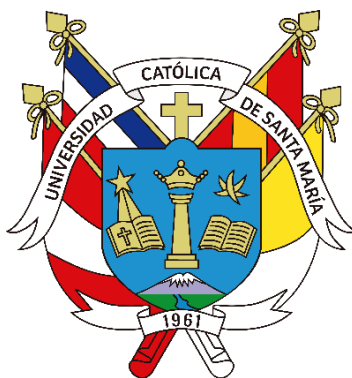


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Económico Administrativas
Escuela Profesional de Administración de Empresas



**Relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la
empresa Pracor S.A.C., Majes Arequipa, 2022**

Tesis presentada por los Bachilleres:

Chambi Cuno, Karen Gabriela

ORCID: 0009-0008-2840-963X

Prado Reyes, Carlos Alonso

ORCID: 0009-0009-3604-9758

para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor (a):

Dr. Siles Neyra, Mario Oswaldo

ORCID: 0000-0002-2288-0040

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 06 de Marzo del 2024

Dictamen: 009162-C-EPAE-2024

Visto el borrador del expediente 009162, presentado por:

2016222972 - CHAMBI CUNO KAREN GABRIELA

2016800821 - PRADO REYES CARLOS ALONSO

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA
PRACOR S.A.C., MAJES AREQUIPA, 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**29658506 - UGARTE CONCHA ANGEL ROLAND
DICTAMINADOR**



**29645810 - MIDOLO RAMOS WILFREDO ROMAN
DICTAMINADOR**



**29378657 - RIVEROS TACO LUIS ALFREDO
DICTAMINADOR**



Relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa Pracor S.A.C., Majes Arequipa, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	oldri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
7	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Dedicatoria

A nuestras familias, cimientos de amor y apoyo inquebrantable, quienes han sido nuestra fortaleza en cada paso del camino. Sin su constante aliento y sacrificio, este logro no sería posible. Con gratitud infinita, dedicamos esta tesis a ustedes.



Agradecimiento

A nuestros distinguidos asesores de tesis, quienes con su sabiduría, orientación y paciencia infinita nos han guiado en este arduo pero gratificante camino. Su compromiso y dedicación han sido fundamentales para nuestro éxito. Les agradecemos sinceramente por su invaluable contribución y apoyo a lo largo de este proceso de titulación.



RESUMEN

Mientras que el talento humano se refiere a las capacidades distintivas y valiosas de los empleados de una empresa, la gestión por competencias se centra en identificar y desarrollar las habilidades clave de los empleados. Es así que, el presente estudio buscó determinar la relación entre dichas variables dentro de la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023. Para ello, metodológicamente se enmarcó en un nivel descriptivo correlacional y en un diseño no experimental de corte transversal. Además, la recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios (una para cada variable), mismos que fueron aplicados a 100 trabajadores (tamaño muestral determinado de manera no probabilística) de la empresa en cuestión. Los resultados indicaron una correlación débil, pero significativa entre las variables objeto de estudio ($\rho = 0.381$; $p = 0.000$); lo sugiere que, una estrategia de gestión por competencias es relevante para incrementar los niveles de talento humano y, consecuentemente, optimar el rendimiento de la organización. Esto último sustenta el diseño y ejecución de políticas y prácticas en beneficio de los empleados.

Palabras claves:

Gestión por competencias, talento humano, empleados.

ABSTRACT

While human talent refers to the distinctive and valuable capabilities of a company's employees, competency-based management focuses on identifying and developing employees' key skills. Thus, this study sought to determine the relationship between these variables within the company PRACOR S.A.C., Majes - Arequipa, 2023. For this purpose, methodologically, it was framed in a descriptive correlational level and in a non-experimental cross-sectional design. In addition, data collection was carried out by means of two questionnaires (one for each variable), which were applied to 100 workers (sample size determined in a non-probabilistic manner) of the company in question. The results indicated a weak but significant correlation between the variables under study ($\rho = 0.381$; $p = 0.000$), suggesting that a competency-based management strategy is relevant to increase the levels of human talent and, consequently, to optimize the organization's performance. The latter supports the design and implementation of policies and practices for the benefit of employees.

Key words:

Competency management, human talent, employees.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema	3
1.2. Descripción	3
1.2.1. Campo, área y línea	5
1.2.2. Tipo de problema.....	5
1.2.3. Variables.....	5
1.2.4. Interrogantes básicas.....	9
1.3. Justificación	9
1.3.1. Justificación práctica	9
1.3.2. Justificación teórica	10
1.3.3. Justificación metodológica	10
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos	10
1.5. Marco Teórico.....	11
1.5.1. Marco conceptual	11
1.6. Antecedentes	21
1.6.1. Internacionales.....	21
1.6.2. Nacionales	22
1.6.3. Locales.....	24

1.7.	Hipótesis	26
1.7.1.	Hipótesis general	26
1.7.2.	Hipótesis específicas.....	26
2.1.	Técnicas e instrumentos	27
2.1.1.	Técnicas	27
2.1.2.	Instrumentos	27
2.2.	Estructura de los instrumentos	28
2.3.	Campo de verificación	31
2.3.1.	Ámbito.....	31
2.3.2.	Temporalidad.....	31
2.3.3.	Unidades de estudio.....	31
2.4.	Estrategia de recolección de datos	32
3.2.	Resultados descriptivos por variables y dimensiones	42
3.3.	Resultados inferenciales.....	47
3.3.1.	Prueba de normalidad	47
3.3.2.	Contrastación de las hipótesis.....	48
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
	ANEXO 1. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA	66

ÍNDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1</u> Operacionalización de las variables.....	6
<u>Tabla 2</u> Matriz de consistencia	7
<u>Tabla 3</u> Variable gestión por competencias.....	34
<u>Tabla 4</u> Variable Talento Humano	38
<u>Tabla 5</u> Baremación gestión por competencias	42
<u>Tabla 6</u> Baremación talento humano	42
<u>Tabla 7</u> Resultados descriptivos de la gestión por competencias y sus dimensiones	43
<u>Tabla 8</u> Resultados descriptivos del talento humano y sus dimensiones.....	45
<u>Tabla 9</u> Prueba de normalidad	47
<u>Tabla 10</u> Correlación entre la gestión por competencias y el talento humano	48
<u>Tabla 11</u> Correlación entre las competencias genéricas y el talento humano	49
<u>Tabla 12</u> Correlación entre las competencias específicas y el talento humano.....	50
<u>Tabla 13</u> Correlación entre la eficacia personal y el talento humano.....	51

INTRODUCCIÓN

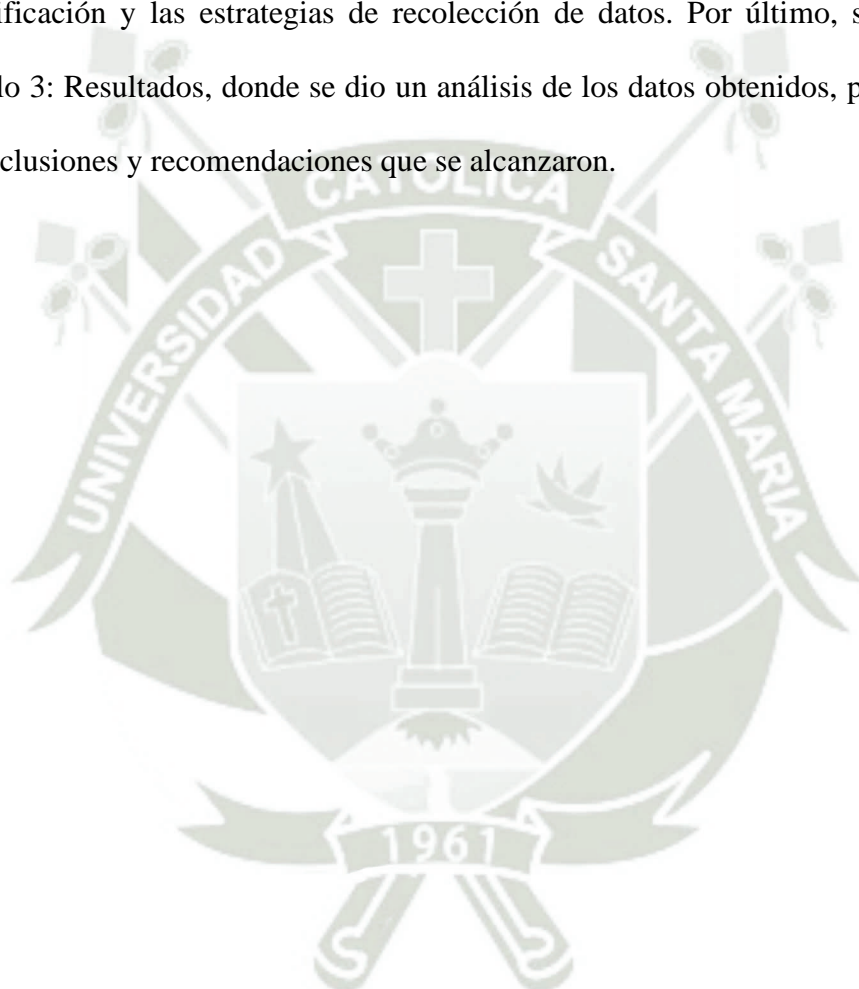
La gestión por competencias, entendido como un conjunto de procedimientos encaminados a la detección y fomento de las habilidades y conocimientos de los trabajadores (Lora et al., 2020), representa el pilar de cualquier sistema administrativo, necesario para el logro de objetivos organizaciones, fomentando el compromiso de los colaboradores y un mejor desempeño laboral (Embid et al., 2011).

De la misma forma, el talento humano compuesto por los conocimientos y habilidades del personal de una organización (Dessler & Varela, 2012), día a día cobra mayor relevancia para el éxito de las empresas, por lo que constituye un activo muy importante para la misma y su correcta administración es un desafío fundamental para las organizaciones (Chiavenato, 2009).

Por lo expuesto, la presente investigación pretende determinar la relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023, debido a que una mejor gestión por competencias resulta la generación de ventajas competitivas a través del desempeño laboral (Lora et al., 2020).

Es entonces que las recomendaciones que se plantearon buscan apoyar a la empresa con la generación y establecimiento de estrategias para desarrollar una correcta gestión de competencias que le permitan aprovechar los conocimientos y habilidades de su talento humano, a fin de que se pueda incrementar la productividad y competitividad de la organización.

Para lo cual, el presente estudio se encuentra dividido en los siguientes capítulos: Capítulo 1: Fundamentos teóricos, donde se da una descripción del problema, se examinan las variables, se plantea la justificación, objetivos e hipótesis, y se presenta el marco teórico y los antecedentes para darle base a la investigación. Luego, el Capítulo 2: Aspectos metodológicos, en el cual se expone las técnicas e instrumentos usados, así como el campo de verificación y las estrategias de recolección de datos. Por último, se desarrolló el Capítulo 3: Resultados, donde se dio un análisis de los datos obtenidos, para dar paso a las conclusiones y recomendaciones que se alcanzaron.



Capítulo 1: Fundamentos teóricos

1. Planteamiento teórico

1.1. Problema

Relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

1.2. Descripción

El término competencias, según Jiménez (2017), tomó gran valor en disciplinas como la administración de empresas, sociología, educación, entre otras, allá por los años 90. En los países de primer mundo, la gestión de competencias ha venido progresando exponencialmente en el ámbito empresarial, esto debido al interés del propio gobierno brindando estímulos tanto económicos como políticos, reduciendo la burocracia para solicitar créditos, creando metas empresariales, etc.; todo ello a fin de generar un capital humano altamente especializado.

