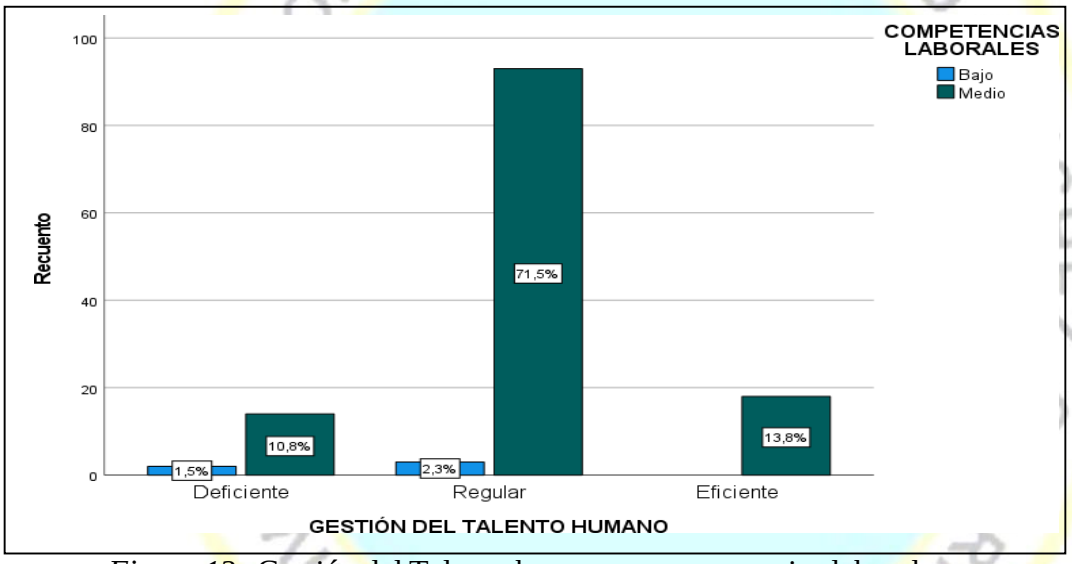

Figura 13. Gestión del Talento humano y competencias laborales.

En la Tabla 13 y Figura 13 se observa que del total de trabajadores que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo el 1.5% calificó de deficiente la gestión del talento humano y el 2.3% determinó que se maneja de manera regular. En el caso de los trabajadores que presentan un grado medio en sus competencias laborales el 10.8% calificó de un nivel deficiente la gestión del talento humano, el 71.5% evidenció un nivel regular y el 13.8% acotó un nivel eficiente.

Tabla 14. Procesos para integrar personas y competencias laborales

			Competencias laborales		Total
			Bajo	Medio	
Procesos para integrar personas	Deficiente	Recuento	2	23	25
		% del total	1.5%	17.7%	19.2%
	Regular	Recuento	3	67	70
		% del total	2.3%	51.5%	53.8%
	Eficiente	Recuento	0	35	35
		% del total	0.0%	26.9%	26.9%
Total		Recuento	5	125	130
		% del total	3.8%	96.2%	100.0%

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

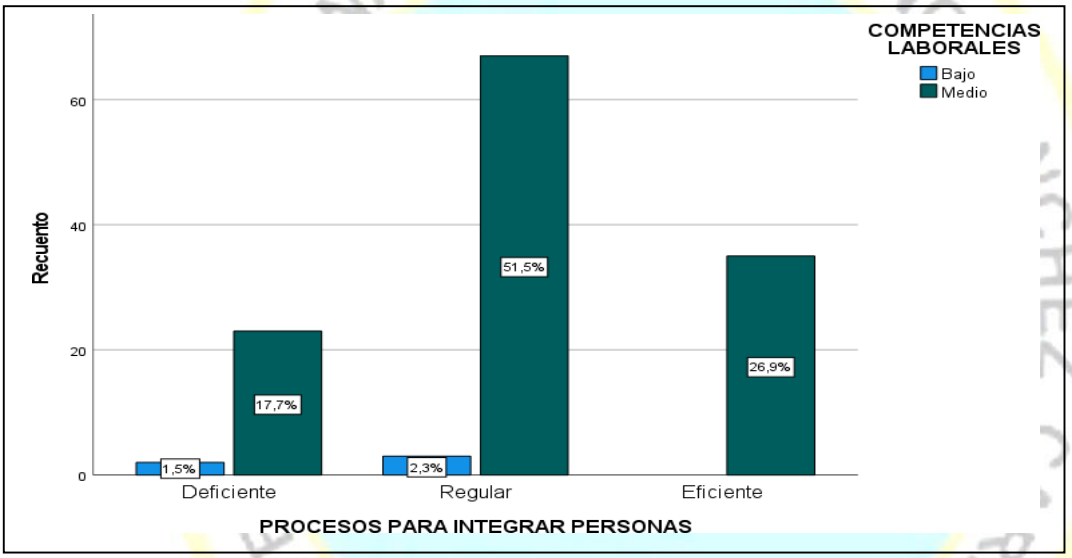

Figura 14. Proceso para integrar personas y competencias laborales.

En la Tabla 14 y Figura 14 se observa que del total de trabajadores que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo el 1.5% calificó de deficiente la gestión del proceso para integrar personas y el 2.3% determinó que se maneja de manera regular. En el caso de los trabajadores que presentan un grado medio en sus competencias laborales el 17.7% calificó de un nivel deficiente la gestión del proceso para integrar personas, el 51.5% evidenció un nivel regular y el 26.9% acotó un nivel eficiente.

Tabla 15. Procesos para organizar personas y competencias laborales

			Competencias laborales		Total
			Bajo	Medio	
Procesos para organizar a las personas	Deficiente	Recuento	3	26	29
		% del total	2.3%	20.0%	22.3%
	Regular	Recuento	2	63	65
		% del total	1.5%	48.5%	50.0%
	Eficiente	Recuento	0	36	36
		% del total	0.0%	27.7%	27.7%
Total		Recuento	5	125	130
		% del total	3.8%	96.2%	100.0%

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

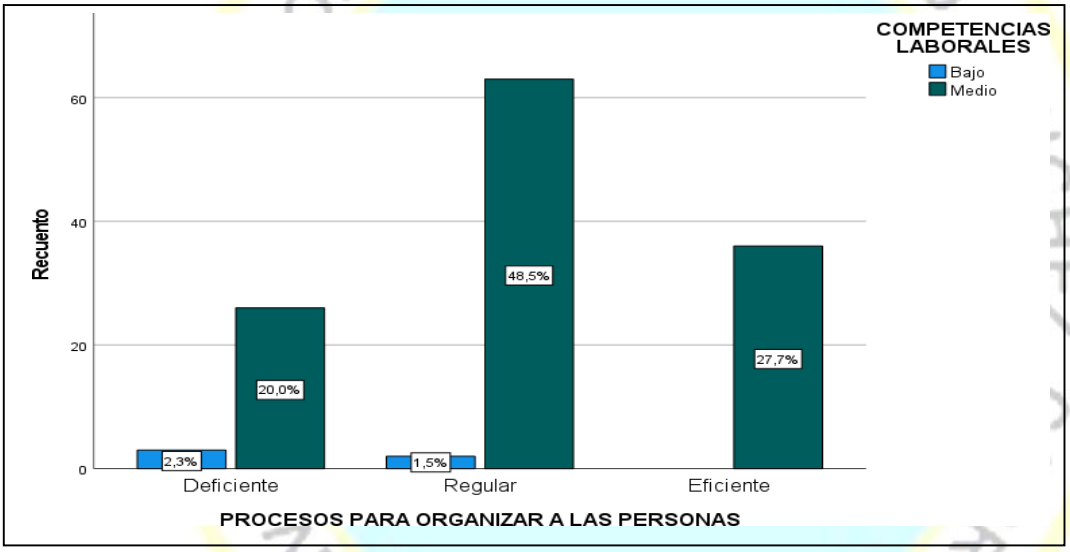

Figura 15. Proceso para organizar personas y competencias laborales.

En la Tabla 15 y Figura 15 se observa que del total de trabajadores que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo el 1.5% calificó de deficiente la gestión del proceso para organizar personas y el 2.3% determinó que se maneja de manera regular. En el caso de los trabajadores que presentan un grado medio en sus competencias laborales el 20% calificó de un nivel deficiente la gestión del proceso para organizar personas, el 48.5% evidenció un nivel regular y el 27.7% acotó un nivel eficiente.

Tabla 16. Procesos para recompensar personas y competencias laborales

			Competencias laborales		Total
			Bajo	Medio	
Procesos para recompensar a las personas	Deficiente	Recuento	4	26	30
		% del total	3.1%	20.0%	23.1%
	Regular	Recuento	1	86	87
		% del total	0.8%	66.2%	66.9%
	Eficiente	Recuento	0	13	13
		% del total	0.0%	10.0%	10.0%
Total		Recuento	5	125	130
		% del total	3.8%	96.2%	100.0%

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

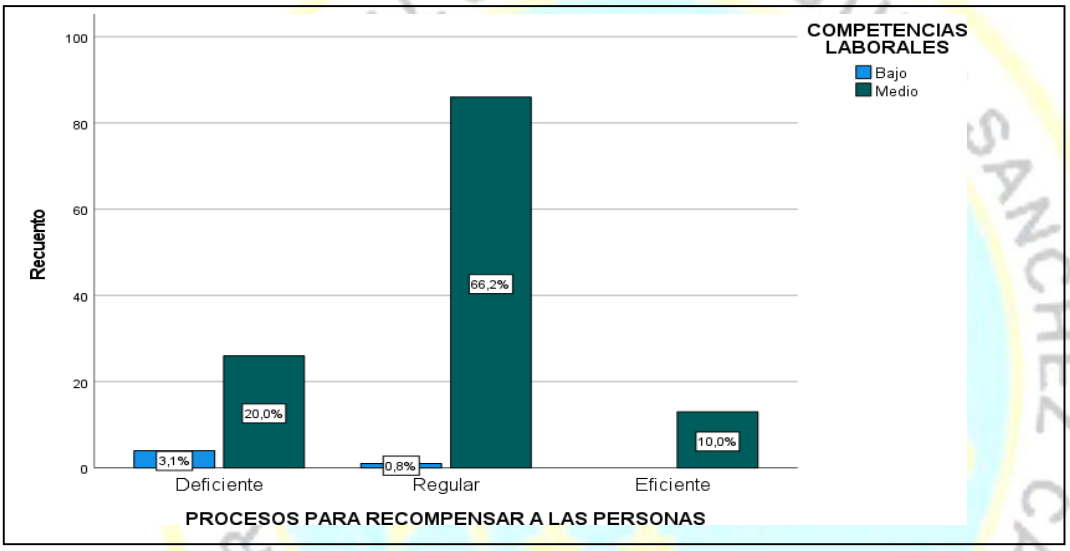

Figura 16. Proceso para recompensar personas y competencias laborales.

En la Tabla 16 y Figura 16 se observa que del total de trabajadores que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo el 3.1% calificó de deficiente la gestión del proceso para recompensar personas y el 0.8% determinó que se maneja de manera regular. En el caso de los trabajadores que presentan un grado medio en sus competencias laborales el 20% calificó de un nivel deficiente la gestión del proceso para recompensar personas, el 66.2% evidenció un nivel regular y el 10% acotó un nivel eficiente.

