



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN  
LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES  
TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA  
EN EL AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. LIZ KAREN GUILLEN APAZA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN  
LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES  
TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA  
EN EL AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**Bach. LIZ KAREN GUILLEN APAZA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

  
-----  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
-----  
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
-----  
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS**

:

  
-----  
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

:

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

## RESOLUCIÓN N.º 0733-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 04 de julio de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-7910 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023** presentado por el(la) Bachiller: **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### SE RESUELVE:

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- \* 1er MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 09 de julio de 2024**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



**DISTRIBUCIÓN:**  
- Unid. Inv. (1)  
- Jurados (3)  
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**RESOLUCIÓN N.º 012-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 14 de marzo de 2024

**VISTOS:** El proveído de fecha 11 de marzo del año en curso, del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2024-CU-00770, presentado por el(la) bachiller: **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, en el cual solicita cambio del Asesor del proyecto de tesis, intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) recurrente **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, ha solicitado cambio del **ASESOR Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS** del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**, aprobado con la **RESOLUCION N° 337-2023-D-FCA/UANCV-J** de fecha 23 de mayo de 2023.

Que el docente **Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**, solicito **vacaciones pendientes** del año 2023, a partir del **01 al 15 de marzo del 2024**, por lo que se ha determinado cambiar al **ASESOR** del proyecto de investigación.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Dirección de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR del proyecto de investigación**, presentado por el(la) bachiller: **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, del proyecto de investigación, **manteniéndose a los otros miembros sorteados en la RESOLUCION N° 337-2023-D-FCA/UANCV-J** de fecha 23 de mayo de 2023, por los considerandos expuestos se le designa como:

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:  
- Unid. Investigación FCA.  
- Jurados (03)  
- Asesor (1)  
- Interesado (01)  
- Archivo FCA



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

## RESOLUCIÓN N.º 1394-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de diciembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° 012593, presentado por el(la) egresado(a): **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023.**

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing.**

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO CONDORI CARI
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
**Dr. Benigno Callata Quispe**  
**DECANO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN N.º 1108-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 10 de noviembre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 088-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 26 de octubre de 2023, presentado por: **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **LIZ KAREN GUILLEN APAZA** Titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, correspondiente a la línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **LIZ KAREN GUILLEN APAZA**, Titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, conteniendo los siguientes datos:



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**RESOLUCIÓN N.º 1108-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 10 de noviembre de 2023

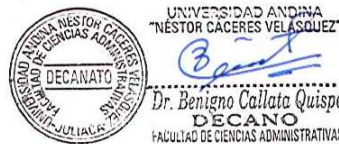
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Analizar la gestión del talento humano por competencias en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1. Conocer el nivel conocimiento que tiene el personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca.	
2. Conocer las habilidades de personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca.	
3. Conocer la motivación del personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca.	
4. Conocer las actitudes del personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca.	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	JULIACA
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: junio 2023 FECHA FIN: noviembre 2023
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/6 000.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311- UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**.

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



**DISTRIBUCIÓN:**  
- Unidad de Investigación (1)  
- Dirección EP.  
- Asesor  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
MAC/vnop.



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN UNA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%



### Metadatos complementarios – UANCV

<b>TITULO TESIS</b>	
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Liz Karen Guillen Apaza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70922561
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-1934-5185">https://orcid.org/0009-0005-1934-5185</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8237-5735">https://orcid.org/0000-0001-8237-5735</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	



Nombres y apellidos	Mg. Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	<b>Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)</b>
Ubicación geográfica de la investigación	
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2023 - noviembre 2023 2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</a> - Librería	<b>Negocios, Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a> <b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</a>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Dr. Sc. S. L. Lemaco Aguilar Pinto*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LIZ KAREN GUILLEN APAZA.....identificado con DNI Nro. 70922561..... en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUENUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 07 de AGOSTO del 2024

  
FIRMA ASÉSOR

  
FIRMA TESISISTA



Huella



## DEDICATORIA

A Dios, por dirigirme por un camino decente, vigorizarme para seguir adelante, ayudarme a afrontar las desgracias sin perder nunca la confianza. A mi familia, por ser el pilar fundamental de mi vida, por su ayuda genuina, por haberme formado con sentimientos positivos, propensiones, valores, carácter; para tener la opción de enfrentar cada dificultad, firmeza y audacia para batallar hasta llegar a mis objetivos.



## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y a la Escuela Profesional de Administración y Promoción, por haberme preparado íntegramente en esta honrosa convocatoria.

A los colaboradores del jurado, por su tiempo acomodado a la exhortación de este proyecto de examen.

A mi consultor, por su ayuda irrestricta y sacrificada para el avance de este trabajo de examen.

A cada uno de los educadores y compañeros que de alguna manera me brindaron su ayuda e hicieron posible completar la exploración.

A mi familia que supo superarse a pesar de los infortunios, por ellos les digo gracias por lo que soy y juro ser.



## INDICE GENERAL

INDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	iv
INDICE DE GRAFICOS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	viii

### CAPITULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Problema General .....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.3.1. Justificación teórica.....	4
1.3.2. Justificación práctica .....	4
1.3.3. Justificación metodológica .....	4

### CAPITULO II

#### OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5

### CAPITULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	6
3.1.1 Antecedentes Internacionales.....	6
3.1.2 Antecedentes Nacionales.....	11
3.1.3 Antecedentes Locales .....	14
3.2 MARCO TEÓRICO .....	16
3.2.1 Gestión del talento humano .....	16
3.2.2 Dimensiones de gestión del talento humano por competencias	20
3.3 MARCO CONCEPTUAL.....	24



- 3.3.1 Actitudes .....24
- 3.3.2 Actividades.....24
- 3.3.3 Capacidad .....25
- 3.3.4 Competencias .....25
- 3.3.5 Comportamiento.....25
- 3.3.6 Conocimiento .....25
- 3.3.7 Gestión del Talento Humano.....25
- 3.3.8 Habilidades .....26
- 3.3.9 Motivación .....26
- 3.3.10 Productividad .....26

## CAPITULO IV

### HIPÓTESIS

- 4.1 HIPÓTESIS GENERAL ..... 27
- 4.2 VARIABLES..... 27
- 4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ..... 27

## CAPITULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... 28
- 5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN ..... 28
- 5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 28
- 5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 28
- 5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 29
- 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 29
  - 5.6.1. Población .....29
  - 5.6.2. Muestra .....30
- 5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... 30
  - 5.7.1. Técnica.....30
  - 5.7.2. Instrumento .....30
- 5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO..... 30
  - 5.8.1. Confiabilidad .....30
  - 5.8.2. Validez .....30
- 5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS..... 30



5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ..... 30

**CAPITULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. PRESENTACION DE RESULTADOS ..... 31

CONCLUSIONES ..... 42

RECOMENDACIONES ..... 43

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS ..... 44

ANEXOS ..... 50

Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumento(s) de investigación

Anexo 3: Validación del instrumento



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variable .....	27
<b>Tabla 2</b> Descripción muestral.....	29
<b>Tabla 3</b> Dimensión: Conocimiento .....	32
<b>Tabla 4</b> Dimensión: Habilidades.....	34
<b>Tabla 5</b> Dimensión: Motivación .....	36
<b>Tabla 6</b> Dimensión: Actitudes.....	38
<b>Tabla 7</b> Resumen de Dimensiones .....	40



## INDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 1</b> Dimensión: Conocimiento .....	32
<b>Gráfico 2</b> Dimensión: Habilidades .....	34
<b>Gráfico 3</b> Dimensión: Motivación .....	36
<b>Gráfico 4</b> Dimensión: Actitudes .....	38
<b>Gráfico 5</b> Resumen de Dimensiones .....	40



## RESUMEN

El presente proyecto se realizó en la Empresa de Importaciones y Exportaciones TRAVEC de la ciudad de Juliaca, con una muestra de 50 trabajadores, cuyo objetivo fue Analizar capacidad humana los ejecutivos por capacidades en la organización a la que se hace referencia. Para el presente trabajo se utilizó la configuración no experimental, de tipo esencialmente no exploratorio, ya que los factores de revisión no se sometieron a ningún examen, su población de ejemplo está conformada por 50 trabajadores, como instrumento utilizamos el cuestionario, utilizando la escala ordinal de Lickert.