Las competencias de directivos y trabajadores se plasman en las habilidades y destrezas que exhiben durante el cumplimiento de sus labores. Además, en la actualidad se vive a la par del avance tecnológico y en consecuencia de ello, en la era del conocimiento, por lo que la capacitación del personal y el desarrollo de competencias es una herramienta fundamental si la empresa desea tener una ventaja competitiva. Es así que, para Guerrero et al. (2013), la gestión por competencias es vista como un instrumento enfocado en lograr resultados eficientes dentro del proceso productivo gracias al talento humano que la empresa posee.

La aplicación de la gestión basada en las competencias es de gran valor e importancia, ya que se corresponde con los requerimientos del mercado laboral en la actualidad. Asimismo, mediante la gestión de competencias se busca generar y desarrollar personal altamente capaz y especializado para ocupar.

Por otro lado, según Prieto (2013), el talento humano implica planeamiento, organización y desarrollo, así como un control efectivo y eficaz de aquellas técnicas que incentivan o promueven el correcto desempeño del capital humano y, consecuentemente, el logro de sus objetivos.

Para Chiavenato (2009), la administración del talento humano, en la actualidad, es un requisito necesario para lograr el éxito en una empresa. Como organización, tener gran cantidad de empleados no significa que haya talentos en la misma magnitud, es decir, un talento es un tipo especial de persona, pero no toda persona es talento. Para que un individuo sea considerado como talento este debe contar con cualidades competitivas y diferenciables, para lograr ello, Chiavenato (2009) plantea cuatro aspectos esenciales: (1) conocimiento, (2) habilidad, (3) juicio y (4) actitud. Entonces, según Mejía et al. (2013), como empresa, invertir en capacitar y educar a los trabajadores se verá reflejado en la rentabilidad y el desarrollo económico de una sociedad. Con esto, el talento humano está asociado al nivel de educación.

En resumen, una buena gestión por competencias que ayude en la captación del mejor talento humano implica que la empresa logre obtener ventajas competitivas en su sector, lo que, a su vez, contribuirá con su desarrollo y crecimiento.

Por lo expuesto, la presente investigación, buscará, en primera instancia, conocer la situación actual de las variables de estudio en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa; y, a partir de ello, determinar una relación entre las mismas.

1.2.1. Campo, área y línea

- Campo: Ciencias sociales
- Área: Administración de empresas
- Línea: Gestión del talento humano

1.2.2. Tipo de problema

Este estudio se planteó a un nivel descriptivo correlacional debido a que, según Hernández et al. (2014), se realiza la descripción de cada una de las variables y se pretende establecer el grado de relación entre las mismas.

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal, pues no se trastocan intencionalmente las variables del estudio. Asimismo, el corte fue transversal, ya que, según Hernández et al. (2014), la recolección de la información se da en un solo momento.

1.2.3. Variables

1.2.3.1. Análisis de variables.

- Variable 1: Gestión por competencias
- Variable 2: Talento humano

1.2.3.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores
Variable 1: Gestión por competencias	Competencias genéricas	Conocimientos
		Habilidades
		Actitudes
	Competencias específicas	Comportamientos observables
		Comportamientos habituales
		Proactividad
	Eficacia personal	Autogobierno
		Desarrollo personal
		Planeación
	Variable 2: Talento humano	Atracción
Selección		
Capacitación y desarrollo		
Desarrollo		Evaluación de desempeño
		Retroalimentación de desempeño
Retención		Determinación de la comprensión
	Servicio fiable	

Nota. Para la identificación de los indicadores y dimensiones de la variable 1 “Gestión por competencias”, se tomó como referencia a Escobar (2005). De igual manera, para la variable 2 “Talento humano”, se consideró a Chiavenato (2009).

1.2.3.3. Matriz de consistencia.

Tabla 2

Matriz de consistencia

Interrogante general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensión	Indicadores	Metodología	
¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.	Dado que es crucial identificar las habilidades de los potenciales empleados para alcanzar un determinado desempeño de una empresa, es probable que una correcta gestión por competencias garantice la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.	Variable 1: Gestión por competencias	Competencias genéricas	Conocimientos	Tipo de Investigación: Básica	
					Habilidades		
					Actitudes		
				Competencias específicas	Comportamientos observables	Nivel de la Investigación: Descriptivo – Correlacional	
					Comportamientos habituales	Técnica: Encuesta	
				Eficacia personal	Proactividad	Instrumento: Cuestionario	
					Autogobierno	Universo: Trabajadores de la empresa PRACOR S.A.C.	
					Desarrollo personal		
¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?	Identificar la relación entre las competencias genéricas y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.	Dado que los recursos personales (tales como los conocimientos, las habilidades y las actitudes) son de gran interés para que las empresas puedan identificar a potenciales empleados, es probable que las competencias genéricas sean	Variable 2: Talento humano	Atracción	Planeación	Muestra: 100 trabajadores (por conveniencia)	
							Convocatoria
							Selección

importantes para la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

¿Cuál es la relación entre las competencias específicas y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?

Establecer la relación entre las competencias específicas y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Dado que los conocimientos y/o habilidades necesarias para desempeñar determinadas labores son requisitos para la identificación de empleados potenciales, es probable que las competencias específicas sean relevantes para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Capacitación y desarrollo

Desarrollo

Evaluación de desempeño

¿Qué relación existe entre la eficacia personal y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?

Determinar la relación entre la eficacia personal y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Dado que la facultad de un individuo para obtener los mejores resultados es necesaria al momento de identificar a potenciales empleados, es probable que la eficacia personal sea importante para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Retroalimentación de desempeño

Retención

Determinación de la comprensión

Servicio fiable

1.2.4. Interrogantes básicas

1.2.4.1. Interrogante general.

¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?

1.2.4.2. Interrogantes específicas.

¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre las competencias específicas y el talento humano en la empresa S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?

¿Qué relación existe entre la eficacia personal y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación práctica

El presente trabajo de investigación ayudó a conocer la relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023. Asimismo, la correcta utilización de los resultados a obtener llevó a tener beneficios sustanciales para la empresa; pues, en primera instancia, permitió conocer el proceso de gestión por competencias que sigue y, con ello, el talento humano se vio favorecido. Por otro lado, sirvió de retroalimentación para que la empresa pudiese implementar estrategias que la ayuden a mejorar.

1.3.2. Justificación teórica

La presente investigación se justificó en lo teórico, ya que las conclusiones a las cuales se llegó mediante el presente trabajo ayudaron a tener una visión más clara de la relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023. Además, los resultados que se obtuvieron permitieron conocer las deficiencias que la empresa tenía con respecto a las variables. Asimismo, esta investigación pudo ser considerada como base para trabajos similares.

1.3.3. Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación se justificó en lo metodológico debido a que este se desarrolló mediante una herramienta de medición como lo es el cuestionario, el cual contó con la validez requerida y la fiabilidad que correspondía. Por otro lado, este instrumento pudo ser utilizado en futuros estudios que consideren las variables que fueron analizadas en este trabajo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión por competencias y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre las competencias genéricas y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Establecer la relación entre las competencias específicas y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Determinar la relación entre la eficacia personal y el talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Marco conceptual

1.5.1.1. Gestión por competencias.

CIESPAL (2006) nos dice que la gestión por competencias se encamina a la adquisición y desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes de los trabajadores para generar beneficios a la empresa, teniendo como objetivos encaminar a las personas hacia el logro de los objetivos de la organización, determinar las conductas que se necesitan para un correcto desenvolvimiento en cada posición y precisar la división entre el desempeño que tienen los colaboradores con el esperado. Por lo que para su implementación se requiere precisar la visión, misión valores y objetivos estratégicos de la organización, establecer las competencias obligatorias para laborar en la empresa, fijar los perfiles de cada puesto, establecer las brechas de rendimiento, detectar necesidades e implementar acciones de mejora.

De acuerdo con Embid et al. (2011) la gestión por competencias es el fundamento de todo sistema administrativo, puesto que la identificación y el fomento de las capacidades y habilidades de los trabajadores es imprescindible para alcanzar las metas de la empresa. Así, la gestión por competencias estimula un cambio dentro de la cultura organizacional que permite a los empleados identificarse con la empresa y comprometerse con los objetivos organizacionales, resalta la misión y los valores de la

empresa, constituye un factor integrador de las distintas áreas de la empresa, promueve la identificación constante de fortalezas y oportunidades de mejora, contribuyendo a la mejora del desempeño de la organización.

Según Chávez (2012), en la actualidad, gestionar una empresa, en base a las competencias laborales, contribuye a desarrollar individuos que cuenten con conocimientos y habilidades enfocados en lograr un buen desempeño dentro de la empresa. Es así que, las competencias se han convertido en una manera de desarrollar el capital humano dentro de una organización.

Para Lago y Nadruz (2013), la gestión por competencias resulta ser un instrumento que prioriza al factor humano dentro de un proceso productivo, pues se enfoca en determinar y evidenciar el aporte de este a la empresa tanto en aspectos profesionales como sociales.

Alles (2015) expone que se trata de una estrategia destinada a la administración de los recursos humanos con el fin de encaminarlos a los planes de la empresa, ayudando a los jefes a conducir mejor la empresa, de este modo, cuando la gestión por competencias se proyecta de forma adecuada beneficia tanto a la organización como a los colaboradores.

Salazar et al. (2018) afirman que la gestión por competencias se fundamenta en la identificación del talento humano que sea consciente de lo que sabe y puede hacer en el entorno laboral, de manera que buscan realizar de forma adecuada sus funciones, apoyándose del trabajo en equipo, liderazgo, etc. De esta forma, dará como resultado la obtención de personal competente posicionado en el puesto ideal, para realizar sus actividades de forma eficiente. Por lo que, las organizaciones reducirán los tiempos de

repetición de labores, al reducirse los errores, aumentando su productividad y reduciendo los gastos de recursos.

Según de Sousa et al. (2019), la gestión por competencias permite el reconocimiento de los comportamientos de los colaboradores y su correspondencia con la misión y visión de la organización. De esta forma, posibilita, aligera y provee confianza a los jefes, para que puedan tomar mejores decisiones, puesto que establece una base para el diseño organizacional y definición de los puestos laborales, enfocándolos a la estrategia de la empresa y simplificando la adaptación a los cambios.

Para Mendieta et al. (2020), se enfoca en las actividades que los individuos realizan en sus trabajos, respecto a los comportamientos visibles que influyen en su desempeño. De esta forma, se orienta a la forma en cómo se deben lograr las metas, considerando la conducta individual, basando su seguimiento en las competencias establecidas por la empresa. Así, para la implementación de la gestión por competencias es necesario analizar el ambiente, los puestos y roles dentro de la organización, establecer competencias de referencia para cada puesto, comunicar internamente los mismos y renovar constantemente estas referencias.

Rey de Castro et al. (2020) manifiestan que comprende un conglomerado de teorías y métodos enfocados a impulsar las actividades de los individuos, con el fin de mejorar su desempeño en la empresa. Por lo cual, la gestión por competencias tiene que encaminarse a la organización de la empresa con sustento en el agente humano, buscando aprovechar las habilidades de sus trabajadores y fomentarlas.