Tabla 17. Procesos para desarrollar personas y competencias laborales

			Competencias laborales		Total
			Bajo	Medio	
Procesos para desarrollar a las personas	Deficiente	Recuento	4	22	26
		% del total	3.1%	16.9%	20.0%
	Regular	Recuento	1	82	83
		% del total	0.8%	63.1%	63.8%
	Eficiente	Recuento	0	21	21
		% del total	0.0%	16.2%	16.2%
Total		Recuento	5	125	130
		% del total	3.8%	96.2%	100.0%

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

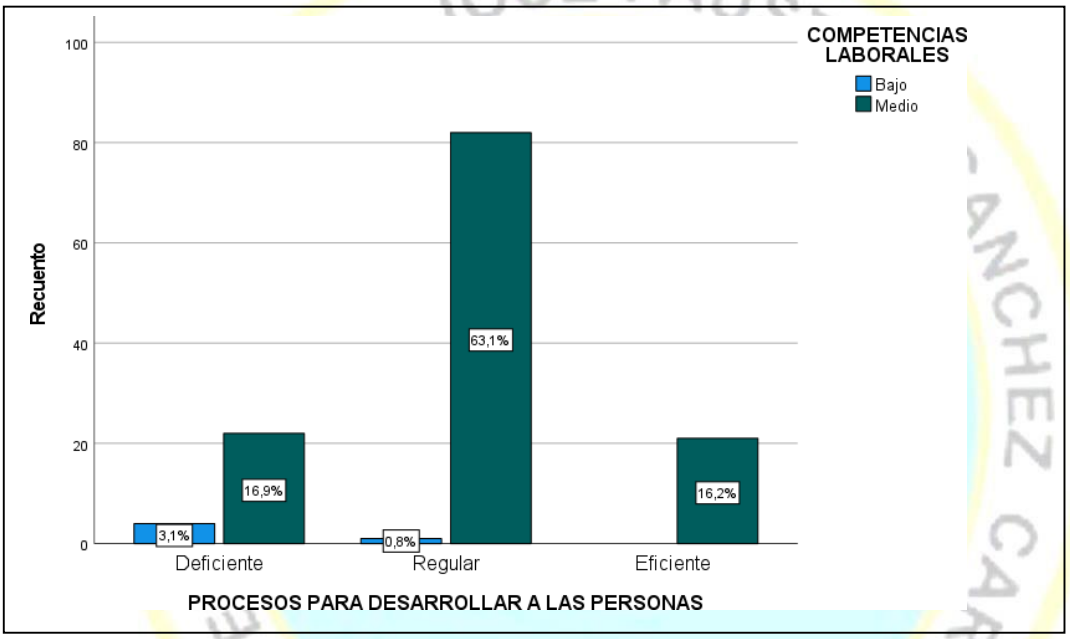

Figura 17. Proceso para desarrollar personas y competencias laborales.

En la Tabla 17 y Figura 17 se observa que del total de trabajadores que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo el 3.1% calificó de deficiente la gestión del proceso para desarrollar personas y el 0.8% determinó que se maneja de manera regular. En el caso delos trabajadores que presentan un grado medio en sus competencias laborales el 16.9% calificóde un nivel deficiente la gestión del proceso para desarrollar personas, el 63.1% evidenció un nivel regular y el 16.2% acotó un nivel eficiente.

Tabla 18. Procesos para retener personas y competencias laborales

			Competencias laborales		Total
			Bajo	Medio	
Procesos para retener a las personas	Deficiente	Recuento	4	46	50
		% del total	3.1%	35.4%	38.5%
	Regular	Recuento	1	62	63
		% del total	0.8%	47.7%	48.5%
	Eficiente	Recuento	0	17	17
		% del total	0.0%	13.1%	13.1%
Total		Recuento	5	125	130
		% del total	3.8%	96.2%	100.0%

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

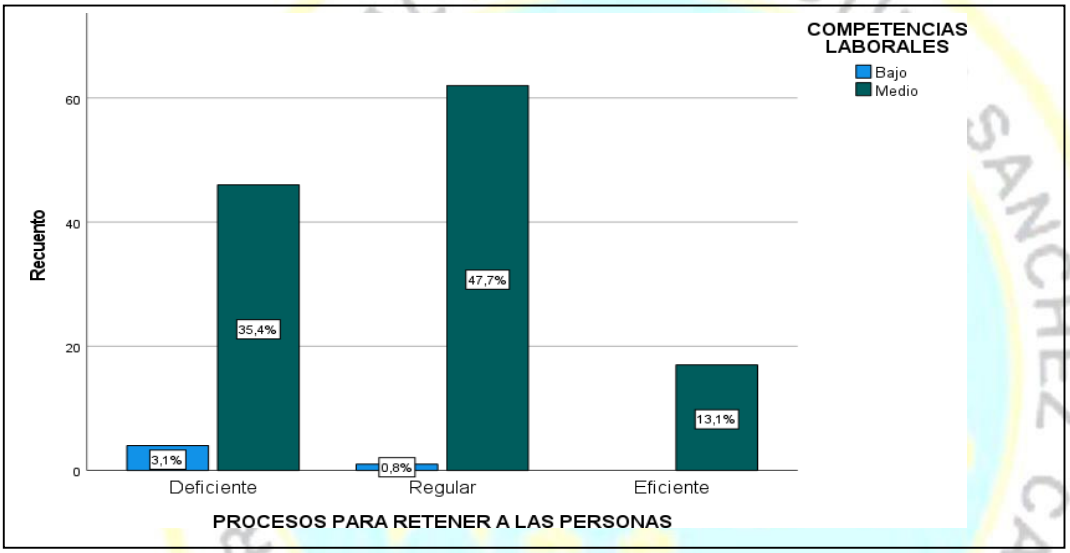

Figura 18. Proceso para desarrollar personas y competencias laborales.

En la Tabla 18 y Figura 18 se observa que del total de trabajadores que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo el 3.1% calificó de deficiente la gestión del proceso para retener personas y el 0.8% determinó que se maneja de manera regular. En el caso de los trabajadores que presentan un grado medio en sus competencias laborales el 35.4% calificó de un nivel deficiente la gestión del proceso para retener personas, el 47.7% evidenció un nivel regular y el 13.1% acotó un nivel eficiente.

Tabla 19. Procesos para auditar personas y competencias laborales

			Competencias laborales		Total
			Bajo	Medio	
Procesos para auditar a las personas	Deficiente	Recuento	4	35	39
		% del total	3.1%	26.9%	30.0%
	Regular	Recuento	0	52	52
		% del total	0.0%	40.0%	40.0%
	Eficiente	Recuento	1	38	39
		% del total	0.8%	29.2%	30.0%
Total		Recuento	5	125	130
		% del total	3.8%	96.2%	100.0%

Nota. Datos obtenidos del test aplicado trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L.

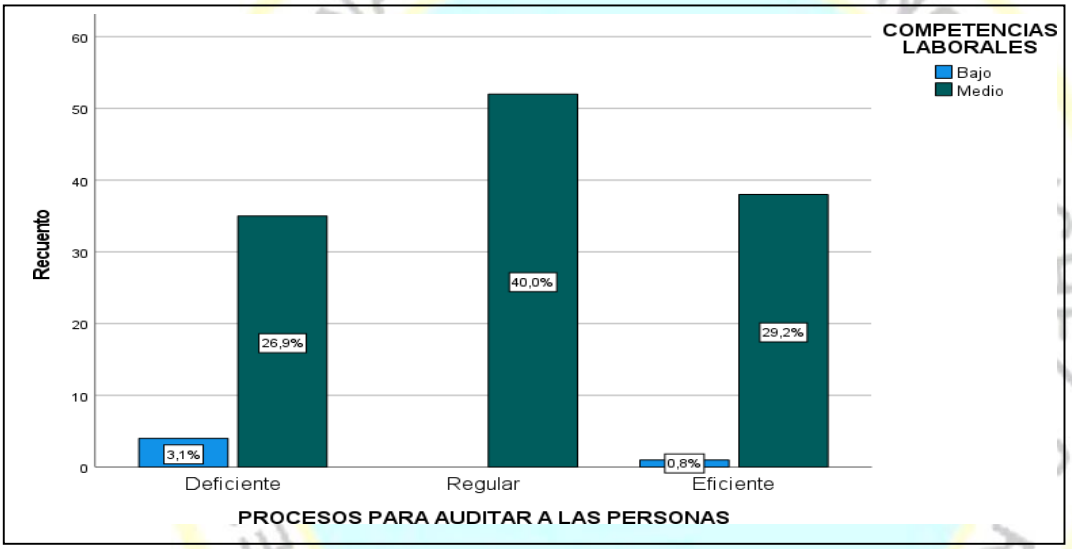

Figura 19. Proceso para auditar personas y competencias laborales.

En la Tabla 19 y Figura 19 se observa que del total de trabajadores que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo el 3.1% calificó de deficiente la gestión del proceso para auditar personas. En el caso de los trabajadores que presentan un grado medio en sus competencias laborales el 269% calificó de un nivel deficiente la gestión del proceso para retener personas, el 40% evidenció un nivel regular y el 29.2% acotó un nivel eficiente.

D. Prueba de normalidad

Se muestra en la Tabla 20 que en la prueba bondad de ajuste se considera a Kolmorov-Smirnov ya que la mas de 50 casos. En la contratación de hipótesis utilizaremos la correlación de Spearman.

Tabla 20. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	.079	130	.045
Procesos para integrar personas	.108	130	.001
Procesos para organizar a las personas	.106	130	.001
Procesos para recompensar a las personas	.106	130	.001
Procesos para desarrollar a las personas	.088	130	.015
Procesos para retener a las personas	.097	130	.005
Procesos para auditar a las personas	.133	130	.000
Competencias laborales	.083	130	.028

a. Corrección de significación de Lilliefors

UNIVERSIDAD • HUACHO • HERMILIO VALDIZÁN CARRIÓN

2.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 21. Prueba de Spearman entre la gestión del talento humano y las competencias laborales

			Gestión del talento humano	Competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,640**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	130	130
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,640**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	130	130

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

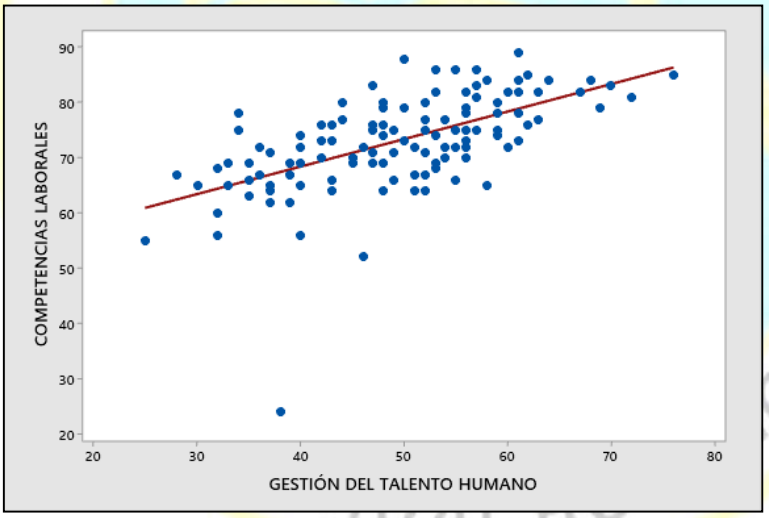

Figura 20. Correlación entre la gestión de Talento humano y competencias laborales.

Por lo expuesto en la Tabla 21, (p =0,00 < 0,05; r = 0,640), se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal de

la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

Hipótesis especifica 1

Tabla 22. Prueba de Spearman entre los procesos para integrar personas y las competencias laborales

			Procesos para integrar personas	Competencias laborales
Rho de Spearman	Procesos para integrar personas	Coeficiente de correlación	1.000	,403**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	130	130
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,403**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	130	130

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

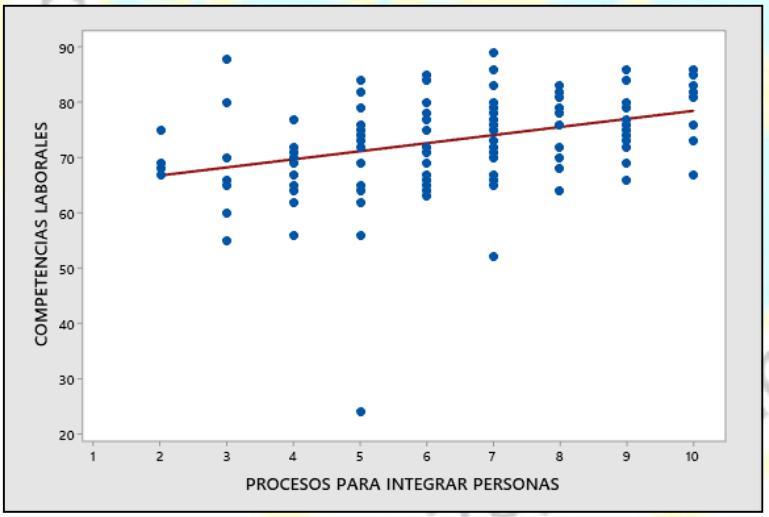

Figura 21. Correlación entre los procesos para integrar personas y competencias laborales.