Los resultados obtenidos los cuales fueron analizados mediante dimensiones, dentro de las cuales la dimensión conocimiento nos demuestra que el 48% está de acuerdo sobre el grado de conocimientos adquirido es eficaz para la realizar o mejora de otras funciones. En la dimensión habilidades, podemos observar que el 56% está totalmente de acuerdo indicando que la empresa fomenta el trabajo en equipo. En la dimensión motivación, observamos que el 64% está totalmente de acuerdo indicando que en lo personal cree que llegar temprano influye o mejora en sus funciones laborales. En la dimensión actitudes, observamos que el 66% está totalmente de acuerdo con su actitud personal hacia lo laboral influye en sus tareas dentro de la empresa. Para finalizar encontrar las conclusiones: donde podemos observar que los trabajadores consideran que tener conocimientos previos, conlleva a mejorar las capacidades de los trabajadores y la eficiencia en el desempeño de sus labores o funciones realizadas.

**Palabras clave: Talento humano, competencias.**



## ABSTRACT

This project was carried out at the TRAVEC Imports and Exports Company in the city of Juliaca, with a sample of 50 workers, whose objective was to break down the administration of human ability by skills in the organization being referred to. For this work, the non-trial configuration was utilized, of an essential non-exploratory sort, since the review factors were not exposed to any examination, its example populace is made up of 50 workers, as an instrument we use the questionnaire, using the ordinal scale of Likert. The results obtained, which were analyzed by dimensions, within which the knowledge dimension shows us that 48% agree on the degree of knowledge acquired is effective for performing or improving other functions. In the skills dimension, we can see that 56% totally agree, indicating that the company encourages teamwork. In the motivation dimension, we observe that 64% completely agree, indicating that they personally believe that arriving early influences or improves their work functions. In the attitudes dimension, we observe that 66% totally agree that their personal attitude towards work influences their tasks within the company. Finally, find the conclusions: where we can observe that the workers consider that having prior knowledge leads to improving the workers' capabilities and efficiency in the performance of their tasks or functions performed.

**Keywords:** Human talent, skills.



## INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación, se presenta en diferentes apartados:

Apartado I. La cuestión del examen: esta parte presenta la investigación de la circunstancia peligrosa, la definición de las cuestiones generales y explícitas, y la legitimación para la investigación de la capacidad humana la junta en TRAVEC SAC en la ciudad de Juliaca.

Apartado II. Se muestran los objetivos de investigación, el detalle del objetivo general y los objetivos particulares de acuerdo al esquema propuesto en la facultad de Ciencias Administrativas

Apartado III. Marco teórico referencial, en esta sección se exhibe el soporte hipotético de la exploración, empezando por el fundamento del examen, las bases hipotéticas y la estructura razonable.

Apartado IV: Se presenta, la especulaciones y factores de estudio, esta parte muestra el detalle de la teoría general y de las particulares, así como la operacionalización de los factores de estudio.

Apartado V: Metodología sistémica de la exploración: esta etapa presenta las estrategias estratégicas del examen, por ejemplo, la configuración de la investigación, el tipo y el nivel del examen, las estrategias utilizadas en el examen, la población y la prueba, los procedimientos y los instrumentos de obtención de información.

Apartado VI: Aspectos administrativos: en esta última etapa se presenta el cronograma de la actividad investigativa y el presupuesto que generará lo gastos durante el proceso de investigación.

Finalmente, es importante mencionar los anexos, donde se ilustra el esquema tentativo del informe de investigación, la matriz de consistencia y el instrumento a utilizarse para recojo de información.



## CAPITULO I EL PROBLEMA

### 1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

La Gestión de talento humano por competencias en las empresas de hoy han cambiado, dando mayor importancia dentro de toda organización.

Las progresiones que surgen día a día a nivel mundial y famosamente influyen en las actividades diarias de las organizaciones, con esto, cada parte de las organizaciones debe ser controlada para ajustarse a estas progresiones idealmente. La variable útil debe trabajar con éxito en el cumplimiento de los objetivos y metas que estas progresiones implican; es aquí donde la necesidad de concentrarse en el activo humano como la capacidad humana es significativa, este componente debe ser considerado de genuino orden jerárquico para construir sus capacidades y elevar sus habilidades hasta el punto de que puedan luchar por ellas y transmitir lo mejor de su trabajo, sintiéndose felices con lo que hacen.

La capacidad basada en la habilidad de los ejecutivos es una metodología esencial que se centra en ajustar las habilidades, la información y las capacidades de los trabajadores con los objetivos de la asociación. En cualquier caso, la capacidad basada en la habilidad de los directivos no está exenta de dificultades: Identificar las competencias relevantes, esto puede ser difícil identificar qué competencias son las más relevantes para una función específica o para la organización en su conjunto; consumo intensivo de tiempo y recursos, la aplicación de un enfoque basado en las competencias puede llevar mucho tiempo y requerir



importantes recursos. Implica definir competencias, desarrollar herramientas de evaluación y formar a directivos y empleados; resistencia al cambio, como cualquier cambio organizativo, la adopción de un enfoque basado en las competencias puede encontrar resistencia. Los empleados y directivos pueden sentirse amenazados o inseguros respecto al nuevo sistema.