Por su parte, Lora et al. (2020) consideran que la gestión por competencias representa la disipación de los modelos de gestión tradicionales arraigados en las empresas, por lo que la gestión cambia y se transforma en la administración,

identificación y fomento de las competencias individuales, buscando la detección de comportamientos encaminados a la consecución de las metas de la empresa. Así, lo describen como un proceso enfocado en la distinción e incremento de las habilidades, conocimientos, conductas y actitudes de los colaboradores de una empresa, con el propósito de lograr los objetivos planificados.

Entonces, a manera de resumen, Lora et al. (2020) manifiestan que los modelos de gestión basados en las competencias permiten realizar evaluaciones a los trabajadores de una empresa a fin de conocer el desarrollo de estos. Asimismo, este desempeño laboral resulta ser una ventaja competitiva para una organización, de ahí es que, en la actualidad, es de gran importancia.

1.5.1.1.1. Competencias genéricas.

Palomera et al. (2010) mencionan que este tipo de competencias son aplicables en gran parte de las ocupaciones, pues el aporte de estos se refleja en las herramientas intelectuales y procedimentales que requiere un sujeto para (1) analizar problemas, (2) evaluar estrategias, (3) aplicar conocimientos y (4) brindar soluciones. En esa línea, González M. y González T. (2008) señalan que las competencias genéricas incluyen elementos cognitivos y emocionales, las mismas que se expresan mediante (1) competencias instrumentales: capacidad de análisis o síntesis, (2) competencias personales: trabajo en equipo, y (3) competencias sistémicas: creatividad y liderazgo.

Rueda y Portilla (2020) consideran a las competencias genéricas como el conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes que toda persona necesita desarrollar para poder desenvolverse de forma adecuado en cualquier ambiente productivo, sin considerar la actividad, puesto o dificultad.

1.5.1.1.2. Competencias específicas.

Para Palomera et al. (2010) se refieren a saberes o manejo de tecnologías propios de una profesión, es decir, son competencias netamente vinculadas a una determinada profesión. En otras palabras, según Charria et al. (2011), las competencias técnicas (o específicas) permiten a sujeto desempeñarse en actividades particulares o propias de su profesión; asimismo, posee una importancia (1) social: mayor participación ciudadana de los individuos y (2) económica: incremento de la productividad y competitividad laboral. }

Para Useche y Artigas (2018), las competencias específicas se refieren a los conocimientos y habilidades propios de una ocupación, por lo que requieren determinados estudios y un nivel de especialización.

1.5.1.1.3. Eficacia personal.

Robbins y Judge (2009) explican que la eficacia personal se describe como la certeza que posee una persona acerca de tener la capacidad para desempeñar una labor. Por lo que a un mayor grado de eficacia personal le corresponde mayor confianza respecto a lograr exitosamente una tarea, así, un menor nivel de eficacia personal hace que los individuos reduzcan su desempeño o se rindan, mientras que un nivel mayor hace que pongan más esfuerzo. A su vez, las personas con un nivel alto de eficacia personal reaccionan mejor a la retroalimentación.

Según Maella (2010), este elemento conduce a que un profesional pueda obtener resultados satisfactorios en su ambiente laboral, lo que, a la larga, contribuye a lograr un buen desempeño empresarial. Asimismo, menciona que la responsabilidad, la automotivación, entre otros, son variables que facilitan el logro de la eficacia personal.

1.5.1.2. Talento humano.

De acuerdo con Chiavenato (2009) el talento humano es fundamental para el éxito de las empresas y está conformado por personas que tienen capacidades competitivas que los distinguen de los demás, lo cual los hace valiosos. Asimismo, para ser considerados como parte del talento humano, las personas deben poseer los siguientes aspectos: Conocimientos (saber resultado de aprender a aprender), habilidades (uso de los conocimiento para la resolución de problemas, creación e innovación), juicio (analizar situaciones para conseguir información, juzgar eventos y determinar prioridades) y actitud (conocer cómo producir que suceda algo, así, una actitud emprendedora ayuda al logro de metas). Por lo que la organización debe saber cómo estructurar, fortalecer y conservar su talento humano, para que generen resultados significativos.

Dessler y Varela (2012) exponen que el talento humano se encuentra constituido por todos los conocimientos, formación, habilidades y destrezas que poseen los trabajadores de una empresa. De manera que, los gerentes requieren de nuevos sistemas organizativos y habilidades de dirección para la selección, capacitación y motivación de sus colaboradores, con el fin de que trabajen comprometidos.

Para Vallejo (2015) gestionar el talento humano demanda acciones como reclutar, seleccionar, orientar, desarrollar y brindar seguimiento a los trabajadores, asimismo implica la formación de una base de datos que permita la correcta toma de decisiones para lograr el compromiso y sentido de pertenencia de los empleados con la organización, bajo dichas condiciones la productividad, calidad y el cumplimiento de los objetivos se verán beneficiadas. Por otro lado, para tener un alto talento humano se requiere del involucramiento y desarrollo del capital humano de tal manera que las competencias de cada trabajador sean favorecidas.

Por su parte, Amador (2016) nos dice que el talento humano se refiere a la inteligencia y a la capacidad intelectual de un individuo, siendo fundamental su gestión en las organizaciones, donde el reclutamiento y la selección de personal es imprescindible para detectar el talento. Asimismo, es importante el desarrollo de un plan para el incremento del talento, comenzando con la identificación de los trabajadores con potencial, supervisando su grado de preparación y sus posibilidades de rotación y promoción dentro de la empresa de acuerdo a sus habilidades, y potenciar su desempeño a través de la remuneración, prestaciones e incentivos.

De acuerdo con Jara et al. (2018), la gestión del talento humano está constituida por un conjunto de políticas y prácticas realizadas por la dirección de las empresas y que están relacionadas a la administración de los trabajadores, mediante procesos de reclutamiento, selección, capacitación, remuneraciones, incentivos y evaluaciones del desempeño. De esta manera se busca optimizar la producción de valor para la empresa, a través de acciones que permitan encaminar los conocimientos y habilidades de sus colaboradores al logro de los resultados planeados, y poder ser competitivos en el mercado. Así, se resalta la importancia de las personas para el éxito de las organizaciones.

Flores (2019) lo concibe como la base de toda empresa que lo guía hacia la eficiencia y la eficacia, siendo un patrimonio incommensurable que la empresa agrupa para conseguir la competitividad y el éxito. De este modo, su administración requiere de los siguientes aspectos: talentos (individuos que cuentan con habilidades y conocimientos que deben ser fomentados, renovados y retribuidos de manera continua, permitiendo la autonomía de los individuos para que puedan desarrollarse) y contexto (entorno interno donde los trabajadores se sientan cómodos, con el propósito de impulsar sus talentos, por

lo que debe contar con una organización flexible, integradora, comunicativa y con una correcta división del trabajo, que genere confianza y compromiso con la empresa).

Para Checa et al. (2020) la gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos planificados que proporciona a la empresa una forma óptima de usar su capital humano para el logro de sus objetivos organizacionales. Asimismo, fomenta el bienestar y compromiso de los colaboradores a través de una cultura organizacional adecuada, por lo que no solo debe considerar los intereses de la organización, sino también la perspectiva de los colaboradores respecto al trato que le brinda la empresa. Además, la implementación de un programa de gestión del talento humano es necesario para desarrollar las capacidades de los trabajadores e incrementar la productividad.

En concordancia con Alcívar et al. (2020), el talento humano es la agrupación de todos los saberes y destrezas de los individuos y equipos de trabajo dentro de las empresas, comprendiendo también las actitudes, valores y motivaciones de los mismos. Teniendo en cuenta que representa un carácter estructural de las empresas, por lo que supone la orientación consciente de los procesos hacia el fortalecimiento de las cualidades imprescindibles para el progreso del colaborador en su puesto d trabajo.

Díaz y Quintana (2021) consideran que la gestión del talento humano es un proceso que muy importante que determina el fracaso o el éxito de una empresa, puesto que las organizaciones necesitan personal altamente capacitado, es necesario que busquen la forma de desarrollar y actualizar las competencias de su personal. De esta manera, el talento humano se traduce en el conjunto de colaboradores que poseen las habilidades y capacidades necesarias para el funcionamiento de las empresas y el alcance de sus objetivos organizacionales.

Según Avila et al. (2022), el talento humano es un agente que fomenta la productividad, comprendiendo la inteligencia y las aptitudes necesarias para un determinado trabajo, por lo que el talento posibilita una adecuada toma de decisiones y el logro de mejores resultados. Asimismo, comprende a todos los individuos que son capaces de realizar su trabajo en el menor tiempo posible, con un mayor empeño y una mejor calidad. De esta forma, está reforzado por los siguientes elementos: El capital intelectual (conjunto de conocimientos que producen valor en la empresa), el capital humano (personal con una mejor educación, que aumenta la calidad del trabajo) y el capital social (colaboradores comprometidos con la empresa, que trabajan en equipo y le tienen confianza y respeto).

1.5.1.2.1. Atracción.

Para Ibáñez (2011), atraer talento humano implica una búsqueda continua de personal con altas capacidades para ocupar un determinado puesto laboral durante cierto periodo. El proceso de atracción genera varios sistemas de información que contribuyen a conocer de manera detallada las habilidades y capacidades de los individuos. En resumen, atraer talento humano implica encontrar personas capacitadas y confiables para ocupar un puesto de trabajo.

1.5.1.2.2. Desarrollo.

Según Ibáñez (2011), el desarrollo del talento humano está en relación directa con el valor de la empresa, además, no consiste solo en capacitar al personal de acuerdo a las necesidades del puesto en el que se encuentra sino también enfocarse en su desempeño laboral. Por otro lado, Oltra (2005) manifiesta que el desarrollo del factor humano implica la variedad de actividades y políticas enfocadas en mejorar e identificar las capacidades de los empleados, el grado de satisfacción de estos y su compromiso.

1.5.1.2.3. Retención.

Para Ibáñez (2011), retener y motivar al talento humano es, cada día, más complejo ya que depende que el actuar de la gran mayoría, por no decir todas, las áreas de la empresa, es decir, desde el departamento de recursos humanos hasta cada uno de los departamentos. Las políticas de retención deben basarse en analizar y comprender aquellas razones que conducen al trabajador a optar por la rotación. Es por ello que, Dolan y Raich (2010) mencionan que la unidad de recursos humanos tendrá que formar a los responsables de cada área para que estos contribuyan con el desarrollo y retención del talento humano en su respectivo departamento.

1.5.1.3. Leyes para trabajos temporales y fijos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un empleo temporal es el que una empresa emplea a individuos por un periodo específico: duración determinada, en base a proyectos o tareas, trabajo ocasional incluso por días. Por otro lado, el empleo permanente hace referencia a actividades laborales que demandan un tiempo completo, gratificaciones, seguro, etc. Ante lo mencionado, en el Perú, estas modalidades de empleo se rigen bajo el Decreto Legislativo N° 728 que, en específico, es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (2017). Esta abarca tres principios: (1) fomenta la capacitación y formación laboral, (2) garantizar y proteger los ingresos de los empleados y (3) promover la productividad laboral.