Por lo expuesto en la Tabla 22, (p =0,00 < 0,05; r = 0,403), se concluye que los procesos para integrar personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

Hipótesis especifica 2

Tabla 23. Prueba de Spearman entre los procesos para organizar personas y las competencias laborales

			Procesos para organizar a las personas	Competencias laborales
Rho de Spearman	Procesos para organizar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,407**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	130	130
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,407**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	130	130

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

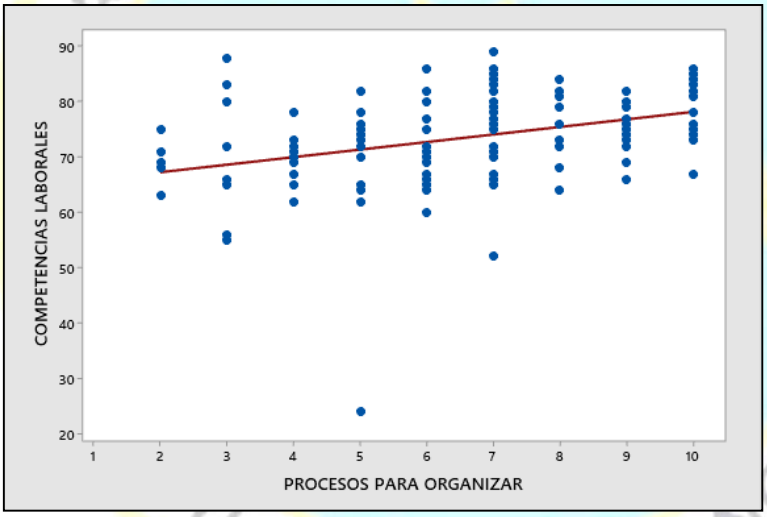

Figura 22. Correlación entre los procesos para organizar personas y competencias laborales.

Por lo expuesto en la Tabla 23, (p =0,00 < 0,05; r = 0,407), se concluye que los procesos para organizar personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

Hipótesis especifica 3

Tabla 24. Prueba de Spearman entre los procesos para recompensar personas y las competencias laborales

			Procesos para recompensar a las personas	Competencias laborales
Rho de Spearman	Procesos para recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,513**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	130	130
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,513**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	130	130

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

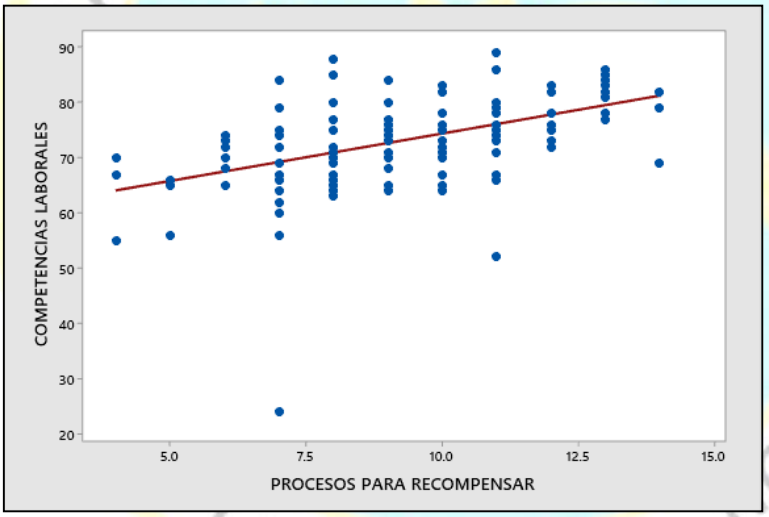

Figura 23. Correlación entre los procesos para recompensar personas y competencias laborales.

Por lo expuesto en la Tabla 24, (p =0,00 < 0,05; r = 0,513), se concluye que los procesos para recompensar personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

Hipótesis especifica 4

Tabla 25. Prueba de Spearman entre los procesos para desarrollar personas y las competencias laborales

			Procesos para desarrollar a las personas	Competencias laborales
Rho de Spearman	Procesos para desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,423**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	130	130
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,423**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	130	130

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

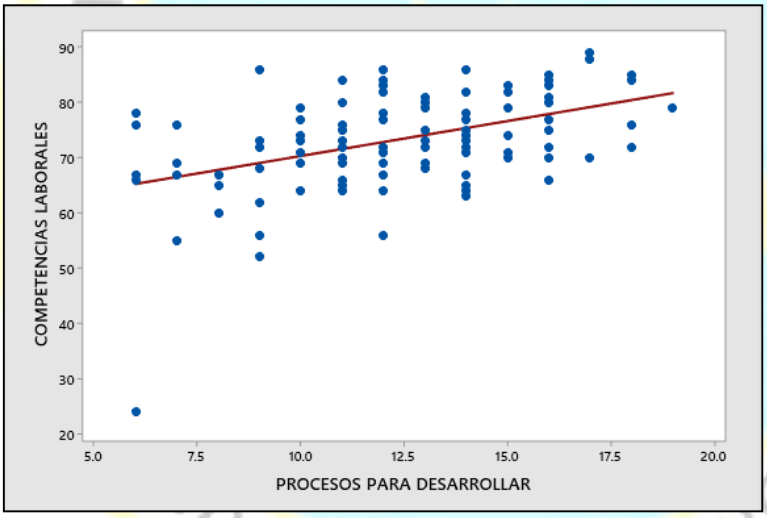

Figura 24. Correlación entre los procesos para desarrollar personas y competencias laborales.

Por lo expuesto en la Tabla 25, (p =0,00 < 0,05; r = 0,423), se concluye que los procesos para desarrollar personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

Tabla 26. Prueba de Spearman entre los procesos para retener personas y las competencias laborales

			Procesos para retener a las personas	Competencias laborales
Rho de Spearman	Procesos para retener a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,408**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	130	130
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,408**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	130	130

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

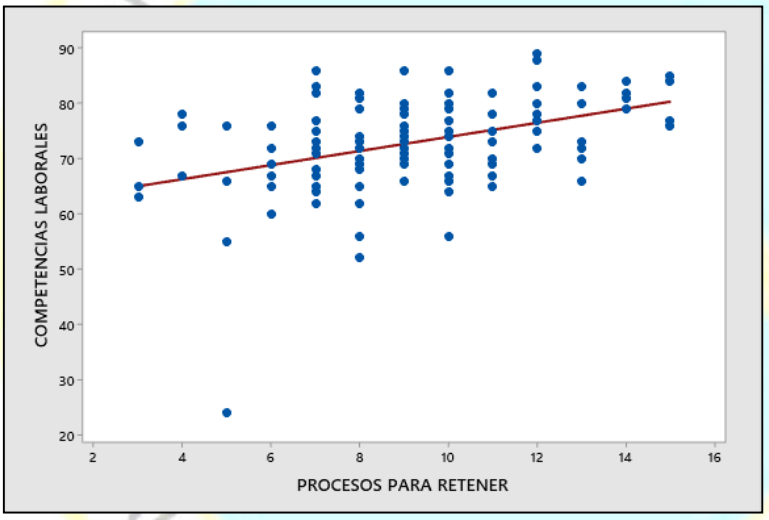

Figura 25. Correlación entre los procesos para retener personas y competencias laborales.

Por lo expuesto en la Tabla 26, (p =0,00 < 0,05; r = 0,408), se concluye que los procesos para retener personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

Hipótesis especifica 6

Tabla 27. Prueba de Spearman entre los procesos para auditar personas y las competencias laborales

			Procesos para auditar a las personas	Competencias laborales
Rho de Spearman	Procesos para auditar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,441**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	130	130
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,441**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	130	130

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

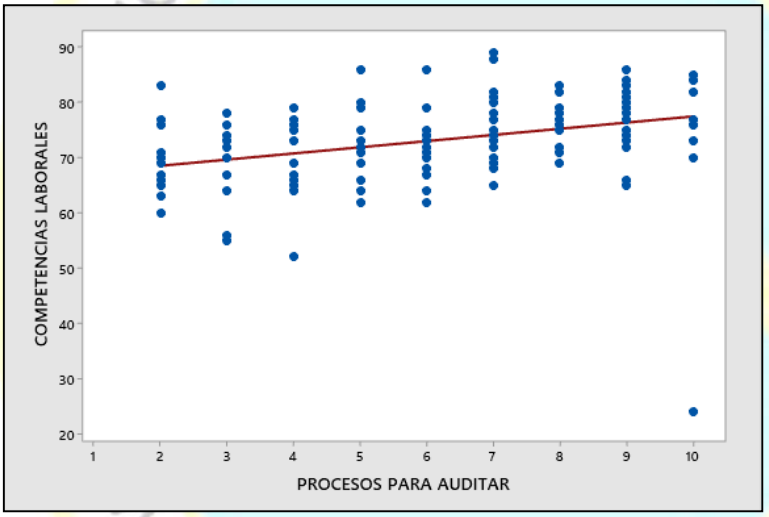

Figura 26. Correlación entre los procesos para aditar personas y competencias laborales.

Por lo expuesto en la Tabla 27, (p =0,00 < 0,05; r = 0,441), se concluye que los procesos para auditar personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

CAPITULO V.

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En correspondencia al propósito general: Establecer de qué modo la administración de la capacidad humanitaria es relacionada con las competencias laborales de los trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019, fue obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.640 ubicándolo en una categoría positiva moderada y un grado de importancia del 0.00. En el marco internacional, un estudio realizado en Colombia por Vera y Blanco (2019) señala que algunas organizaciones diseñan un ejemplo de administración de capacidad humanitaria que no contribuye a la optimización de los procedimientos internos de la organización y ayuda a lograr buenos frutos, ya que no la adaptan a los parámetros o al tipo de empresa que corresponde. Por otro lado, respecto a las competencias laborales, el estudio realizado en Ecuador por Calvache (2018) indica que las competencias laborales aparecen como una alternativa prometedora para las empresas, dando como resultado la instrucción y adiestramiento de los individuos. El reto de las empresas actuales es identificar un sistema de competencias laborales a nivel de organización y procesos claves para su desarrollo. Por otra parte, a nivel nacional, el estudio de Mestanza (2019), realizado a diferentes organizaciones privadas, señala que en definitiva las condiciones de vida que posea un empleado, además el grado de rendimiento, se halla en un desgaste en la actualidad en condiciones tanto monetarias y laborales del personal ocasionando la disminución del desempeño profesional. La investigación sobre competencias laborales realizado por Espinoza y Gordillo (2021) mostró que el 55% logró un grado intermedio y el 45% mostró un grado conveniente en la graduación total de las capacidades profesionales. Para el primer porcentaje sino te toma las acciones correspondientes pueden ocasionar efectos perjudiciales para el empleado como para la organización sino se implanta medidas para mejorarlas. Por ende, a lo largo de los años las empresas han tenido que enfrentar cambios esto debido a la globalización, aparecieron tendencias que cuya demanda ha hecho que las organizaciones se adecuen a las transformaciones y retos que lo ponen en diferentes

escenarios. La gestión del talento humano es trascendental a causa de que cada empresas e institución requiere de personal, con el fin del de emplear, controlar, producir y dar un servicio. Aunque la administración de la capacidad humanitaria no sería efectiva sino se tiene a las personas adecuadas o, mejor dicho, si estos no tienen las competencias laborales necesarias para realizar una labor efectiva. Para ello es importante considerar individuos que muestren las habilidades requeridas para dar solución ante los problemas que enfrente una organización a diario. Las competencias laborales son elementos fundamentales ya que por medio de estas: los saberes, las habilidades, las vivencias, conductas y destrezas únicas en cada individuo, se transforma en algo que es posible hacer su medición.