1.6. Antecedentes

1.6.1. Internacionales

Sánchez et al. (2017) en su trabajo de investigación, tuvieron como objetivo el diseño de un modelo para desarrollar íntegramente competencias laborales y las herramientas que estas requieran para su aplicación, asimismo, esta debía integrar procesos en los que se centre el perfil competitivo y que contribúan a incrementar el desempeño laboral en las empresas. Para el análisis de las variables potenciales usaron un procedimiento en el que analizaron el conceso de estas dentro de un modelo teórico, cabe mencionar que los aportes de la investigación se reflejaron en este último. Por otro lado, identificaron cuatro dimensiones las que se distinguieron por (1) las principales corrientes de estudio de las competencias y (2) por el diseño del sistema de gestión de capital humano. Los instrumentos que usaron para el cálculo de los indicadores reflejaron un incremento en la perspectiva del empleado, en el nivel y desarrollo de sus competencias y, en general, en los resultados que puede gozar una empresa.

El artículo desarrollado por Pacherez y Marrufo (2020) tuvo como propósito la propuesta y validación de un modelo de gestión por competencias a fin de optimizar el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Rioja, 2020. Con respecto al aspecto metodológico, el estudio que desarrollaron fue de tipo aplicada, con un enfoque cualitativo, de diseño no experimental, descriptivo y propositivo. La recolección de data la hicieron mediante la encuesta (técnica), aplicando al cuestionario como instrumento. La principal conclusión a la que llegaron fue que los colaboradores de dicha municipalidad presentaron un desempeño laboral deficiente, es así que resultó necesario la implementación y el diseño de un modelo de gestión por competencias; asimismo, mediante ello lograron el desarrollo y fortalecimiento de las competencias

cognitivas, habilidades y actitudes que, a su vez, optimizaron el rendimiento y productividad del capital humano.

La tesis elaborada por Anda (2020) buscó determinar la percepción de los empleados, técnicos y administrativos, del bienestar laboral y personal con respecto a la gestión de talento humano. En el ámbito metodológico, su estudio fue correlacional con un enfoque cuantitativo y de diseño transversal; asimismo, hizo uso de la encuesta (instrumento) para la recolección de datos. Las variables de estudio que consideró fueron (1) el tiempo de organización, (2) el bienestar psicológico y (3) la satisfacción. Concluyó que la segunda variable se relaciona significativamente con la tercera, es decir, mientras el empleado presente un mayor bienestar en lo psicológico, su satisfacción aumentará.

Por último, el estudio elaborado por Obando (2020) pretendió dar a conocer la importancia de capacitar al talento humano sobre la productividad. Para ello, a fin de dar cumplimiento al objetivo, el autor optó por una investigación bibliográfica, en la que también buscó comprender y describir el aporte de la capacitación al éxito y desempeño de una empresa. La metodología que siguió, como se mencionó, fue una revisión bibliográfica, en la que usó criterios tanto de exclusión como de inclusión. El autor extrajo 30 artículos, 11 de estos fueron seleccionados para la revisión. El principal resultado al que llegó fue que existen empresas para las que el talento humano es pieza clave, por ello es que es necesario brindarles formación en ámbitos sociales y en aspectos específicos que requieren su puesto laboral.

1.6.2. Nacionales

El trabajo elaborado por Saavedra (2021) tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los usuarios internos del Centro de Salud Juan Guerra, 2021. Para ello, siguió una metodología en el que la

investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo – correlacional y de corte transversal. Su muestra fue calculada de manera no probabilística y estuvo conformada por 30 individuos. Como parte de los resultados, obtuvo que el 44% de los encuestados coinciden en que la gestión por competencias influye en el desempeño laboral a nivel medio. En general, concluyó que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

El trabajo de Rojas (2016) buscó determinar la incidencia de la gestión del talento humano sobre la productividad laboral del personal que labora en la empresa FISIM S.A.C. Con respecto al marco metodológico, fue una investigación descriptiva – correlacional, de tipo aplicado, por su temporalidad fue seccional o sincrónico, de carácter explicativo, la fuente de datos que tuvo fue mixta, de enfoque cuantitativo, de naturaleza empírica y experimental. Con respecto a los resultados, el autor evidenció que la gestión de talento humano, dentro de la empresa en cuestión, fue una limitante para el personal; a causa de ello, propuso el diseño de un sistema de gestión de talento humano con el propósito de incrementar la productividad laboral.

Guzman (2019) tuvo como objetivo establecer el nivel de competencias laborales presentes en el talento humano que labora en la división de pediatría del hospital de la P.N.P. Augusto B. Leguía. Su estudio fue de tipo aplicado y descriptivo, donde seleccionó una muestra no probabilística, por conveniencia, que ascendió a 24 individuos (total de la población). Para la recolección de información hizo uso de la técnica de observación, es así que el instrumento que utilizó fue la ficha de cotejo, la cual estuvo compuesta por 22 ítems. El principal resultado al que llegó fue que los empleados de la unidad de estudio presentaron un nivel medio de competencias laborales relacionadas, específicamente, al conocimiento, productividad y trabajo en equipo.

Por último, el trabajo de Mini (2022) buscó determinar una relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en el área de enfermería de un hospital nacional. Su marco metodológico consistió en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo – correlacional y de corte transversal. El muestreo lo realizó por conveniencia (no probabilístico) mediante el que consideró a 75 sujetos (de un total de 117). Para la recolección de datos usó dos cuestionarios (una para cada variable), los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos; por otro lado, su confiabilidad la realizó en base al estadístico Alfa de Cronbach. La autora concluyó que existe una relación positiva y significativa entre las variables de estudio.

1.6.3. Locales

El estudio desarrollado por Gomez (2019) tuvo como objetivo analizar las características del capital humano y, a partir de ello, desarrollar un modelo de gestión de talento para la entidad financiera Scotiabank. En cuanto a lo metodológico, fue un estudio cualitativo y descriptivo. El modelo lo estructuró en tres etapas: (1) elaboración del catálogo de competencias, (2) sistematización del conocimiento y (3) identificación de los requerimientos competitivos. Dentro de los resultados, el autor destacó que la entidad financiera inició una captación agresiva de talento, asimismo llevó a cabo un programa para universitarios. Por otro lado, la empresa está considerando en mayor medida la formación interna de sus colaboradores, principalmente en temas de gestión de personal.

El trabajo de Huancahuire (2018) buscó diseñar un modelo de gestión por competencias para desarrollar y fortalecer el talento humano que, consecuentemente, optimizará los servicios de mantenimiento mecánico para el transporte minero que ofrece la empresa. El marco metodológico consistió en una investigación de alcance no experimental, descriptiva y explicativa y con un diseño transversal. Las técnicas de

recolección que utilizó fueron (1) la observación, (2) entrevista, (3) encuestas, (4) bibliografía e (5) internet. En esa línea, los instrumentos fueron (1) cuestionario de entrevista, (2) cuestionario de encuesta y (3) el investigador. La muestra fue conformada por 40 trabajadores y 4 administrativos, recalcar que esto fue obtenido de manera no probabilística (por conveniencia). La conclusión a la que llegó fue que la unidad de estudio aplique el modelo diseñado a fin de emular los resultados de las grandes empresas del sector a fin de mejorar su competitividad y la prestación de sus servicios.

Dávila (2016) se centró en analizar las competencias del área de gestión humana, de la empresa Stracon GyM, para plantear propuestas que contribuyan a optimizar el desarrollo personal de los empleados. El autor organizó capacitaciones para promover las actitudes, habilidades o conocimientos del capital humano, con el fin de que la organización cumpla con el logro de sus objetivos. Las técnicas que usó para llevar a cabo la capacitación fueron (1) talleres, (2) cursos y (3) recursos didácticos.

Por último, el trabajo de Carpio (2019) tuvo como objetivo principal determinar cómo perciben los trabajadores la gestión de talento humano en una empresa constructora. En cuanto a lo metodológico, fue un estudio correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. Para la recolección de datos aplicó dos instrumentos: (1) Evaluación General de las Prácticas Administrativas de RRHH y (2) Evaluación de Satisfacción Laboral. La principal conclusión a la que llegó el autor fue que el 62% de los trabajadores percibieron que la gestión del talento humano se encontraba en un nivel bueno y excelente.

1.7. Hipótesis

1.7.1. *Hipótesis general*

Dado que es crucial identificar las habilidades de los potenciales empleados para alcanzar un determinado desempeño de una empresa, es probable que una correcta gestión por competencias garantice la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

Dado que los recursos personales (tales como los conocimientos, las habilidades y las actitudes) son de gran interés para que las empresas puedan identificar a potenciales empleados, es probable que las competencias genéricas sean importantes para la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Dado que los conocimientos y/o habilidades necesarias para desempeñar determinadas labores son requisitos para la identificación de empleados potenciales, es probable que las competencias específicas sean relevantes para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Dado que la facultad de un individuo para obtener los mejores resultados es necesaria al momento de identificar a potenciales empleados, es probable que la eficacia personal sea importante para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Capítulo 2: Aspectos metodológicos

2. Planteamiento operacional

2.1. Técnicas e instrumentos

2.1.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para la realización de la presente investigación fue la encuesta, esta permitió recolectar la información necesaria acerca de las variables de estudio por medio de las apreciaciones de los trabajadores de la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

2.1.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la presente investigación fue el cuestionario, exactamente dos: una para cada variable; asimismo, estos se elaboraron con ítems acorde a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. Por otro lado, estos instrumentos fueron aplicados a los trabajadores de la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

2.2. Estructura de los instrumentos

Se aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable. Los ítems estuvieron de acorde a cada una de las dimensiones e indicadores.

Los cuestionarios estuvieron basados en una escala de Likert; ya que, mediante esta se pretendió medir el grado de conformidad del encuestado con cada uno de los ítems planteados. Es decir, no se limitó al encuestado a responder de manera dicotómica sino matizar su opinión y conocerla a detalle.

1. Muy en desacuerdo
2. Algo en desacuerdo
3. Indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo)
4. Algo de acuerdo
5. Muy de acuerdo

Además, para facilitar la exposición y comprensión de la información recolectada se empleó la baremación, con el propósito de ordenar dicha data, donde los resultados en forma de escala de Likert del 1 al 5, obtenidos a partir de los instrumentos, fueron agrupados en 3 rangos (mala, moderada y buena). Para ello, se determinó el mínimo y máximo puntaje, y la cantidad de rangos a utilizar, con lo cual se obtuvo la amplitud de los mismos y se establecieron escalas de valoración.

Cuestionario para la variable 1: Gestión por competencias

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<i>Competencias Genéricas</i>						
1	Cuento con conocimientos generales sobre las labores que podría realizar durante mi jornada laboral					
2	Conozco el proceso productivo de la empresa					
3	Me considero capaz de realizar cualquiera actividad que se me encomiende					
4	Considero que resalto sobre el resto en todas las actividades que se me encargan					
5	A pesar de no sentirme bien emocional o físicamente siempre cumplo con las actividades encomendadas					
6	No dejo que mis problemas personales afecten mi desempeño laboral					
<i>Competencias Específicas</i>						
7	Considero que el esfuerzo que hago durante mi jornada laboral es observado por mis jefes					
8	Conozco a detalle las labores que tengo que realizar					
9	Considero que estoy especializado en alguna actividad del proceso productivo					
10	Considero que el esfuerzo personal durante la jornada laboral es importante para mi desarrollo individual					
11	Soy responsable de mis acciones en mi vida cotidiana y en el trabajo					
<i>Eficacia personal</i>						
12	Ante un problema siempre tomo precauciones para que las consecuencias no sean tan graves					
13	Si se presenta un conflicto laboral actúo antes que el resto para evitar problemas entre compañeros de trabajo					
14	Soy capaz de tomar decisiones que contribuyan a lograr mis objetivos					
15	Considero que la automotivación contribuye con la persistencia y el logro de mis objetivos					
16	Las actividades (recreativas o de otro tipo) fuera de la jornada laboral contribuyen a mejorar mi desempeño laboral					
17	Destinar el tiempo libre para mi desarrollo personal contribuye con mi eficacia en el trabajo					

Cuestionario para la variable 2: Talento humano

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<i>Atracción</i>						
1	Considero que la empresa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal					
2	Considero que las gestiones que realiza la empresa van de acorde a los requerimientos de cada área					
3	Los requerimientos de personal están de acorde a los requerimientos de cada área					
4	Considero que las técnicas y medios de reclutamiento que aplica la empresa son eficaces					
5	La empresa se preocupa por lograr mejoras en la productividad laboral					
6	Las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas					
<i>Desarrollo</i>						
7	La empresa administra de manera adecuada los recursos en beneficio propio y, consecuentemente, en el de sus trabajadores					
8	La empresa invierte en capacitaciones, para sus trabajadores, que ayuden a resolver dudas o problemas					
9	La empresa evalúa de manera continua el desempeño de sus trabajadores					
10	Considero que la evaluación de desempeño contribuye a lograr mejoras en la empresa					
11	Considero que la empresa motiva a sus trabajadores para mejorar el desempeño laboral					
12	La empresa implementa políticas para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores					
<i>Retención</i>						
13	La empresa compensa adecuadamente las horas extras de sus trabajadores					
14	Considero que un aumento salarial mejoraría mi desempeño laboral					
15	Percibo algún beneficio salarial fuera de mi remuneración					
16	La entrega de bonos u otros incentivos me motivan a mejorar mi desempeño laboral					

2.3. Campo de verificación

2.3.1. *Ámbito*

El presente trabajo se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa PRACOR S.A.C. Ubicada en Los Molles S/N Parcela 383 Sector A, Majes – Caylloma – Arequipa.

2.3.2. *Temporalidad*

El horizonte temporal estuvo abocado al presente, es decir, fue un estudio coyuntural. Siendo más específicos, se desarrolló durante el primer semestre del presente año, 2023.

2.3.3. *Unidades de estudio*

2.3.3.1. Universo.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la población representa el conjunto total de elementos que son de interés para la investigación, de la cual se extraen las conclusiones y se determina la muestra. Así, la población del presente estudio estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores de la empresa PRACOR S.A.C., los cuales representan un total de 100 individuos.

2.3.3.2. Muestra.

Según Hernández et al. (2014), la muestra comprende un grupo de individuos representativos de la población, la cual será sometida a un exhaustivo para poder alcanzar resultados confiables sobre de la población vinculados a las variables bajo estudio. De este modo, la técnica de muestreo que se utilizó fue no probabilística y censal; puesto

que, se consideró a toda la población. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por los 100 trabajadores de la empresa PRACOR S.A.C.

2.4. Estrategia de recolección de datos

Para efectos de la recolección de datos se realizaron los pasos siguientes:

- Primero, se llevaron a cabo las coordinaciones necesarias con la empresa PRACOR S.A.C., con el propósito de conseguir el permiso necesario para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la misma.
- Segundo, se realizó el establecimiento de las áreas y trabajadores a los cuales se aplicarían los cuestionarios.
- Tercero, se comunicó a los colaboradores de la empresa la finalidad de la presente investigación, con el objetivo de que se sientan más involucrados con la misma.
- Cuarto, se coordinó la fecha y la hora en que se aplicarían los cuestionarios, para poder adecuarse a la disponibilidad del personal y no perjudicar sus labores.
- Quinto, antes de la aplicación de los instrumentos se explicó al personal la forma de llenado de los cuestionarios y que estos eran de carácter anónimo; por lo que, no perjudicarían su posición en la empresa; con el propósito de que se sintieran cómodos y libres al responder las preguntas.
- Sexto, se aplicó los cuestionarios de forma presencial en la fecha y hora acordadas.

Concluido el proceso de recolección se procedió a procesar la información, llevando a cabo los pasos siguientes:

- Primero, con la información conseguida se llevó a cabo la sistematización y el análisis de dicha data a través de la elaboración de una matriz de datos.
- Segundo, se realizó la estructuración de tablas para exponer de mejor manera los resultados conseguidos; asimismo, se agregó una descripción de las mismas, con el fin de simplificar la comprensión de la información. Para ello se empleó la baremación, con el propósito de ordenar la información recolectada en forma de escala de Likert del 1 al 5 en 3 rangos (mala, moderada y buena) y facilitar su entendimiento. Así, a través de la determinación del mínimo y máximo puntaje, y del número de rangos a utilizar, se estableció la extensión de los mismos y se formaron escalas de valoración. De este modo, se clasificaron los puntajes obtenidos en concordancia con las escalas definidas y se obtuvieron porcentajes sobre la cantidad de puntajes correspondientes a cada escala.
- Tercero, se empleó la prueba Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50 sujetos), para identificar si la data recolecta posee una distribución normal o no, y definir el tipo de pruebas (paramétricas o no paramétricas) que se utilizarán para determinar la relación entre las variables bajo estudio y sus dimensiones respectivas.
- Finalmente, se procedió a realizar la contrastación de las hipótesis, para culminar con la redacción de las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

Capítulo 3: Resultados

3.1. Resultados descriptivos por ítem

Tabla 3

Variable gestión por competencias

	<u>Muy en desacuerdo</u> %	<u>Algo en desacuerdo</u> %	<u>Indifer ente</u> %	<u>Algo de acuerdo</u> %	<u>Muy de acuerdo</u> %
Competencias Genéricas					
1.Cuento con conocimientos generales sobre las labores que podría realizar durante mi jornada laboral	0.0%	5.0%	30.0%	50.0%	15.0%
2.Conozco el proceso productivo de la empresa	0.0%	5.0%	30.0%	56.0%	9.0%
3.Me considero capaz de realizar cualquiera actividad que se me encomiende	0.0%	2.0%	25.0%	58.0%	15.0%
4.Considero que resalto sobre el resto en todas las actividades que se me encargan	0.0%	4.0%	34.0%	41.0%	21.0%
5.A pesar de no sentirme bien emocional o físicamente siempre cumplo con las actividades encomendadas	0.0%	3.0%	28.0%	42.0%	27.0%
6.No dejo que mis problemas personales afecten mi desempeño laboral	0.0%	0.0%	25.0%	41.0%	34.0%
Competencias Específicas					
7.Considero que el esfuerzo que hago durante mi jornada laboral es observado por mis jefes	0.0%	3.0%	47.0%	41.0%	9.0%
8.Conozco a detalle las labores que tengo que realizar	1.0%	1.0%	27.0%	50.0%	21.0%
9.Considero que estoy especializado en alguna actividad del proceso productivo	1.0%	1.0%	35.0%	50.0%	13.0%

10.Considero que el esfuerzo personal durante la jornada laboral es importante para mí desarrollo individual	1.0%	2.0%	21.0%	57.0%	19.0%
11.Soy responsable de mis acciones en mi vida cotidiana y en el trabajo	1.0%	2.0%	24.0%	46.0%	27.0%
Eficacia personal					
12.Ante un problema siempre tomo precauciones para que las consecuencias no sean tan graves	0.0%	7.0%	35.0%	44.0%	14.0%
13.Si se presenta un conflicto laboral actúo antes que el resto para evitar problemas entre compañeros de trabajo	1.0%	7.0%	34.0%	48.0%	10.0%
14.Soy capaz de tomar decisiones que contribuyan a lograr mis objetivos	0.0%	3.0%	30.0%	48.0%	19.0%
15.Considero que la automotivación contribuye con la persistencia y el logro de mis objetivos	1.0%	3.0%	24.0%	54.0%	18.0%
16.Las actividades (recreativas o de otro tipo) fuera de la jornada laboral contribuyen a mejorar mi desempeño laboral	0.0%	5.0%	33.0%	38.0%	24.0%
17.Destinar el tiempo libre para mi desarrollo personal contribuye con mi eficacia en el trabajo	0.0%	2.0%	32.0%	46.0%	20.0%

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

En la tabla 3, se observa los resultados descriptivos por ítem de la variable gestión por competencias, se identificó que:

- ✓ El 50% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a los conocimientos generales sobre las labores que podría realizar durante su jornada laboral, el 30% se encuentra indiferente, el 15% muy de acuerdo y solo el 5% se encuentra algo en desacuerdo.
- ✓ El 56% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto al conocimiento del proceso productivo de la empresa, el 30% se mostró indiferente, 9% muy de acuerdo y solo el 5% se encuentra algo en desacuerdo.
- ✓ El 58% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a sus capacidades para realizar cualquiera actividad que se les encomiende, el 25% se mostró indiferente, el 15% muy de acuerdo y solo el 2% algo en desacuerdo.
- ✓ El 41% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a su destacada habilidad sobre el resto en todas las actividades que se le encargan, el 34% se encuentra indiferente, el 21% muy de acuerdo y solo el 4% algo en desacuerdo.
- ✓ El 42% de los encuestado se mostraron algo de acuerdo respecto al cumplimiento de sus actividades encomendadas a pesar de no sentirse bien emocional o físicamente, el 28% se muestra indiferente, el 27% muy de acuerdo y solo el 3% algo en desacuerdo.
- ✓ El 41% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo respecto al manejo de sus problemas personales y su desempeño laboral, el 34% se muestra muy de acuerdo y solo el 25% indiferente.
- ✓ El 47% de los encuestados se mostraron indiferentes frente a las evaluaciones de sus jefes sobre su rendimiento durante la jornada laboral, el 41% se muestra algo de acuerdo, el 9% muy de acuerdo y solo 3 % algo en desacuerdo.
- ✓ El 50% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto al conocimiento de sus labores a realizar, el 27% se mostró indiferente, el 21% muy de acuerdo, y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 50% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a su especialización en alguna actividad del proceso productivo, el 35% se mostró indiferente, el 13% muy de acuerdo, y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 57% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la importancia de su esfuerzo personal en su desarrollo individual, el 21% se mostró

indiferente, el 19% muy de acuerdo, el 2% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.

- ✓ El 46% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la responsabilidad de sus acciones en su vida cotidiana y el trabajo, el 27% se mostró muy de acuerdo, el 24% indiferente, el 2% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 44% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a las precauciones que toman ante un problema para reducir las consecuencias, el 35% se indiferente, el 14% muy de acuerdo y solo el 7% muy en desacuerdo.
- ✓ El 48% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a su actuación antes que el resto para evitar problemas entre compañeros de trabajo, 34% se muestra indiferente, el 10% muy de acuerdo, el 7% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 48% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a sus capacidades de toma de decisiones para lograr sus objetivos, el 30% se muestra indiferente, el 19% muy de acuerdo y solo el 3% algo en desacuerdo.
- ✓ El 54% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la contribución de la automotivación al logro de sus objetivos, el 24% se mostró indiferente, el 18% muy de acuerdo, el 3% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 38% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la contribución de las actividades recreativas fuera de la jornada laboral en su desempeño laboral, el 33% se mostró indiferente, el 24% muy de acuerdo y solo el 5% algo en desacuerdo.
- ✓ El 46% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la contribución del uso del tiempo libre en la eficacia en el trabajo, el 32% se mostró indiferente, el 20% muy de acuerdo y solo el 2% algo en desacuerdo.