En relación al objetivo especifica 1: Establecer de qué manera los procesos para integrar personas se relacionan con las capacidades profesionales de los trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019**,** se alcanzó a través la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.403 ubicándolo en un nivel efectivo módico y con un grado de importancia del 0.00. Estos hallazgos coinciden con Cabanaconza (2019), la cual confirma en sus dentro de los resultados en las dimensiones de administración de la capacidad humanitaria, en la incorporación de los trabajadores un 26,2% lo considera inadecuado; en selección del personal el 100% lo considera en un nivel poco adecuado; en la capacitación del personal un 81,7% del personal lo considera inadecuado; en las recompensas e incentivos un 26,8% los consideran inadecuado y en la evaluación del personal 19,7% del personal lo considera inadecuado. Se concluye que sí hay correspondencia entre la administración de la capacidad humanitaria y la administración fundamentada. Por ende, se demuestra que debe aplicarse una completa y exitosa selección de personal de personal con el fin de disminuir la rotación constante, además de a prepararlos brindándoles capacitaciones que los fortalezcas en la demanda del mercado laboral la cual aportaría una ventaja competitiva a la organización.

En relación al objetivo especifica 2: Establecer de qué manera los métodos para distribuir a los individuos se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019**,** se consiguió mediante la Prueba de Rhode Spearman un valor de 0.407 ubicándolo en un nivel efectivo módico y con un grado de importancia del 0.00. Bajo ese contexto el teorico Alles (2012) menciona que los

exámenes de rendimiento a menudo han de realizarse de acuerdo a la definición del puesto que el individuo ocupa. Cuando la empresa opera bajo un esquema de competencia, analizará en relación a estas. Las competencias se determinan para la empresa en general y después por departamento y por grupos de puestos. Los individuos que participan son analizados teniendo en cuenta las competencias que les retribuyen. Por lo general, y lo aconsejable, las competencias se presentan en una escala o graduaciónque ayuda a relacionar mejor las conductas de los individuos. El examen del rendimientose consideran las competencias vinculadas con el cargo analizado y únicamente con estas,y con el nivel en que son necesitadas por el puesto. Establecer un modelo de competencias asimismo presente beneficios. Como el aporte de imparcialidad a los procesos ayudando una medición exacta de aptitudes en un individuo y, por extensión, se definen por cada empresa, se toman en cuenta a los individuos que ocupan los puestoslaborales, y por tal motivo el análisis de rendimiento por competencia asegura un procedimiento imparcial. Con el objeto del examinar es necesario comparar las diversasconductas del individuo examinado, dentro del tiempo de examen. Dicha conducta reconocida debe, en primer lugar, vincularse con una competencia, para después compararlo con modelo de conductas identificables de la empresa y de acuerdo los requeridos para el puesto. Por otra parte, González (2019), donde obtuvo como resultados que la administración de la capacidad humanitaria en relación a la provisión de los trabajadores el 17,2% reflexionan que la influencia admitida no fue 100% grata; en el mantenimiento del personal 74,3%, los trabajadores reflexionan que pueden dirigirse a sus gerentes con la finalidad realizarles cuestiones y recoger una contestación inmediata;en la dimensión desarrollo 88, 6% de los sondeados reflexionan que los gerentespersistentemente informan de manera esclarecida sus expectaciones. La investigación concluyó que la empresa no puede llevar a cabo el procedimiento de evaluación de rendimiento ya que los trabajadores de contrato no obtiene la permanencia mínima.

En relación al objetivo especifica 3: Establecer de qué manera los métodos con el fin de galardonar a los individuos se relacionan con las capacidades profesionales de los trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019**,** se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.513 ubicándolo en un nivel efectivo módico y con un grado de importancia del 0.00. De acuerdo al teórico Mazabel (2011) menciona que en muchas empresas se brinda muchos beneficios tales como: bonos,

vestimenta, bonificación, celebraciones, formación, transporte, etcétera. Son aspectos que deben valorarse y valorizar. Es necesario contar constantemente con datos adecuadosy actualizados de costo del personal. Información clave, incluso si se consiente una vacante. En muchas ocasiones dicha información no es cuantificada y el puesto resulta bastante dificultoso que los provechos que de su contrato. En tal sentido, Jimenez (2018),la cual sus resultados alcanzados con respecto a las dimensiones de la variable administración de la capacidad humanitaria, en la dimensión integración de individuos el38.8% opina que los métodos para conseguir pesquisa acerca de las ocupaciones que solicita la zona no son llevadas a cabo; en la dimensión organización de personas un el 23.9% tiene una opinión adversa sobre lo que la compañía informa los propósitos al comienzo del nexo profesional; en la dimensión recompensa a personas un 34.1% opinaque la empresa no reflexiona que la retribución se halla conforme a las ocupaciones quese ejecuta; en la dimensión desarrollo de personas un 48.5% reflexiona que la compañía no hace persecución post adiestramiento en la dimensión en el mantenimiento de personas un 38.2% considera que no hay una buena iluminación en el área de trabajo y por último en la dimensión supervisión de personas 25% opina que no se registra su información personal. Se concluye que la Administración de la Capacidad Humanitaria sí tiene influencia en la Producción de los colaboradores en la compañía Consorcio Tránsito Ciudadano.

En relación al objetivo especifica 4: Establecer de qué manera los métodos para desenvolver a los individuos se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019**,** se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.423 ubicándolo en un nivel efectivo módico y con un grado de importancia del 0.00. Chiavenato (2017) señala que El mercado actual se caracteriza por el constante cambio tecnológico, debido a su globalización, y a la continua competencia entre empresas, y a la fuerte desregulación del mercado, y las alteraciones demográficas, políticas y culturales, las empresas necesitan ser continuas, efectivas en temas de costos y, principalmente, ordenados. En consecuencia, se requiere que las empresas posean los recursos, conocimientos, destrezas y, principalmente, personas que posean estos nuevos atributos (p.107).Lo que significa nuevas experiencias funcionarias y una persistente redefinición y retroalimentación de esas experiencias de capacidades con el fin de incrementar la formación y conocimiento corporativo y concebir habilidades

que consoliden superioridades profesionales y consolidar la capacidad y la sustentabilidad de la empresa (p.107).De esta forma, el rol de la zona de GTH deja de ser un mantenimiento sencillo del estado que para convertirse con lentitud en una zona apta de establecer empresas superiores, veloces, dinámicas y profesionales, y sostenible, lo que necesita de un rol innovador y táctico en las empresas. Por otro lado, esta área debe concebir, añadir y captar importe, indagar la superioridad activa, optimar la capacidad y afianzar la sostenibilidad de las compañías. La GTH puede brindar todo ello, de acuerdo a la planificación, organización, dirección y supervisión el desempeño y asegurar el capital humano para hacerlo (Chiavenato, 2017). En tal sentido, Casasbuena (2020), la cual sus resultados sobre competencias laborales evidencian que en la dimensión de competencias instrumentales o técnicas que el 100% están de acuerdo que los instructores presentan estás competencias. La investigación concluyó que Es posible que el Servicio Nacional de Aprendizaje tenga que examinar su enfoque, para que no se quede satisfecho sólo con impresionar efectivamente la producción y la capacidad, sino que también se atraiga de modo eficaz en una perspectiva sumamente completa de los principiantes.

En relación al objetivo especifica 5: Establecer de qué manera los métodos para conservar a los individuos se relacionan con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019**,** se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.408 ubicándolo en un nivel efectivo módico y con un grado de importancia del 0.00. Bohlander, Snell y Morris (2017) señalan que por lo general, una de las principales actividades que son responsabilidades de gestor de talento humano es la Defensa de los empleados es decir asumen roles como escuchar las inquietudes y personificar sus requerimientos del personal ante los dirigentes para aseverar que los beneficios de ellos y de la compañía se encuentren incluidos entre sí. En tal sentido Merma y Condori (2019), la cual sus resultados en competencias laborales, en la dimensión competencia metodológica el 9,1% de los trabajadores respondieron que es mala; en la dimensión competencia social el 9,1% de los trabajadores respondieron que es mala. Se concluye que hay correspondencia entre el transcurso de agregación de los trabajadores y las capacidades profesionales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco Sociedad Anónima Agencia de Sicuani, 2018, con un coficiente de Spearman de 0.398.

En relación al objetivo especifica 6: Establecer de qué manera los métodos para verificar a los individuos se relacionan con las capacidades profesionales de los trabajadores de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019**,** se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.441 ubicándolo en un nivel efectivo módico y con un grado de importancia del 0.00. De acuerdo al teórico Bohlander, Snell y Morris (2017) señalan que A menudo, el gestor de talento humano ejerce el rol de asesor interno para superiores. Ya que su saber en aspectos interno de trabajo e índices de eficiencia, además de las inclinaciones externas tales como datos financieros y desempleo, y temas recientes legales y de regulación, esto puede representar un medio de gran valor para las decisiones en empresas, con frecuencia las grandes empresas, los directores de ética y cumplimiento colaboran con su personal a resolver situaciones positivas y negativas y garantizar de que los empleados acaten las normas impuestas en sus industrias. El gestor del talento humano también puede desempeñar esta función. A estos se les confía dar consejos a comités de compensación, ya que en la actualidad se vienen revisando a fondo. En tal sentido, Castro (2015), la cual concluyó que el impacto de implementar una adecuada gestión de formación, que tenga por objeto la formación de capacidades profesionales de los empleados de la institución, es favorable. Los contextos de trabajo, las expectaciones y el entorno laboral es el apropiado para poner en marcha los cambios recomendados.

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.403, con una significancia de p = 0.00 < 0.05; lo cual nos indica que procesos para integrar personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019. Es decir, a medida que la organización cuente con un excelente proceso de reclutamiento para contar con un personal altamente calificado que cumplan con los objetivos organizacionales aumentara la motivación y el desempeño en la organización.
- La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.407, con una significancia de p = 0.00 < 0.05; lo cual nos indica que los procesos para organizar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019. Es decir, a medida que la organización especifique las tareas y actividades que desarrollaran cada puesto de trabajo para lo cual permitirá identificar la cantidad de personal necesariapara ocuparlo será mayor su capacidad para desarrollar toma decisiones ante responsabilidades adicionales que se presenten.
- La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.513, con una significancia de p = 0.00 < 0.05; lo cual nos indica que Los procesos para recompensar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019. Es

decir, a medida que la organización incentive a su personal tomando en cuenta la responsabilidad del cumplimiento de sus funciones, su adaptación al cambio y la iniciativa y creatividad en la toma de decisiones será mayor su identificación y predisposición hacia la entidad.

- La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.423, con una significancia de p = 0.00 < 0.05; lo cual nos indica que los procesos para desarrollar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019. Es decir, a medida que la empresa cuente con un adecuado sistema de desarrollo profesional a favor de sus trabajadores será mayor las evidencias que el personal poseen conocimientos para ejercer y desarrollar sus acciones laborales.
- La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.408, con una significancia de p = 0.00 < 0.05; lo cual nos indica que los procesos para retener a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019. Es decir, a medida que la empresa cuente con un ambiente de trabajo higiénico y seguro será mayor el desempeño productivo su actividad laboral.
- La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.441, con una significancia de p = 0.00 < 0.05; lo cual nos indica que los procesos para auditar a las personas se relacionan significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019. Es decir, a medida que la empresa cuente con un preciso y transparente banco de datos del desempeño de sus trabajadores será mayor la productividad y rentabilidad en la entidad.

Por lo expuesto

- La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.640, con una significancia de p = 0.00 < 0.05; lo cual nos indica La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal de la empresa Multiservicios Brianny E.I.R.L., distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, 2019.