Tabla 4

Variable Talento Humano

	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indifer ente	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
	%	%	%	%	%
Atracción					
1.Considero que la empresa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal	1.0%	11.0%	31.0%	46.0%	11.0%
2.Considero que las gestiones que realiza la empresa van de acorde a los requerimientos de cada área	1.0%	5.0%	27.0%	57.0%	10.0%
3.Los requerimientos de personal están de acorde a los requerimientos de cada área	1.0%	6.0%	30.0%	47.0%	16.0%
4.Considero que las técnicas y medios de reclutamiento que aplica la empresa son eficaces	0.0%	4.0%	33.0%	40.0%	23.0%
5.La empresa se preocupa por lograr mejoras en la productividad laboral	0.0%	6.0%	32.0%	39.0%	23.0%
6.Las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas	0.0%	2.0%	28.0%	48.0%	22.0%
Desarrollo					
7.La empresa administra de manera adecuada los recursos en beneficio propio y, consecuentemente, en el de sus trabajadores	1.0%	5.0%	43.0%	35.0%	16.0%
8.La empresa invierte en capacitaciones, para sus trabajadores, que ayuden a resolver dudas o problemas	2.0%	5.0%	30.0%	47.0%	16.0%
9.La empresa evalúa de manera continua el desempeño de sus trabajadores	0.0%	3.0%	30.0%	47.0%	20.0%
10.Considero que la evaluación de desempeño contribuye a lograr mejoras en la empresa	0.0%	5.0%	23.0%	54.0%	18.0%
11.Considero que la empresa motiva a sus trabajadores para mejorar el desempeño laboral	0.0%	6.0%	28.0%	47.0%	19.0%
12.La empresa implementa políticas para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores	0.0%	3.0%	32.0%	41.0%	24.0%

Retención

13.La empresa compensa adecuadamente las horas extras de sus trabajadores	1.0%	3.0%	32.0%	39.0%	25.0%
14.Considero que un aumento salarial mejoraría mi desempeño laboral	0.0%	0.0%	10.0%	42.0%	48.0%
15.Percibo algún beneficio salarial fuera de mi remuneración	2.0%	4.0%	23.0%	44.0%	27.0%
16.La entrega de bonos u otros incentivos me motivan a mejorar mi desempeño laboral	0.0%	0.0%	12.0%	38.0%	50.0%

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio



En la tabla 4, se observa los resultados descriptivos por ítem de la variable talento humano, se identificó que:

- ✓ El 46% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo respecto al diseño de estrategias para satisfacer las necesidades del personal, el 31% se mostró indiferente, el 11% muy de acuerdo, el 11% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 57% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo respecto a las gestiones que realiza la empresa van de acorde a los requerimientos de cada área, el 27% se mostró indiferente, el 10% muy de acuerdo, el 5% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 47% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo respecto a los requerimientos de personal de acuerdo a casa área, el 30% se mostró indiferente, el 16% muy de acuerdo, el 6% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 40% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo respecto a la eficacia de las técnicas y medios de reclutamiento, el 33% se mostró indiferente, el 23% muy de acuerdo y solo e 14% algo en desacuerdo.
- ✓ El 39% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo respecto a la preocupación de la empresa por la productividad laboral, el 32% se mostró indiferente, el 23% muy de acuerdo, el 6% algo en desacuerdo y solo el 6% muy en desacuerdo.
- ✓ El 48% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo respecto a la efectiva supervisión que se realiza a los trabajadores, el 28% se muestra indiferente, el 22% muy de acuerdo y solo el 2% algo en desacuerdo.
- ✓ El 43% de los encuestados se mostraron indiferentes respecto a la administración adecuada de los recursos en beneficio propio y, consecuentemente, en el de sus trabajadores, el 35% se mostró algo de acuerdo, el 16% muy de acuerdo, el 5% algo en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 47% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la inversión e en capacitaciones por parte de la empresa, para sus trabajadores, que ayuden a resolver dudas o problemas, el 30% se mostró indiferente, el 16% muy de acuerdo, el 5% algo en desacuerdo y solo el 2% muy en desacuerdo.

- ✓ El 47% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la evaluación continua por parte de la empresa sobre el desempeño de sus trabajadores, el 30% se mostró indiferente, el 20% muy de acuerdo y solo el 3% muy en desacuerdo.
- ✓ El 54% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la contribución de la evaluación del desempeño en lograr mejoras en la empresa, el 23% se mostró indiferente, el 18% muy de acuerdo y solo el 5% muy en desacuerdo.
- ✓ El 47% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la contribución de la empresa sobre la motivación de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral, el 28% se mostró indiferente, el 19% muy de acuerdo y solo el 6% muy en desacuerdo.
- ✓ El 41% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la implementación de políticas para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, el 32% se mostró indiferente, el 24% muy de acuerdo y solo el 3% muy en desacuerdo.
- ✓ El 39% de los encuestados se mostraron algo de acuerdo en cuanto a la compensación adecuada de las horas extras de sus trabajadores, el 32% se mostró indiferente, el 25% muy de acuerdo, el 3% muy en desacuerdo y solo el 1% muy en desacuerdo.
- ✓ El 48% de los encuestados se mostraron muy de acuerdo a la idea de que un aumento salarial mejoraría mi desempeño laboral, el 42% se mostró algo de acuerdo y solo el 10% indiferente.
- ✓ El 44% de los encuestados se mostraron muy de acuerdo en cuanto a la percepción de algún beneficio salarial fuera de su remuneración, el 27% se mostró muy de acuerdo, el 23% indiferente, 4% algo en desacuerdo y solo el 2% muy en desacuerdo.
- ✓ El 50% de los encuestados se mostraron muy de acuerdo en cuanto a la motivación sobre su desempleo laboral a partir de la entrega de bonos u otros incentivos, el 38% se mostró algo de acuerdo y solo el 12% indiferente.

3.2. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

El instrumento que mide la variable gestión por competencias se encuentra compuesto por 17 ítems, con alternativas de tipo Likert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta como: 1) muy en desacuerdo, 2) algo en desacuerdo, 3) indiferente, 4) algo de acuerdo y 5) muy de acuerdo. Además, el cuestionario respecto a la variable gestión por competencias está compuesto por 3 dimensiones competencias genéricas, competencias específicas y eficacia personal. El baremo de calificación, fue el siguiente:

Tabla 5

Baremación gestión por competencias

		Mala	Moderada	Buena
Variable 1	Gestión por competencias	17-40	41-62	63-85
Dimensiones	Competencias genéricas	6-14	15-22	23-30
	Competencias específicas	5-12	13-18	19-25
	Eficacia personal	6-14	15-22	23-30

Nota. Elaboración propia.

Por otro lado, el instrumento que mide la variable talento humano se encuentra compuesto por 16 ítems, con alternativas de tipo Likert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta como: 1) muy en desacuerdo, 2) algo en desacuerdo, 3) indiferente, 4) algo de acuerdo y 5) muy de acuerdo. Además, el cuestionario respecto a la variable talento humano está compuesto por 3 dimensiones atracción, desarrollo, retención. El baremo de calificación, fue el siguiente:

Tabla 6

Baremación talento humano

		Deficiente	Regular	Eficiente
Variable 2	Talento Humano	16-37	38-59	60-80
Dimensiones	Atracción	6-14	15-22	23-30
	Desarrollo	6-14	15-22	23-30
	Retención	4-9	10-15	16-20

Nota. Elaboración propia.

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de la variable gestión por competencias y talento humano en base a la baremación indicada:

Tabla 7

Resultados descriptivos de la gestión por competencias y sus dimensiones

		Mala		Moderada		Buena	
		f	%	f	%	F	%
Variable 1	Gestión por competencias	0	0.0	44	44.0	56	56.0
	Competencias genéricas	0	0.0	49	49.0	51	51.0
Dimensiones	Competencias específicas	2	2.0	50	50.0	48	48.0
	Eficacia personal	1	1.0	55	55.0	44	44.0

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

En referencia a la variable 1 “Gestión por competencias”, los resultados revelaron que una proporción significativa de la nómina de trabajadores, el 56%, mostró un nivel bueno; lo que indica que, la empresa cuenta con un grupo de empleados altamente capacitados y especializados que han desarrollado las habilidades y conocimientos necesarios para desenvolverse bien en cualquier entorno de producción. Esta característica es fundamental en la era del conocimiento y el avance tecnológico, ya que permite a la organización seguir siendo competitiva y lograr un crecimiento sostenible.

Por otro lado, el 44% de los empelados presentó un nivel medio, aunque este grupo no alcanzó el nivel más alto, sigue considerándose un resultado positivo, ya que demuestra que la mayoría ha alcanzado un nivel razonable de competencias laborales relevantes. No obstante, puede ser prudente seguir invirtiendo en programas de formación y desarrollo para mejorar el rendimiento general de los trabajadores y obtener una ventaja competitiva.

En cuanto a las competencias genéricas, el 51% se ubicó un nivel alto; esto significa que, más de la mitad de los empleados poseen un conjunto diverso de aptitudes intelectuales y procedimentales que les permiten analizar problemas, evaluar estrategias

y aplicar los conocimientos con eficacia. Además, su capacidad para trabajar en equipo y demostrar creatividad y liderazgo se traduce en valiosos recursos para la empresa. Complementariamente, el restante 49% restante fue clasificado en una categoría media; aunque este grupo puede requerir un mayor desarrollo en determinadas habilidades, es alentador que hayan adquirido un nivel prudente de competencias para desempeñar sus funciones con eficacia.

En relación a las competencias específicas, el 48% alcanzó un nivel alto; esto implica que, más de la mitad de los empleados tiene conocimientos y experiencia únicos en su campo, lo que puede contribuir a incrementar la productividad y la competitividad laboral. Su capacidad para realizar actividades específicas de producto-proceso les convierte en expertos en sus campos y en activos valiosos para la organización. Por el contrario, el 50% refirió un nivel medio; aunque este grupo puede beneficiarse de una mayor especialización, es alentador hayan desarrollado habilidades específicas relacionadas con su ocupación. En tanto que, solo un 2% indicó un nivel bajo.

Por último, con respecto a la eficacia personal, el 44% logró un nivel alto; esto sugiere que, una proporción relevante de empleados es proactiva y está automotivada, lo que les permite afrontar los retos laborales con confianza y tomar decisiones que contribuyen a su propio éxito y al de la empresa. El 55% restante se ubicó en un nivel medio; aunque este grupo podría mejorar en términos de motivación y toma de decisiones, es alentador que gran parte ha mostrado cierta confianza en sus habilidades y capacidad para afrontar retos.

En suma, la empresa PRACOR S.A.C. cuenta con trabajadores altamente calificados y especializados, contribuyendo a su ventaja competitiva y crecimiento sostenible en el mercado. Sin embargo, aún hay “espacio” para mejorar y continuar

invirtiendo en el desarrollo de habilidades específicas y eficiencia de los trabajadores a fin de optimar la gestión por competencias.

Tabla 8

Resultados descriptivos del talento humano y sus dimensiones

		Deficiente		Regular		Eficiente	
		f	%	f	%	f	%
Variable 2	Talento humano	0	0.0	36	36.0	64	64.0
	Atracción	2	2.0	52	52.0	46	46.0
Dimensiones	Desarrollo	2	2.0	54	54.0	44	44.0
	Retención	0	0.0	22	22.0	78	78.0

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

En relación a la variable 2 “Talento humano”, los resultados revelaron que una proporción significativa de empleados, el 64%, la calificó como eficiente; esto significa que, la empresa ha mostrado una capacidad eficaz para atraer, desarrollar y retener a empleados con resaltantes capacidades y talentos, lo que le permite disponer de recursos humanos valiosos y competitivos, asimismo, este resultado sugiere que, la empresa ha aplicado estrategias y prácticas de gestión de personal acertadas, lo que contribuye al éxito de la organización y a su desarrollo a largo plazo.

Por otra parte, el 36% la ubicó en un nivel regular; lo que implica que, algunos aspectos de la atracción, el desarrollo y la retención del talento pueden requerir mejoras. Es posible que sea necesario realizar ajustes en las estrategias de recursos humanos para aumentar la eficacia y garantizar, por ejemplo, un mayor compromiso y rendimiento de los empleados.

Con respecto a la dimensión atracción, el 64% la ubicó en un nivel eficiente; lo que implica que, la empresa ha diseñado estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de sus empleados y que las prácticas de gestión se ajustan a los requerimientos de cada área. Además, el hecho de que la mayoría considere que las

técnicas de contratación son eficaces y que existe una supervisión adecuada en el trabajo indica que la empresa ha establecido procesos eficaces para atraer y seleccionar al personal más apto.

Por su parte, el 36% restante refirió a la dimensión atracción en una categoría regular; esto podría implicar que, algunos aspectos del proceso de atracción (como la planificación y contratación) deberían mejorarse para lograr una mayor eficacia. Es de precisar que, solo el 2% la calificó como deficiente.

En cuanto al desarrollo del talento humano, el 44% la refirió en un nivel eficiente; esto sugiere que, la empresa ha invertido en la formación de los empleados y en la evaluación continua de su rendimiento laboral, asimismo, el hecho de que estos perciban motivación y ejecución de políticas a tal fin sugiere que la organización ha aplicado estrategias eficaces para desarrollar y potenciar el talento humano. El 54% restante la ubicó en un nivel regular; ante ello, para fomentar un mayor crecimiento de sus trabajadores, la empresa puede evaluar la posibilidad de reforzar aún más sus programas de formación y desarrollo, así como aumentar la retroalimentación sobre el desempeño laboral. En tanto, solo el 2% lo calificó en un nivel deficiente.

Por último, en referencia a la retención del talento, el 78% la calificó en un nivel eficiente; esto sugiere que, la empresa ha aplicado políticas eficaces de remuneración y prestaciones que han contribuido a la satisfacción y el compromiso de los empleados. El hecho de que la mayoría crea que las primas y otros incentivos les motivan para mejorar su rendimiento indica que la empresa ha puesto en marcha medidas para fomentar la retención de sus empleados más valiosos. El 22% restante la clasificó en un nivel regular; aunque esta proporción es menor, puede representar un reto para la empresa en términos

de mantener a ciertos empleados comprometidos y satisfechos. También es posible que requiera evaluar sus políticas.

En general, los resultados mostraron una eficiente gestión del talento humano por parte de la empresa PRACOR S.A.C., permitiéndole contar con un recurso humano altamente calificado y competitivo. Sin embargo, aún existen oportunidades de mejora en algunos aspectos de las dimensiones de atracción, desarrollo y retención, con el objetivo de asegurar un talento humano más comprometido, satisfecho y productivo.

3.3. Resultados inferenciales

3.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	.086	100	.067
Competencias generales	.124	100	.001
Competencias específicas	.164	100	.000
Eficacia personal	.123	100	.001
Talento humano	.082	100	.097
Atracción	.090	100	.043
Desarrollo	.129	100	.000
Retención	.131	100	.000

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

En la Tabla 9 se aprecian los resultados obtenidos de la prueba de normalidad para los datos recolectados de las variables y sus dimensiones. En específico, se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov dado que el tamaño muestral superó los 50 sujetos. La razón de conocer si los datos siguen o no una distribución normal yace en determinar qué coeficiente de correlación utilizar para la contratación de hipótesis.

Si bien algunos de los valores p asociados a los coeficientes calculados para las variables y sus dimensiones superan el nivel de significancia (0.05), en su mayoría, no lo hacen. Entonces, se infiere que, en general, los datos recolectados no siguen una distribución normal, por tanto, el coeficiente de correlación que se utilizó fue el Rho de Spearman.

3.3.2. *Contrastación de las hipótesis*

3.3.2.1. **Hipótesis general.**

H0: No es probable que, una correcta gestión por competencias garantice la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

H1: Es probable que, una correcta gestión por competencias garantice la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Tabla 10

Correlación entre la gestión por competencias y el talento humano

		Talento humano
Gestión por competencias	Coefficiente rho de Spearman	.381
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

En este caso, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido para las variables de estudio fue de 0.381. Este valor asociativo sugiere que a medida que aumenta la gestión por competencias de la empresa, también lo hace su nivel de talento humano. Sin embargo, la magnitud de esta relación es baja, lo que indica que otros factores o variables pueden influir en la relación entre ambos conceptos. Por su parte, el valor p asociado a

dicho coeficiente de correlación fue 0.000 (menor a 0.050), lo que indica que la correlación entre las variables fue significativa.

El valor de ambos estadísticos sugiere que, aunque exista una débil correlación entre la gestión por competencias y el talento humano, esta es estadísticamente significativa, lo que implica que el enfoque de la gestión por competencias se relaciona positivamente con los niveles de talento humano. De este modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación que postula una relación entre una correcta gestión por competencias y el talento humano, al encontrarse una relación positiva entre las variables bajo análisis.

3.3.2.2. Hipótesis específicas.

H0: No es probable que las competencias genéricas sean importantes para la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

H1: Es probable que las competencias genéricas sean importantes para la contratación del mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Tabla 11

Correlación entre las competencias genéricas y el talento humano

		Talento humano
Competencias generales	Coeficiente rho de Spearman	.353
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

El valor del coeficiente de correlación de Spearman (0.353), para la dimensión competencias genéricas y la variable 2 “Talento humano”, indica una relación positiva

débil entre estas; lo que implica que, el nivel de talento humano dentro de la organización tiende a incrementarse en proporción directa al nivel de competencia genérica de los empleados. Además, el valor p asociado a dicho coeficiente fue 0.000, lo que sugiere una asociación estadísticamente significativa.

En conjunto, los resultados inferenciales mostraron una relación significativa entre el nivel de talento humano existente en la organización y las competencias generales de sus colaboradores. Por lo que, la aplicación de políticas y prácticas que ayuden a estos a desarrollar sus competencias genéricas contribuye a que la empresa desarrolle un capital humano valioso y competente. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación que postula una relación entre las competencias genéricas y el talento humano, al encontrarse una relación positiva entre esta dimensión de la gestión por competencias y la variable 2 “Talento humano”.

H0: No es probable que las competencias específicas sean relevantes para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

H1: Es probable que las competencias específicas sean relevantes para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Tabla 12

Correlación entre las competencias específicas y el talento humano

		Talento humano
Competencias específicas	Coefficiente rho de Spearman	.339
	Sig. (bilateral)	.001
	N	100

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

En este caso, el coeficiente de correlación de Spearman que se obtuvo fue 0.339, lo que sugiere una relación positiva débil entre el talento humano y las competencias

específicas de los empleados. Es decir, a medida que estos sean más especializados, se espera que el nivel de talento humano, con el que cuenta la empresa, sea mayor. Asimismo, el valor p asociado al coeficiente fue 0.001, lo que indica que la relación fue estadísticamente significativa.

En conjunto, los resultados inferenciales mostraron una relación débil, pero significativa entre el nivel de talento humano existente en la organización y las competencias específicas de sus empleados. Esto sugiere que, enfocarse en el desarrollo y preparación de estos puestos específicos contribuye a que la empresa desarrolle un talento humano altamente especializado. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación que postula una relación entre las competencias específicas y el talento humano, al encontrarse una relación positiva entre esta dimensión de la gestión por competencias y la variable 2 “Talento humano”.

H0: No es probable que la eficacia personal sea importante para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

H1: Es probable que la eficacia personal sea importante para contratar al mejor talento humano en la empresa PRACOR S.A.C., Majes – Arequipa, 2023.

Tabla 13

Correlación entre la eficacia personal y el talento humano

		Talento humano
Eficacia personal	Coeficiente rho de Spearman	.296
	Sig. (bilateral)	.003
	N	100

Nota. En base a los instrumentos aplicados a la población de estudio

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0.296. Esto sugiere que existe una relación positiva débil entre la eficacia personal de los trabajadores y el nivel de talento humano existente en la empresa. Es decir, el nivel de talento humano dentro de

la organización tiende a incrementarse a medida que aumenta la eficiencia personal de sus empleados. Además, el valor p asociado al coeficiente fue 0.003, lo que indica que la asociación fue estadísticamente significativa.

En suma, los resultados inferenciales mostraron la existencia de una relación débil pero significativa entre el nivel de talento humano de la organización y la eficacia personal de sus empleados. Es decir, el grado de seguridad y “fe” que tienen los empleados en su capacidad para desempeñar eficazmente sus tareas puede repercutir en su nivel de habilidad y competitividad (talento humano). Así, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación que postula una relación entre la eficacia personal y el talento humano, al encontrarse una relación positiva entre esta dimensión de la gestión por competencias y la variable 2 “Talento humano”.

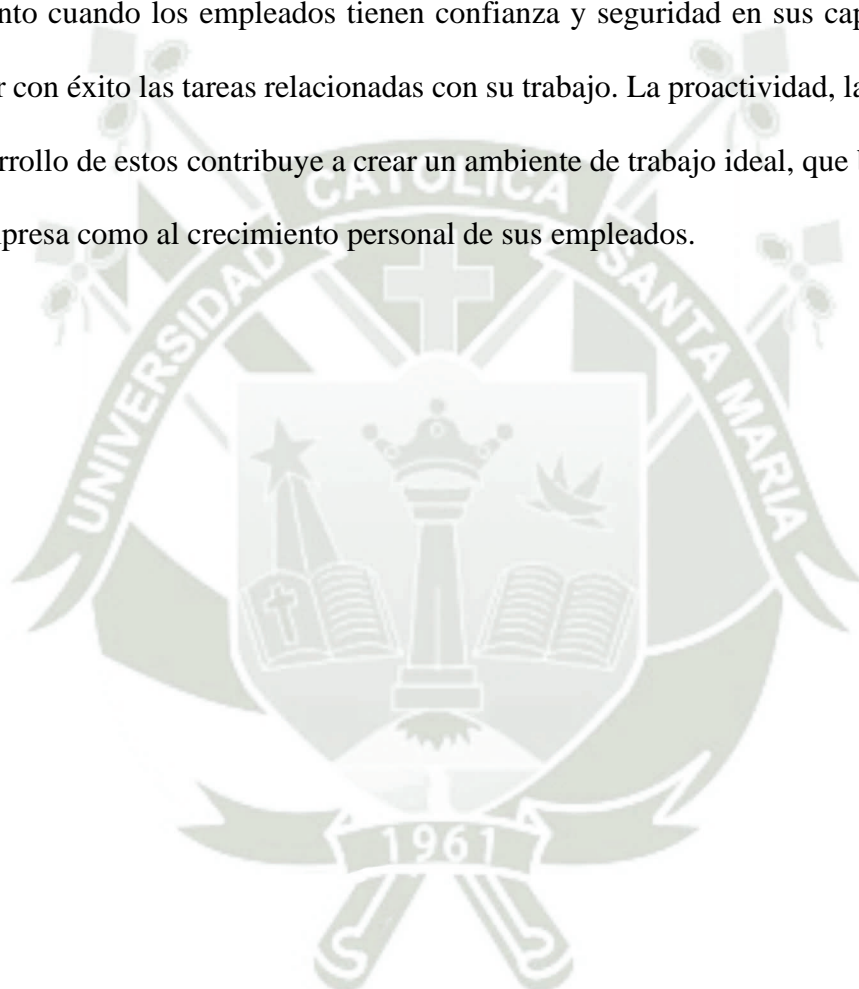
Conclusiones

Primera. Se determinó que existe relación significativa entre la variable 1 “Gestión por competencias” y la variable 2 “Talento humano” ($\rho = 0.381$; $p = 0.000$). Aunque la correlación calculada fue de grado débil, la significación estadística apoya la relación entre ambas variables. Por tanto, es posible afirmar que, en la empresa PRACOR S.A.C., una gestión por competencias efectiva se asocia con mayores niveles de talento humano. Es decir, el desarrollo de una fuerza laboral altamente calificada, comprometida y capaz se da gracias a estrategias que hacen énfasis en el desarrollo de competencias generales y específicas, así como en la eficacia personal.