6.2 Recomendaciones

- Elaborar un sistema de reclutamiento del personal debido a que la contratación y elección de un personal calificado contribuye al fortalecimiento de los objetivos organizacionales.
- Identificar las necesidades de los puestos de trabajo para asignar un adecuado reclutamiento de personal capacitado e idóneo para solucionar con rapidez y contribuir a los logros organizacionales.
- Implementar un nuevo sistema de incentivos para fortalecer la motivación del trabajador tomando en cuenta su responsabilidad del cumplimiento de sus funciones, su adaptación al cambio y la iniciativa y creatividad en la toma de decisiones.
- Reforzar las fortalezas del personal mediante un adecuado sistema de desarrollo profesional con el fin que se logre un compromiso y confianza hacia la institución.
- Potenciar el clima laboral con elementos positivos y trabajo higiénico para que su desempeño de los trabajadores sea productivo.
- Realizar y gestionar un banco de datos del desempeño de sus trabajadores a fin incrementar la productividad y rentabilidad en la entidad.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos.* Buenos Aires, Argentina: Granica.

Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2017). *Administracion de Recursos Humanos* (17 ed.). Mexico D.F.: CENGAGE LEARNING.

Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos* (10 ed.). Mexico D.F: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano* (4 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Coulter, R. (2010). *Administracion.* Juarez: Pearson education.

Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento.* Bogotá: Ecoe.

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación.* México D.F., México: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Huertas, M. (2014). *Formacion por competencias a traves del aprendizaje estrategico.* Lima: San Marcos.

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicacipnes Zen el Sector Salud.* Montevideo: Cinterfor.

Mazabel, C. (2011). *Indicadores de gestión en recursos humanos y su impacto económico en la orgnanización.* (1 ed.). San Borja: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.

Ríos, R. (2015). *El talento humano en los sistema de gestión.* Bogóta, Colombia: ICONTEC.

Tobón, S. (2015). *Formacion integral y Competencias.* Lima: Macro.

7.2 Fuentes electrónicas

Cabanaconza, P. (2019). *Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019.* Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40078

Calvache, X. (2018). *Sistema de competencias laborales para la cooperativa de ahorro y crédito indígena SAC Pelileo LTDA.* Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/785/1/FINAL%20XAVIER%20CALVACHE.pdf

Casasbuenas, J. (2020). *Competencias laborales de instructores en relación con las prácticas evaluativas. Estudio de caso en tres sedes del Sena.* Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/12686/Competencias%20laborales%20de%20instructores%20en%20relaci%c3%b3n%20con%20las%20pr%c3%a1cticas%20evaluativas.%20Estudio%20de%20caso%20en%20tres%20sedes%20del%20SENA.pdf?sequence=1&isA

Castro, F. (2015). *La gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales en los funcionarios de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato EP - EMAPA - A.* Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20476/1/T3398M.pdf

Diaz, B. (2016). *Competencias laborales de los colaboradores en el área de ventas en la empresa cobertura total distribuidor autorizado de Claro S.A.C. Cusco - 2016.* Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica, Cusco, Perú. Recuperado el 22 de julio de 2018, de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/607/3/Brandon_Tesis_bachiller_2016.pdf

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3 ed.). Madrid: Mc Graw Hill. Obtenido de

https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_-DOLAN-MC_GRAW

Espinoza, B. y Gordillo, S. (2021). *Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de call center, 2020.* Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Callao. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62965/Espinoza_CBR-Gordillo_BSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J. (2019). *Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckear S.A.S.* . Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Pereira, Pereira. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17841/INFLUENCIA%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez, P. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Consorcio Tránsito Ciudadano. Lima - Perú. 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup, Lima. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1076/1/JIMENEZ%20PRADA%20PATRICIA%20CONSUELO.pdf

Merma, T. y Condori L. (2019). *Proceso de incorporación del personal y competencias laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco Sociedad Anónima Agencia de Sicuani, 2018.* Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Cusco. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3197/1/Treysi_Lisbeth_Tesis_bachiller_2019.pdf

Mestanza , Y. (2019). *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas.* Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, Chincha. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/376/1/YERSSI%20YONNEL%20MESTANZA%20SOLORZANO-LA%20GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES%20PRIVADAS.pdf

Vera , A. y Blanco, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia.* Trabajo de investigación, Universidad Simón Bolívar. Recuperado el 6 de agosto de 2021, de https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/4079/Modelo_Gesti%c3%b3nTalentoHumano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis "X" según corresponda.

Para el primer cuestionario la escala de calificación es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	5	4	3	2	1
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS					
1. ¿La empresa cuenta con un adecuado proceso de reclutamiento?					
2. ¿La empresa cuenta con un adecuado proceso de selección?					

DIMENSIÓN: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS					
3. ¿La empresa cuenta con un adecuado diseño de puestos?					
4. ¿La empresa cuenta con una adecuada evaluación de desempeño de su personal?					

DIMENSIÓN: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					
5. ¿La empresa cuenta con un adecuado sistema de remuneraciones?					
6. ¿La empresa cuenta con un adecuado sistema de prestaciones?					
7. ¿La empresa cuenta con un adecuado sistema de incentivos?					
DIMENSIÓN: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS					
8. ¿La empresa cuenta con un adecuado sistema de formación para su personal?					
9. ¿La empresa cuenta con un adecuado sistema de desarrollo profesional a favor de sus trabajadores?					
10. ¿La empresa cuenta con un adecuado sistema de aprendizaje de labores?					
11. ¿La empresa genera una adecuada administración del conocimiento?					
DIMENSIÓN: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS					
12. ¿La empresa cuenta con un ambiente de trabajo higiénico y seguro?					
13. ¿La empresa ofrece una adecuada calidad de vida para sus trabajadores?					
14. ¿La empresa fomenta las buenas relaciones entre trabajadores, de manera horizontal y vertical?					
DIMENSIÓN: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS					
15. ¿La empresa cuenta con un preciso y transparente banco de datos del desempeño de sus trabajadores?					
16. ¿La empresa cuenta con un adecuado sistema de información administrativa?					

Para el segundo cuestionario la escala de calificación es la siguiente:

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

ITEM	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
COMPETENCIAS LABORALES					

DIMENSIÓN: COMPETENCIA CIENTÍFICA					
1. ¿Comprende los aspectos de su labor que desempeña en la empresa?					
2. ¿Comprende la labor importante que desempeña en la empresa?					
3. ¿Interpreta apropiadamente los temas de su labor que desempeña?					

4. ¿Se actualiza con los aspectos necesarios con los temas relacionados para su buen desempeño laboral?					
5. ¿Tiene ambiciones académicas para mejorar sus conocimientos constantemente?					
6. ¿Se actualiza con temas relacionados para su buen desempeño laboral?					
DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROCEDIMENTAL					
7. ¿Evidencia conocimientos con las acciones laborales que ejerce?					
8. ¿Demuestra interés al momento de desempeñar su labor en la empresa?					
9. ¿Desarrolla sus funciones en la empresa de manera correcta?					
10. ¿Conoce todos sus instrumentos de trabajo?					
11. ¿Utiliza de manera correcta sus instrumentos de trabajo?					
12. ¿Desempeña productivamente su actividad laboral?					
DIMENSIÓN: COMPETENCIA PERSONAL					
13. ¿Aprovecha los estudios de capacitación, cursos, etc. que la empresa le brinda?					
14. ¿Cumple y evalúa usted las metas mensuales trazadas por la empresa?					
15. ¿Cumple el horario que la empresa le ha designado?					
16. ¿Cree usted en la necesidad de mejora en cuanto a su desempeño laboral?					
17. ¿Asume su situación cognoscitiva de manera realista?					
18. ¿Reconoce la importancia de los colaboradores para la empresa?					
DIMENSIÓN: COMPENTENCIA SOCIAL					
19. ¿Respeta las diferencias que tienen con sus compañeros de trabajo?					
20. ¿Respeta los reglamentos que la empresa dispone para los colaboradores?					
21. ¿Manifiesta tolerancia frente a situaciones laborales que se presenta día a día con sus compañeros de trabajo?					

22. ¿Demuestra tolerancia y paciencia con los usuarios?					
23. ¿Se adapta sencillamente con el nuevo personal que se incorpora en la empresa de manera adecuada con sus compañeros de trabajo?					
24. ¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros de trabajo para realizar sus actividades laborales?					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Característica de la muestra

		f	%
Género	Masculino	64	49,2%
	Femenino	66	50,8%
Edad	Entre 18 años a 24 años	40	30,8%
	Entre 25 años a 31 años	31	23,8%
	Entre 32 años a 45 años	28	21,5%
	Más de 45 años	31	23,8%

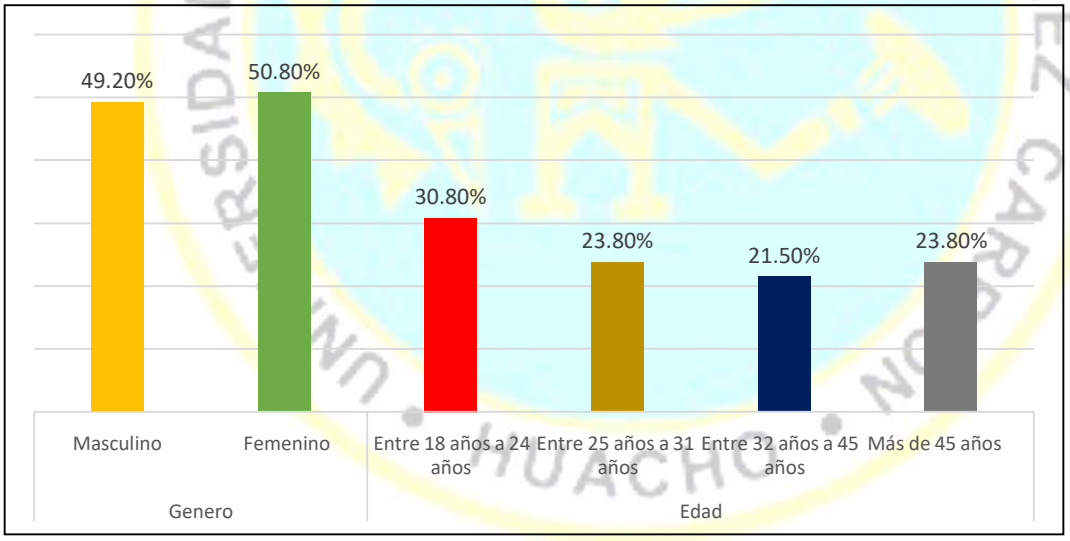

Figura. Característica de la muestra.

Se muestra en la Tabla que en respecto al género el 49,2% pertenece al grupo de los masculinos y el 50,8% está en el grupo de los femenino. En segundo lugar, con respecto a la edad el 30,8% está entre 18 a 24 años, el 23.8% mención tener entre 25 a 31 años, el 21,5% acoto tener entre 32 a 45 años y el 23,8% tiene más de 45 años.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validación del cuestionario de la gestión del talento humano

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,839
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	475,159
	gl	120
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
p1	1,000	,749
p2	1,000	,913
p3	1,000	,647
p4	1,000	,839
p5	1,000	,914
p6	1,000	,701
p7	1,000	,856
p8	1,000	,568
p9	1,000	,631
p10	1,000	,866
p11	1,000	,737
p12	1,000	,785
p13	1,000	,647
p14	1,000	,826
p15	1,000	,827
p16	1,000	,500
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Validación del cuestionario de las competencias laborales

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,748
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	898,724
	gl	276
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
p17	1,000	,803
p18	1,000	,642
p19	1,000	,876
p20	1,000	,873
p21	1,000	,843
p22	1,000	,706
p23	1,000	,854
p24	1,000	,803
p25	1,000	,869
p26	1,000	,650
p27	1,000	,845
p28	1,000	,900
p29	1,000	,713
p30	1,000	,906
p31	1,000	,592
p32	1,000	,747
p33	1,000	,883
p34	1,000	,781
p35	1,000	,789
p36	1,000	,668
p37	1,000	,798
p38	1,000	,842
p39	1,000	,701
p40	1,000	,884
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Confiabilidad del cuestionario de la gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	16

Confiabilidad del cuestionario de las competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	24