Segunda. La correlación de Spearman entre las competencias genéricas y la variable 2 “Talento humano” fue débil ($\rho = 0.353$) y estadísticamente significativa ($p = 0.000$). Esto sugiere que, a medida que los empleados exhiben mayores niveles de competencias genéricas, la organización, en su conjunto, se beneficia, dado que cuenta con un mayor nivel de talento humano. Entonces, las habilidades cognitivas y emocionales que poseen los empleados les permiten destacar y afrontar con éxito los retos laborales.

Tercera. Se estableció correlación positiva entre el nivel de la variable 2 “Talento humano” presente en la empresa y las competencias específicas de sus trabajadores. La correlación de Spearman entre ambas fue débil ($\rho = 0.339$) y estadísticamente significativa ($p = 0.001$). Estos resultados implican que el desarrollo del talento humano depende en gran medida de determinadas capacidades competitivas, es decir, el conocimiento profundo de las tareas a realizar ha permitido a los empleados alcanzar un alto nivel de especialización y competencia en sus actividades laborales.

Cuarta. Se determinó una correlación de Spearman débil ($\rho = 0.296$) y estadísticamente significativa ($p = 0.003$), lo que sugiere una relación positiva entre la eficacia personal y la variable 2 “Talento humano”. Estos resultados implican que la eficacia personal de los empleados desempeña un papel relevante en el desarrollo del talento humano en la empresa PRACOR S.A.C. En otras palabras, existe un mayor nivel de talento cuando los empleados tienen confianza y seguridad en sus capacidades para realizar con éxito las tareas relacionadas con su trabajo. La proactividad, la autogestión y el desarrollo de estos contribuye a crear un ambiente de trabajo ideal, que beneficia tanto a la empresa como al crecimiento personal de sus empleados.



Recomendaciones

Primera. La empresa debe seguir reforzando su enfoque en la gestión por competencias mediante la implementación de programas de formación y desarrollo centrados en las habilidades y conocimientos específicos necesarios en cada área de trabajo. Además, al centrarse continuamente en la eficacia de los empleados, los empresarios pueden contribuir a que éstos se sientan más seguros y rindan más durante su jornada laboral, lo que tendrá un efecto positivo en el nivel de talento humano de la organización.

Segunda. La empresa debe mejorar y/o potenciar las competencias generales de sus empleados poniendo en marcha programas de formación y desarrollo destinados a potenciar sus capacidades analíticas, de trabajo en equipo, creativas y de liderazgo. Además, reconocer y apreciar los talentos innatos del personal puede fomentar su compromiso y sentido de la lealtad, lo que a su vez ayudará a la organización a desarrollar y retener su capital humano.

Tercera. Mediante la implantación de programas de formación y desarrollo dirigidos a mejorar las habilidades técnicas y profesionales de los empleados, la empresa puede seguir fomentando y reforzando sus competencias específicas. Además, reconocer y recompensar a los empleados con un alto nivel de especialización puede aumentar su compromiso y motivación, lo que a su vez promoverá el crecimiento y la retención del talento humano dentro de la organización.

Cuarta. La empresa debe seguir apoyando el crecimiento de la eficacia personal de sus empleados poniendo en marcha programas que fomenten la iniciativa, la responsabilidad y la toma de decisiones en el trabajo. Por otra parte, la retroalimentación continua y el reconocimiento de los logros pueden reforzar la confianza de los empleados en sus capacidades y animarlos a seguir superándose.



Referencias bibliográficas

- Alcívar, M., Alarcón, C., & Ferrin, H. (2020). Talento Humano y la Gestión del Conocimiento en las Microempresas. *PODIUM*, (37), 71-88.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7533580>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias* (3ra ed.). Ediciones Granica S.A.
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional* (1ra ed.). Universidad Autónoma de Nuevo León.
<http://eprints.uanl.mx/id/eprint/13425>
- Anda, C. (2020). *Características de la percepción del bienestar laboral y personal de los trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (EPMAPS) sobre las prácticas de gestión de talento humano, en el periodo diciembre 2018- agosto 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18249>
- Avila, H., Olmos, D., Quispe, G., & Diaz, L. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 161-169.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Carpio, R. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en el Sur*

del Perú, año 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santa María].

Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santa María.

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9682>

Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales.

Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758007>

Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & gestión*, (33), 140-161.

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

Valdizana, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). McGrawHill.

CIESPAL. (2006). *Comunicación organizacional. Cultura y gestión para el cambio* (1ra ed.). Editorial "Quipus". <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49429.pdf>

Congreso de la República. (2017). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Diario El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf>

Dávila, M. (2016). *Análisis y propuesta basado en un sistema de Gestión por Competencias para la mejora del área de Gestión Humana de la Empresa Stracon*

GYM S.A., Cusco, 2016. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santa

María]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santa María.

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/5804>

de Sousa, J., de Sousa, F., de Souza, L., & Rossato, J. (2019). Gestión por Competencias ¿Moda, Slogan o desarrollo organizacional?. *ID on line. Revista de psicología*, 13(46), 684-703. <https://doi.org/10.14295/idonline.v13i46.1397>

Dessler, G., & Varela, R. (2012). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano* (5ta ed.). Pearson Educación. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>

Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>

Dolan, S., & Raich, M. (2010). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. *Revista de contabilidad y dirección*, (10), 35-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3264616>

Embid, O., Fernández, B., & Rueda, I. (2011). *Gestión por competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón* (1ra ed.). Gobierno de Aragón. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/454671.pdf>

Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, (96), 31-55. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21209602>

- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 59–77.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Gomez, G. (2019). *Análisis del capital humano y modelo de gestión del talento para una empresa del sector financiero al 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional de la UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9626>
- González M., V., & González T., R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista iberoamericana de educación*, (47), 185-209.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2736795>
- Guerrero, M., Valverde, M., & Tatiana, M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica. *Contaduría y Administración*, 58(1), 251-288.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39525580010>
- Guzman, C. (2019). *Competencias Laborales en el departamento de Pediatría del Hospital Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía, marzo 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12225>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill Education.
- Huacahuire, V. (2018). *Modelo de gestión de talento humano por competencias dirigido a la optimización de servicios de una empresa contratista minera*. [Tesis de

Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9328>

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa* (1ra ed.). San Marcos.

Jara, A., Asmat, N., Nancy, A., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Jiménez, S. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>

Lago, G., & Nadruz, P. (2013). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf

Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Maella, P. (2010). Las variables y las conductas de la eficacia personal. *Occasional Paper*, 174, 1-16. <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-0174.pdf>

- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576869215011>
- Mini, N. (2022). *Gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95350>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Oltra, V. (2005). *Desarrollo del factor humano* (1ra ed.). Universitat Oberta de Catalunya. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=8504>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1594-1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Palomera, A., Moreno, M., & Páez, R. (2010). Competencias genéricas en la educación superior tecnológica mexicana: desde las percepciones de docentes y estudiantes.

Revista Electrónica" Actualidades Investigativas en Educación, 10(3), 1-28.
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44717980008.pdf>

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. [Trabajo de Grado, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional de la Universidad de Medellín. <http://hdl.handle.net/11407/160>

Rey de Castro, D., Gutiérrez, J., & Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data, 23(2), 73–82.*
<https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, J. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVALh. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/2145>

Rueda, J., & Portilla, S. (2020). Formación en competencias laborales generales, desafío para la educación superior. *I+D Revista de Investigaciones, 15(1), 40-48.*
<https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020004>

Saavedra, K. (2021). *Gestión de competencias y desempeño laboral en usuarios internos del Centro de Salud de Juan Guerra 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77037>

- Salazar, L., Carrasco, T., Correa, W., Carrillo, J., & Velasteguí, E. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Ciencia Digital*, 2(1), 18-30. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.2>
- Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Revista Innovar Journal*, 27(66), 169-184. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>
- Useche, M., & Artigas, W. (2018). Competencias de administración. Comparacion de la perspectiva estudiantilgerencial. *Revista Venezolana de Gerencia, Esp*(1), 384-402. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062781022>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano* (1ra ed.). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.



Anexo 1. Carta de autorización de la empresa



RUC 20605615792
LOS MOLLES S/N PARCELA 383 SEC A AREQUIPA - CAYLLOMA - MAJES

Irrigación Majes, diciembre 2023

El representante de la empresa PRACOR S.A.C. identificada con RUC 20605615792 se complace en dirigirse a usted en condición de nuestro compromiso con la excelencia y colaboración en el ámbito académico y empresarial.

En esta ocasión nos agrada informarle que hemos revisado y aprobado la solicitud presentada por los alumnos: Srta. Gabriela Chambi Cuno y Sr. Carlos Alonso Prado Reyes, quienes estuvieran llevando a cabo un trabajo de tesis en nuestra institución.

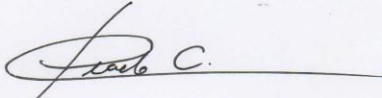
Durante el periodo de colaboración, la Srta. Chambi Cuno y el Sr. Prado Reyes han tenido acceso a información específica y detallada relacionada con nuestros procesos y operaciones. Nos complace expresar nuestra disposición y aprobación para que la información recopilada por la Srta. Gabriela Chambi Cuno y el Sr. Carlos Prado Reyes durante su investigación sea difundida y utilizada en el marco de su trabajo de tesis.

Como empresa comprometida con el avance del conocimiento y la formación académica, confiamos en que la investigación realizada por la Srta. Gabriela Chambi Cuno y el Sr. Carlos Prado Reyes, contribuirá de manera significativa al campo de estudio correspondiente.

Queremos destacar que PRACOR S.A.C. valora profundamente las iniciativas de investigación y desarrollo, y nos enorgullece ser parte del proceso educativo de futuros profesionales como la Srta. Gabriela Chambi Cuno y el Sr. Carlos Prado Reyes. Nos mantenemos a disposición para cualquier consulta adicional o colaboración que pueda ser requerida o necesaria en el futuro.

Agradecemos de antemano la atención y cooperación en este asunto.

Atentamente,



.....
Carlos Darwin Prado Carrales
GERENTE GENERAL
PRACOR S.A.C.