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40
5	1	1	2	1	2	1	5	1	1	2	5	3	1	1	5	1	1	2	5	5	5	1	5	1	1	2	1	2	1	5	1	1	2	5	3	1	1	5	1
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	2	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1
2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	5	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	5	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	5	2	1	2	2
2	1	5	2	2	1	1	5	1	1	5	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	5	2	2	1	1	5	1	1	5	1	1	2	2	2	2
1	2	5	1	2	2	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	5	2	2	2	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1
1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	2
5	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	5	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
1	5	2	1	5	1	2	5	1	5	1	5	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	5	2	1	5	1	2	5	1	5	1	5	5	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Genero	Edad	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	p1	p2	PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	p3	p4	PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	p5	p6	p7	PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	p8	p9	p10	p11	PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	p12	p13	p14	PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	p15	p16
1	2	40	5	1	4	4	2	2	8	3	1	4	10	2	2	5	1	8	2	5	1	5	2	3
2	4	37	6	4	2	2	1	1	8	2	4	2	12	5	2	3	2	7	2	3	2	2	1	1
2	4	68	9	5	4	10	5	5	13	4	5	4	11	5	1	2	3	15	5	5	5	10	5	5
1	1	36	2	1	1	4	2	2	4	2	1	1	14	4	2	4	4	10	2	4	4	2	1	1
1	4	32	4	3	1	3	2	1	5	1	3	1	9	1	4	2	2	8	4	2	2	3	1	2
2	2	43	7	4	3	4	2	2	9	2	4	3	10	4	2	1	3	3	1	1	1	10	5	5
2	4	56	10	5	5	7	2	5	12	2	5	5	12	5	4	1	2	7	4	1	2	8	4	4
2	1	43	4	3	1	5	3	2	8	4	3	1	12	2	2	5	3	10	2	5	3	4	2	2
1	3	62	6	2	4	7	2	5	8	2	2	4	16	5	5	1	5	15	5	5	5	10	5	5
1	3	53	5	2	3	10	5	5	6	1	2	3	14	5	2	5	2	9	2	5	2	9	4	5
1	4	61	8	3	5	10	5	5	11	3	3	5	12	1	5	4	2	11	5	4	2	9	5	4
1	3	67	10	5	5	9	5	4	14	4	5	5	15	4	3	3	5	11	3	3	5	8	3	5
1	4	35	6	1	5	2	1	1	8	2	1	5	14	4	4	5	1	3	1	1	1	2	1	1
1	3	54	4	3	1	7	5	2	9	5	3	1	14	2	5	3	4	12	5	3	4	8	5	3
2	1	64	6	4	2	10	5	5	9	3	4	2	16	2	4	5	5	14	4	5	5	9	4	5
1	1	63	8	3	5	6	3	3	13	5	3	5	12	3	1	5	3	14	5	5	4	10	5	5
1	2	58	5	4	1	7	3	4	9	4	4	1	12	4	5	1	2	15	5	5	5	10	5	5
2	1	54	6	4	2	8	3	5	8	2	4	2	14	5	5	2	2	9	5	2	2	9	5	4
2	1	42	7	4	3	4	2	2	10	3	4	3	9	2	2	3	2	7	2	3	2	5	2	3
1	3	32	3	2	1	6	4	2	7	4	2	1	8	2	1	3	2	6	1	3	2	2	1	1

2	1	46	7	5	2	5	4	1	8	1	5	2	11	1	4	1	5	10	4	1	5	5	4	1
1	3	51	7	2	5	3	1	2	12	5	2	5	14	2	5	2	5	12	5	2	5	3	1	2
1	1	42	3	2	1	6	2	4	4	1	2	1	15	4	4	2	5	11	4	2	5	3	1	2
1	4	61	5	1	4	8	4	4	7	2	1	4	18	4	4	5	5	14	4	5	5	9	4	5
1	3	39	4	2	2	6	4	2	7	3	2	2	11	2	4	2	3	9	4	2	3	2	1	1
1	1	56	6	4	2	10	5	5	8	2	4	2	14	5	1	4	4	9	1	4	4	9	5	4
2	1	53	9	4	5	6	4	2	13	4	4	5	9	2	4	2	1	7	4	2	1	9	4	5
1	3	59	8	5	3	4	2	2	13	5	5	3	14	2	5	3	4	12	5	3	4	8	5	3
1	1	45	8	5	3	5	3	2	10	2	5	3	11	2	4	2	3	9	4	2	3	2	1	1
1	4	40	5	4	1	3	1	2	7	2	4	1	12	2	4	3	3	10	4	3	3	3	2	1
1	2	50	5	3	2	8	3	5	7	2	3	2	15	5	4	1	5	10	4	1	5	5	4	1
1	3	59	9	4	5	9	4	5	11	2	4	5	13	3	2	5	3	10	2	5	3	7	2	5
1	2	56	9	5	4	9	5	4	14	5	5	4	10	2	5	1	2	8	5	1	2	6	5	1
1	4	56	6	2	4	6	2	4	9	3	2	4	16	4	4	3	5	12	4	3	5	7	4	3
1	2	35	7	3	4	7	3	4	8	1	3	4	6	1	1	1	3	5	1	1	3	2	1	1
1	3	54	7	2	5	7	2	5	9	2	2	5	14	4	2	5	3	10	2	5	3	7	2	5
2	4	33	6	2	4	6	2	4	8	2	2	4	8	5	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
1	3	52	6	5	1	6	5	1	10	4	5	1	15	5	3	2	5	10	3	2	5	5	3	2
1	2	57	10	5	5	10	5	5	11	1	5	5	12	3	4	1	4	9	4	1	4	5	4	1
1	4	61	9	5	4	9	5	4	12	3	5	4	13	2	5	2	4	11	5	2	4	7	5	2
2	1	40	4	2	2	4	2	2	6	2	2	2	11	3	5	2	1	8	5	2	1	7	5	2
2	2	57	8	3	5	8	3	5	13	5	3	5	13	5	3	4	1	8	3	4	1	7	3	4
1	2	55	5	4	1	5	4	1	10	5	4	1	16	4	5	2	5	12	5	2	5	7	5	2
1	1	70	10	5	5	10	5	5	13	3	5	5	16	4	4	5	3	12	4	5	3	9	4	5
2	2	55	7	3	4	7	3	4	8	1	3	4	16	5	2	4	5	11	2	4	5	6	2	4
2	4	47	5	4	1	5	4	1	9	4	4	1	11	2	3	5	1	9	3	5	1	8	3	5
1	4	50	3	1	2	3	1	2	8	5	1	2	17	5	4	3	5	12	4	3	5	7	4	3
1	2	38	5	4	1	5	4	1	7	2	4	1	6	1	2	2	1	5	2	2	1	10	5	5

1	4	46	7	2	5	7	2	5	11	4	2	5	9	1	1	3	4	8	1	3	4	4	1	3
2	2	51	8	3	5	8	3	5	9	1	3	5	11	1	1	4	5	10	1	4	5	5	1	4
2	2	55	7	3	4	7	3	4	11	4	3	4	14	4	5	1	4	10	5	1	4	6	5	1
2	3	48	5	4	1	5	4	1	7	2	4	1	15	5	4	2	4	10	4	2	4	6	4	2
2	1	47	4	3	1	4	3	1	9	5	3	1	12	2	5	3	2	10	5	3	2	8	5	3
1	1	56	7	2	5	7	2	5	8	1	2	5	16	5	4	3	4	11	4	3	4	7	4	3
2	2	42	4	1	3	4	1	3	9	5	1	3	11	3	5	1	2	8	5	1	2	6	5	1
2	2	40	6	2	4	6	2	4	10	4	2	4	9	3	2	1	3	6	2	1	3	3	2	1
2	4	56	5	1	4	5	1	4	10	5	1	4	14	1	5	4	4	13	5	4	4	9	5	4
2	4	37	5	3	2	5	3	2	7	2	3	2	10	3	2	1	4	7	2	1	4	3	2	1
1	3	59	9	5	4	9	5	4	11	2	5	4	14	5	2	5	2	9	2	5	2	7	2	5
2	2	63	7	2	5	7	2	5	8	1	2	5	16	1	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
1	1	43	6	4	2	6	4	2	7	1	4	2	11	2	2	2	5	9	2	2	5	4	2	2
2	4	42	8	4	4	8	4	4	12	4	4	4	7	2	1	1	3	5	1	1	3	2	1	1
2	1	37	5	1	4	5	1	4	9	4	1	4	8	2	3	1	2	6	3	1	2	4	3	1
2	2	54	4	3	1	4	3	1	6	2	3	1	17	4	5	5	3	13	5	5	3	10	5	5
2	2	47	4	2	2	4	2	2	8	4	2	2	13	2	5	2	4	11	5	2	4	7	5	2
2	1	53	9	4	5	9	4	5	14	5	4	5	10	4	1	4	1	6	1	4	1	5	1	4
2	1	35	2	1	1	2	1	1	7	5	1	1	12	4	2	2	4	8	2	2	4	4	2	2
1	1	48	7	3	4	7	3	4	9	2	3	4	11	2	3	2	4	9	3	2	4	5	3	2
2	2	39	5	4	1	5	4	1	7	2	4	1	9	2	2	4	1	7	2	4	1	6	2	4
2	1	49	5	1	4	5	1	4	8	3	1	4	13	2	2	5	4	11	2	5	4	7	2	5
2	2	40	5	4	1	5	4	1	9	4	4	1	10	2	1	2	5	8	1	2	5	3	1	2
2	3	32	2	1	1	2	1	1	6	4	1	1	9	2	5	1	1	7	5	1	1	6	5	1
1	1	33	4	1	3	4	1	3	8	4	1	3	7	1	3	1	2	6	3	1	2	4	3	1
1	1	56	7	4	3	7	4	3	11	4	4	3	13	3	3	5	2	10	3	5	2	8	3	5
2	4	43	10	5	5	10	5	5	11	1	5	5	6	2	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1
2	4	48	6	1	5	6	1	5	8	2	1	5	11	1	5	2	3	10	5	2	3	7	5	2

2	1	60	8	4	4	8	4	4	10	2	4	4	13	1	4	5	3	12	4	5	3	9	4	5
1	3	49	3	1	2	3	1	2	5	2	1	2	16	3	4	5	4	13	4	5	4	9	4	5
1	3	50	10	5	5	10	5	5	11	1	5	5	9	2	2	1	4	7	2	1	4	3	2	1
1	4	53	5	1	4	5	1	4	10	5	1	4	15	5	4	4	2	10	4	4	2	8	4	4
1	1	25	3	2	1	3	2	1	4	1	2	1	7	2	1	2	2	5	1	2	2	3	1	2
1	1	51	7	5	2	7	5	2	10	3	5	2	12	4	5	2	1	8	5	2	1	7	5	2
1	4	42	5	1	4	5	1	4	6	1	1	4	13	4	3	1	5	9	3	1	5	4	3	1
1	2	55	9	5	4	9	5	4	11	2	5	4	11	1	4	1	5	10	4	1	5	5	4	1
1	3	52	6	2	4	6	2	4	9	3	2	4	12	2	4	5	1	10	4	5	1	9	4	5
2	4	59	7	4	3	7	4	3	9	2	4	3	16	4	3	5	4	12	3	5	4	8	3	5
2	3	52	9	5	4	9	5	4	13	4	5	4	10	3	1	3	3	7	1	3	3	4	1	3
1	3	52	7	3	4	7	3	4	12	5	3	4	11	1	1	4	5	10	1	4	5	5	1	4
1	4	51	9	4	5	9	4	5	10	1	4	5	9	1	3	3	2	8	3	3	2	6	3	3
1	1	44	7	3	4	7	3	4	9	2	3	4	12	5	1	1	5	7	1	1	5	2	1	1
2	4	72	10	5	5	10	5	5	13	3	5	5	16	2	5	4	5	14	5	4	5	9	5	4
2	1	52	6	4	2	6	4	2	8	2	4	2	13	1	2	5	5	12	2	5	5	7	2	5
1	1	34	2	1	1	2	1	1	7	5	1	1	11	4	1	4	2	7	1	4	2	5	1	4
2	4	52	6	2	4	6	2	4	11	5	2	4	13	4	2	5	2	9	2	5	2	7	2	5
1	2	61	10	5	5	10	5	5	14	4	5	5	12	4	5	2	1	8	5	2	1	7	5	2
2	2	51	6	4	2	6	4	2	10	4	4	2	12	1	2	4	5	11	2	4	5	6	2	4
2	1	47	6	3	3	6	3	3	8	2	3	3	14	5	2	2	5	9	2	2	5	4	2	2
2	2	55	5	4	1	5	4	1	10	5	4	1	16	4	5	2	5	12	5	2	5	7	5	2
1	1	53	8	4	4	8	4	4	9	1	4	4	13	5	3	4	1	8	3	4	1	7	3	4
2	4	58	7	5	2	7	5	2	10	3	5	2	14	3	5	4	2	11	5	4	2	9	5	4
2	3	30	3	1	2	3	1	2	5	2	1	2	8	1	1	3	3	7	1	3	3	4	1	3
2	3	49	7	2	5	7	2	5	10	3	2	5	10	1	1	5	3	9	1	5	3	6	1	5
2	1	69	8	3	5	8	3	5	11	3	3	5	19	5	4	5	5	14	4	5	5	9	4	5
2	4	48	7	5	2	7	5	2	11	4	5	2	10	1	1	3	5	9	1	3	5	4	1	3

2	3	42	7	2	5	7	2	5	12	5	2	5	7	2	2	2	1	5	2	2	1	4	2	2
1	1	57	9	4	5	9	4	5	11	2	4	5	11	1	5	2	3	10	5	2	3	7	5	2
2	3	56	7	3	4	7	3	4	12	5	3	4	14	5	3	4	2	9	3	4	2	7	3	4
2	3	48	8	3	5	8	3	5	9	1	3	5	10	3	5	1	1	7	5	1	1	6	5	1
2	2	28	4	2	2	4	2	2	7	3	2	2	6	2	2	1	1	4	2	1	1	3	2	1
1	2	61	7	5	2	7	5	2	11	4	5	2	17	5	4	3	5	12	4	3	5	7	4	3
1	2	44	3	1	2	3	1	2	8	5	1	2	13	3	3	4	3	10	3	4	3	7	3	4
1	2	48	9	5	4	9	5	4	10	1	5	4	11	5	2	1	3	6	2	1	3	3	2	1
2	2	36	4	1	3	4	1	3	6	2	1	3	12	5	1	2	4	7	1	2	4	3	1	2
2	2	45	4	3	1	4	3	1	7	3	3	1	13	4	5	3	1	9	5	3	1	8	5	3
1	3	52	10	5	5	10	5	5	11	1	5	5	8	1	5	1	1	7	5	1	1	6	5	1
2	4	62	5	4	1	5	4	1	9	4	4	1	18	3	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
2	1	37	4	1	3	4	1	3	7	3	1	3	9	1	4	1	3	8	4	1	3	5	4	1
2	1	59	6	4	2	6	4	2	9	3	4	2	16	3	4	5	4	13	4	5	4	9	4	5
2	1	39	7	2	5	7	2	5	8	1	2	5	7	1	1	3	2	6	1	3	2	4	1	3
1	1	47	7	5	2	7	5	2	12	5	5	2	12	5	1	1	5	7	1	1	5	2	1	1
2	4	76	10	5	5	10	5	5	13	3	5	5	18	3	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
2	3	36	5	2	3	5	2	3	7	2	2	3	9	2	1	2	4	7	1	2	4	3	1	2
1	1	56	5	1	4	5	1	4	7	2	1	4	18	5	5	3	5	13	5	3	5	8	5	3
1	1	52	6	2	4	6	2	4	10	4	2	4	14	4	1	5	4	10	1	5	4	6	1	5
2	4	60	8	4	4	8	4	4	10	2	4	4	14	3	4	5	2	11	4	5	2	9	4	5
1	1	42	5	3	2	5	3	2	6	1	3	2	11	3	3	4	1	8	3	4	1	7	3	4
2	2	56	7	5	2	8	3	5	12	5	5	2	14	5	4	2	3	9	4	2	3	6	4	2
1	3	52	6	2	4	6	2	4	11	5	2	4	14	4	4	1	5	10	4	1	5	5	4	1
2	3	34	6	2	4	5	3	2	10	4	2	4	6	2	1	2	1	4	1	2	1	3	1	2
2	4	57	8	3	5	3	1	2	10	2	3	5	15	2	4	4	5	13	4	4	5	8	4	4

COMPETENCIAS LABORALES	COMPETENCIA CIENTÍFICA	a1	a2	a3	a4	a5	a6	COMPETENCIA PROCEDIMENTAL	a7	a8	a9	a10	a11	a12	COMPETENCIA PERSONAL	a13	a14	a15	a16	a17	a18	COMPENTENCIA SOCIAL	a19	a20	a21	a22	a23	a24
69	15	1	2	2	4	5	1	16	2	2	3	3	3	3	16	1	2	5	4	2	2	22	5	3	1	4	4	5
71	17	2	3	5	2	3	2	15	5	4	1	1	2	2	23	2	4	5	4	4	4	16	3	2	4	2	2	3
84	17	4	2	5	1	2	3	25	5	4	2	5	5	4	18	5	4	1	4	3	1	24	4	4	5	4	3	4
67	18	3	1	4	2	4	4	16	1	4	4	1	5	1	20	5	3	5	2	1	4	13	1	2	1	1	4	4
56	18	4	5	1	4	2	2	14	3	2	2	1	1	5	14	5	1	2	2	1	3	10	1	1	3	1	2	2
73	14	3	1	4	2	1	3	20	4	3	3	1	4	5	20	4	1	5	5	2	3	19	3	2	4	3	5	2
82	17	3	2	5	4	1	2	22	3	5	4	4	5	1	23	4	5	4	1	5	4	20	5	2	5	5	2	1
64	18	3	3	2	2	5	3	20	3	5	3	3	2	4	13	1	2	3	1	4	2	13	2	4	3	1	2	1
85	22	4	2	5	5	1	5	20	4	1	4	5	4	2	23	1	3	5	5	4	5	20	5	2	2	4	2	5
74	21	4	3	5	2	5	2	15	2	2	4	1	4	2	21	4	2	5	1	4	5	17	5	1	2	3	1	5
78	18	5	1	1	5	4	2	15	1	5	2	2	4	1	20	5	1	2	5	3	4	25	4	3	3	5	5	5
82	19	1	3	4	3	3	5	21	2	5	5	5	3	1	20	3	5	3	5	2	2	22	1	4	5	5	2	5
63	20	2	4	4	4	5	1	9	2	1	2	1	2	1	17	3	3	4	1	1	5	17	5	2	1	5	3	1
77	21	2	5	2	5	3	4	18	3	2	3	4	2	4	22	2	5	5	3	4	3	16	2	5	3	1	4	1
84	25	4	5	2	4	5	5	22	5	4	2	4	5	2	17	3	4	3	5	1	1	20	5	3	4	2	2	4
82	19	4	3	3	1	5	3	14	3	1	1	3	2	4	26	5	5	5	3	4	4	23	2	5	3	5	5	3
84	17	2	3	4	5	1	2	25	5	5	4	3	4	4	24	5	4	4	3	5	3	18	2	4	4	1	4	3
72	21	4	3	5	5	2	2	19	5	2	5	3	2	2	18	3	5	2	3	3	2	14	3	2	4	2	2	1
73	16	5	2	2	2	3	2	20	4	5	2	5	1	3	18	1	1	5	5	3	3	19	4	3	4	3	2	3
60	16	4	4	2	1	3	2	18	4	1	3	1	5	4	14	2	4	1	1	5	1	12	1	4	2	1	1	3
72	17	2	4	1	4	1	5	19	3	3	3	4	5	1	16	3	3	1	5	1	3	20	4	1	5	2	4	4
72	17	2	1	2	5	2	5	18	4	2	3	4	1	4	18	5	4	2	3	3	1	19	2	5	2	5	4	1
70	18	1	2	4	4	2	5	18	1	4	2	5	3	3	23	4	5	1	5	3	5	11	1	1	2	1	3	3
84	25	3	4	4	4	5	5	21	4	5	5	4	1	2	23	3	5	2	4	4	5	15	4	2	1	4	2	2
69	17	2	4	2	4	2	3	18	4	3	5	1	3	2	16	2	2	4	1	4	3	18	5	3	2	2	1	5
75	24	5	5	5	1	4	4	16	4	1	3	1	2	5	15	2	4	4	1	3	1	20	2	2	4	2	5	5

86	18	5	4	2	4	2	1	18	1	5	4	5	1	2	23	5	2	2	5	4	5	27	5	4	4	5	5	4
78	21	5	2	2	5	3	4	14	1	3	4	2	3	1	18	2	3	3	5	1	4	25	5	5	5	3	4	3
70	17	3	3	2	4	2	3	21	3	5	3	4	3	3	16	2	3	1	2	5	3	16	2	2	5	3	2	2
56	17	4	1	2	4	3	3	15	2	1	4	4	3	1	12	4	1	3	1	2	1	12	1	2	4	1	2	2
79	22	4	3	5	4	1	5	19	1	5	4	1	3	5	19	5	3	3	1	4	3	19	5	2	3	2	5	2
80	22	5	4	3	2	5	3	15	2	3	2	1	5	2	19	5	4	2	5	2	1	24	4	2	4	5	5	4
79	20	5	5	2	5	1	2	16	2	2	4	2	4	2	19	4	3	5	4	1	2	24	2	5	5	4	4	4
75	19	2	1	4	4	3	5	24	4	4	3	5	5	3	14	3	1	4	3	1	2	18	3	3	2	4	5	1
66	12	4	2	1	1	1	3	17	4	2	3	3	2	3	18	1	5	3	1	3	5	19	5	1	3	4	1	5
77	20	4	2	4	2	5	3	19	3	1	5	4	4	2	20	4	5	3	1	3	4	18	5	2	2	5	2	2
65	12	1	3	5	1	1	1	14	3	1	1	2	5	2	23	5	4	4	4	4	2	16	1	2	2	4	2	5
71	20	1	4	5	3	2	5	9	3	1	1	1	1	2	21	5	5	2	5	3	1	21	3	4	5	1	4	4
86	19	5	2	3	4	1	4	24	4	5	4	2	5	4	19	3	5	1	5	2	3	24	5	1	5	5	3	5
73	17	2	2	2	5	2	4	20	5	3	4	5	1	2	16	4	3	3	2	2	2	20	1	3	5	4	4	3
65	18	3	4	3	5	2	1	18	2	3	5	1	4	3	16	5	2	3	2	1	3	13	4	2	2	2	2	1
81	17	3	1	5	3	4	1	22	5	3	1	5	5	3	22	2	4	3	4	4	5	20	1	5	3	5	3	3
75	21	2	3	4	5	2	5	18	2	3	1	4	5	3	23	5	4	4	4	1	5	13	1	5	4	1	1	1
83	19	2	1	4	4	5	3	19	3	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	5	2	27	5	3	5	5	5	4
75	25	5	4	5	2	4	5	21	5	3	3	2	4	4	13	2	1	2	4	3	1	16	5	1	3	4	1	2
76	17	3	3	2	3	5	1	21	4	5	2	5	4	1	18	1	5	2	3	2	5	20	3	4	4	1	3	5
88	27	5	5	5	4	3	5	23	1	5	4	3	5	5	19	2	3	1	3	5	5	19	4	5	1	2	2	5
24	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1
52	15	1	5	1	1	3	4	6	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	4	22	2	4	2	5	4	5
64	17	4	2	1	1	4	5	13	1	3	3	1	3	2	16	5	1	1	1	3	5	18	5	1	3	5	1	3
86	17	2	1	4	5	1	4	25	4	5	4	3	5	4	22	5	4	1	4	4	4	22	5	4	3	4	5	1
74	22	2	5	5	4	2	4	20	3	5	1	4	2	5	16	1	4	1	2	3	5	16	4	2	4	1	2	3
71	16	2	2	2	5	3	2	15	4	1	2	3	3	2	23	3	2	5	3	5	5	17	1	5	3	1	5	2
70	21	2	3	5	4	3	4	15	4	1	3	2	2	3	15	1	3	5	1	2	3	19	2	1	2	5	4	5

70	17	3	3	3	5	1	2	19	4	2	2	5	3	3	18	1	2	5	4	3	3	16	2	5	1	3	2	3
72	14	2	3	3	2	1	3	20	3	4	2	4	5	2	20	5	2	3	3	4	3	18	2	4	2	4	1	5
73	21	4	3	1	5	4	4	17	1	4	2	3	4	3	19	4	3	5	4	1	2	16	2	5	1	4	1	3
64	14	2	2	3	2	1	4	19	4	1	4	5	3	2	11	2	1	1	2	2	3	20	4	2	3	2	5	4
74	18	3	1	5	2	5	2	24	5	3	5	5	4	2	13	3	1	4	1	3	1	19	5	2	5	4	2	1
77	25	5	4	1	5	5	5	11	2	4	1	2	1	1	23	4	4	2	5	3	5	18	4	1	2	5	5	1
66	21	5	5	2	2	2	5	20	1	5	3	3	4	4	14	2	1	2	3	1	5	11	2	1	4	2	1	1
76	14	2	5	2	1	1	3	19	1	3	3	3	5	4	23	5	1	5	5	4	3	20	1	4	4	4	2	5
65	15	2	5	2	3	1	2	20	5	3	4	1	3	4	16	4	3	2	4	2	1	14	1	4	1	4	3	1
70	22	4	1	4	5	5	3	15	1	4	4	2	3	1	18	1	3	4	3	3	4	15	3	2	3	1	5	1
69	18	4	1	2	5	2	4	15	1	2	3	3	3	3	19	5	4	1	1	5	3	17	5	4	2	2	2	2
69	15	2	3	4	1	4	1	19	5	5	2	2	3	2	15	2	1	2	1	4	5	20	2	5	4	5	3	1
69	16	1	3	4	2	2	4	20	5	1	3	2	5	4	17	5	3	1	3	1	4	16	1	5	1	1	3	5
80	21	5	5	2	3	2	4	17	2	4	2	4	3	2	20	4	4	4	5	1	2	22	3	2	3	4	5	5
62	14	3	2	2	2	4	1	15	2	1	2	4	5	1	17	2	4	1	4	2	4	16	1	2	4	1	3	5
75	18	4	1	2	2	5	4	19	1	5	1	5	2	5	21	4	5	5	2	4	1	17	1	3	1	4	4	4
74	18	5	3	2	1	2	5	16	3	2	1	3	4	3	20	5	4	3	2	4	2	20	3	4	4	1	3	5
68	17	5	3	2	5	1	1	17	1	4	1	3	5	3	17	5	3	2	1	4	2	17	4	4	1	1	4	3
69	13	5	1	1	3	1	2	16	1	3	3	4	3	2	23	1	5	4	5	3	5	17	4	4	1	3	3	2
79	20	3	4	3	3	5	2	18	2	5	3	1	3	4	20	5	3	5	2	4	1	21	5	4	4	3	4	1
76	14	4	4	2	1	1	2	20	4	3	1	4	5	3	19	5	4	2	4	1	3	23	5	1	5	5	3	4
69	19	4	4	1	5	2	3	14	4	2	1	3	3	1	20	2	1	4	5	5	3	16	3	2	1	5	1	4
72	20	5	2	1	4	5	3	17	3	2	4	2	5	1	19	2	4	5	1	2	5	16	2	2	4	4	2	2
66	23	2	5	3	4	5	4	8	2	1	1	2	1	1	24	4	5	5	3	4	3	11	3	2	1	2	2	1
73	14	2	3	2	2	1	4	24	4	5	4	2	5	4	17	4	2	5	3	2	1	18	2	1	5	5	2	3
82	25	5	5	5	4	4	2	17	2	4	2	4	4	1	17	2	3	4	2	3	3	23	5	5	1	4	4	4
55	10	1	2	2	1	2	2	17	3	2	1	5	1	5	16	3	5	2	2	2	2	12	2	1	2	1	3	3
72	20	4	4	4	5	2	1	16	3	2	4	3	1	3	17	5	1	5	1	1	4	19	4	3	5	2	3	2

73	16	1	2	4	3	1	5	22	1	4	5	5	2	5	18	4	3	2	4	1	4	17	2	1	1	4	5	4
66	16	3	2	1	4	1	5	15	4	4	2	1	3	1	18	1	2	4	1	5	5	17	2	2	5	4	1	3
77	15	2	1	2	4	5	1	22	3	1	5	3	5	5	24	3	5	3	5	5	3	16	2	3	2	4	4	1
75	21	3	2	4	3	5	4	17	1	5	4	2	1	4	18	4	3	2	5	1	3	19	5	2	4	3	2	3
77	14	3	1	3	1	3	3	22	4	5	2	4	5	2	21	2	5	4	5	4	1	20	3	4	5	4	3	1
75	19	5	3	1	1	4	5	20	4	5	3	3	1	4	13	2	1	3	4	1	2	23	5	5	3	4	3	3
72	15	5	1	1	3	3	2	21	3	4	3	1	5	5	15	3	3	1	2	5	1	21	4	1	4	5	4	3
77	19	4	3	5	1	1	5	21	4	2	2	4	5	4	18	2	4	1	3	5	3	19	2	2	3	4	5	3
81	24	5	3	2	5	4	5	19	2	5	3	1	5	3	17	5	3	2	1	2	4	21	1	3	5	5	4	3
80	18	1	4	1	2	5	5	20	2	5	3	4	2	4	24	4	5	4	4	5	2	18	4	2	4	2	2	4
75	15	3	1	4	1	4	2	24	5	4	3	3	5	4	19	3	4	1	4	5	2	17	3	5	1	1	5	2
80	22	5	4	4	2	5	2	17	1	5	2	5	1	3	25	5	1	5	4	5	5	16	2	5	2	4	1	2
82	18	2	4	4	5	2	1	20	4	3	5	3	4	1	21	4	3	3	4	3	4	23	4	4	5	5	3	2
67	16	3	1	1	2	4	5	21	4	5	5	1	1	5	12	5	1	2	1	1	2	18	2	4	4	2	5	1
75	19	1	4	5	2	2	5	23	5	3	5	4	5	1	17	2	4	1	1	4	5	16	4	2	3	3	3	1
72	21	1	2	5	5	4	4	17	2	4	2	5	1	3	19	2	2	4	2	4	5	15	1	3	3	3	4	1
68	18	1	4	5	3	4	1	19	5	3	4	1	4	2	15	1	3	3	1	3	4	16	4	1	4	4	2	1
65	20	3	3	3	5	4	2	10	3	1	1	1	1	3	17	2	1	5	1	4	4	18	2	3	5	2	1	5
65	14	3	3	1	1	3	3	17	2	1	3	4	4	3	18	2	5	2	1	5	3	16	4	2	1	2	4	3
71	18	3	5	1	1	5	3	22	5	3	5	5	3	1	11	1	2	4	1	1	2	20	4	3	2	5	2	4
79	25	1	5	5	4	5	5	17	2	3	2	1	5	4	20	2	2	5	4	5	2	17	2	3	3	5	1	3
79	16	3	3	1	1	3	5	17	3	3	1	1	4	5	25	5	5	2	5	4	4	21	3	4	5	2	4	3
76	11	3	1	2	2	2	1	19	4	5	1	4	3	2	27	5	5	5	5	4	3	19	4	5	2	5	2	1
75	14	2	1	1	5	2	3	21	3	5	3	4	3	3	17	3	2	3	2	4	3	23	5	2	4	5	4	3
78	20	2	4	5	3	4	2	17	2	5	1	1	4	4	17	2	4	2	5	1	3	24	3	5	3	4	5	4
64	14	3	1	3	5	1	1	15	4	2	1	3	1	4	18	1	2	3	2	5	5	17	4	1	3	5	2	2
67	9	2	1	2	2	1	1	21	1	3	5	3	4	5	18	4	1	5	1	5	2	19	3	3	2	2	5	4
89	25	4	4	5	4	3	5	24	5	5	5	2	2	5	22	1	5	5	5	3	3	18	2	4	5	2	3	2

80	23	5	5	3	3	4	3	20	5	4	4	2	1	4	18	1	4	5	1	2	5	19	5	5	1	2	2	4
76	15	2	2	5	2	1	3	22	1	5	5	3	4	4	22	3	4	5	5	1	4	17	1	1	5	4	3	3
72	19	2	5	5	1	2	4	15	3	3	1	3	3	2	21	5	2	4	5	2	3	17	4	2	1	3	2	5
69	19	2	4	4	5	3	1	17	3	4	4	3	2	1	15	1	3	5	3	1	2	18	5	3	3	1	1	5
67	14	3	3	1	5	1	1	16	5	2	2	1	2	4	19	3	2	4	2	4	4	18	1	1	5	5	2	4
76	24	2	4	3	5	5	5	13	1	1	3	4	1	3	18	4	2	1	4	4	3	21	5	4	4	1	3	4
62	12	2	1	1	4	1	3	13	1	2	3	1	2	4	19	1	5	5	4	3	1	18	4	3	1	3	4	3
80	23	5	2	3	4	5	4	18	4	3	2	5	3	1	22	5	5	2	2	5	3	17	3	3	4	2	1	4
67	11	3	1	1	1	3	2	20	1	5	2	4	3	5	14	1	2	4	3	3	1	22	4	1	2	5	5	5
83	18	2	4	5	1	1	5	23	3	5	4	5	5	1	20	2	4	5	4	4	1	22	1	5	5	2	4	5
85	26	5	3	3	5	5	5	21	5	5	3	2	5	1	17	3	2	2	4	1	5	21	1	3	5	5	4	3
72	13	1	3	2	1	2	4	20	4	2	4	3	4	3	24	4	2	4	4	5	5	15	2	2	2	3	3	3
72	28	5	5	5	5	3	5	14	2	2	3	2	3	2	14	1	2	5	1	1	4	16	2	2	1	4	4	3
64	19	2	3	4	1	5	4	11	2	2	1	3	1	2	18	5	1	2	2	4	4	16	1	4	2	4	4	1
82	20	2	4	3	4	5	2	20	3	3	5	2	4	3	23	4	4	5	5	2	3	19	1	2	4	4	5	3
73	13	1	1	3	3	4	1	22	3	3	4	5	2	5	18	1	2	2	5	5	3	20	4	1	3	2	5	5
73	19	2	3	5	4	2	3	19	2	3	3	4	2	5	16	3	5	1	4	1	2	19	1	5	5	2	4	2
71	18	2	2	4	4	1	5	16	3	3	1	4	4	1	14	3	3	1	1	5	1	23	3	5	2	4	4	5
78	13	4	3	2	1	2	1	23	4	4	5	5	1	4	21	4	5	5	1	5	1	21	4	4	2	4	4	3
83	21	5	1	2	4	4	5	20	2	5	3	2	3	5	23	5	2	3	5	4	4	19	4	2	3	5	4	1

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	COMPETENCIAS LABORALES	COMPETENCIA CIENTÍFICA	COMPETENCIA PROCEDIMENTAL	COMPETENCIA PERSONAL	COMPENTENCIA SOCIAL
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2
2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2

2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3
2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	3
2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2
1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2

2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2
3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	1
2	3	3	2	1	1	1	2	1	3	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1

2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2
2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2

3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2
2	2	2	1	3	3	3	2	3	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

ANEXO N° 06 – BAREMACION

	Deficiente	Regular	Eficiente
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	14 a 36	37 a 59	60 a 80
PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	2 a 4	5 a 7	8 a 10
PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	2 a 4	5 a 7	8 a 10
PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	3 a 7	8 a 12	13 a 15
PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	4 a 9	10 a 15	16 a 20
PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	5 a 8	9 a 12	13 a 15
PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	2 a 4	5 a 7	8 a 10

	Bajo	Medio	Alto
COMPETENCIAS LABORALES	24 a 56	57 a 89	90 a 120
COMPETENCIA CIENTÍFICA	6 a 14	15 a 23	24 a 30
COMPETENCIA PROCEDIMENTAL	6 a 14	15 a 23	24 a 30
COMPETENCIA PERSONAL	6 a 14	15 a 23	24 a 30
COMPENTENCIA SOCIAL	6 a 14	15 a 23	24 a 30