Se considera que La capacidad humana posee la información y las habilidades esenciales para los individuos, y además se considera significativa para la eficiencia de las economías actuales, ya que ésta depende de la creación, difusión y utilización de la información. Mientras que en el pasado la necesidad se veía como un giro monetario, hoy es única, ya que la conexión entre la escolarización y el avance financiero es fundamental. El desarrollo de la importancia de la capacidad humana se ha convertido en una metodología para las organizaciones a nivel mundial.

Las organizaciones actuales adoptan diferentes sistemas para mejorar y potenciar aspectos relacionados con la eficacia del trabajo, la excelencia y la consecución de los objetivos empresariales, siendo la preparación uno de ellos, para hacer frente a un clima serio y cambiante. (Guzmán Arenas, 2020).

Las asociaciones se preparan con el objetivo de trabajar en su seriedad, competencia, adecuación, productividad, viabilidad y eficacia, ya que se enfrentan a una economía que está desbordada por la demanda y nunca más por la oferta. (González, 2014).

Importaciones y Exportaciones Travec S.A.C. es una organización comprometida con la creación y el transporte de artículos de manipulación esenciales (verduras), manipulación moderna (trozos de harina y bocados), con una consideración selectiva con respecto al programa Qali Warma.



## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema General

¿Cómo es la gestión del talento humano por competencias en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023?

### 1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel conocimiento que tiene el personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca?

¿Cuáles son las habilidades de personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca?

¿Cómo es la motivación del personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca?

¿Cómo son las actitudes del personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca?



## 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La capacidad humana la junta por competencias es una pieza vital de una asociación; su exhibición depende del uso correcto de los dispositivos ejecutivos y de la satisfacción de los objetivos institucionales.

### 1.3.1. Justificación teórica

La labor de examen es legítima en razón de que permitirá a los asociados, a través de la administración de los representantes del área, fomentar habilidades administrativas y de autoridad que se sumarán para mejorar los ejercicios asociados a la responsabilidad laboral con la organización y consentir las metas institucionales que se sumarán al avance de la sociedad.

### 1.3.2. Justificación práctica

La razón de esta exploración es decidir cómo la administración de la capacidad humana por capacidades consiente a la regularización de los archivos de la junta y los objetivos institucionales, para aplicar metodologías para las nuevas dificultades introducidas por la globalización; es decir, para avanzar en la grandeza, la mejora de las habilidades de cada individuo para trabajar en la naturaleza de las administraciones dadas por la organización, en consecuencia buscando la intensidad empresarial para lograr los objetivos fijados a través de la colaboración.

### 1.3.3. Justificación metodológica

Del mismo modo, este trabajo de exploración sobre la capacidad humana los ejecutivos por capacidades permitirá a diferentes asociaciones que deseen ajustar estos datos a su existencia y crear un cambio y lograr un compromiso para el público en general que está directamente y de una manera indirecta conectado a ella.



## CAPITULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la gestión del talento humano por competencias en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

#### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el nivel conocimiento que tiene el personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- Conocer las habilidades de personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- Conocer la motivación del personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- Conocer las actitudes del personal en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023.



## CAPITULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1 Antecedentes Internacionales

Según esta investigación elaborada por Morejón (2018), con nombre "Propuesta de un modelo de capacidad humana de los ejecutivos por capacidades para los subprocesos de evaluación y preparación de la ejecución en la Clínica Cemedssso Cía Ltda." señala que el perfeccionamiento de este trabajo hará énfasis en los ciclos referenciados y su aplicación en las asociaciones, tomando como dos referencias las de una organización dedicada a prestar servicios de bienestar.

En una primera instancia la información que posee la empresa se define de acuerdo con sus necesidades y las razones por las que se ejecuta el trabajo. En una segunda instancia respecto al marco teórico, se detalla las bases hipotéticas que ayudan al examen que comprende la administración de la capacidad humana, donde se forman sus objetivos y ciclos. En la tercera instancia se desarrolla las propuestas de creación de una área especializada en talento humano para la clínica en evaluación denominada CEMEDSSO, definiendo procesos que ayudaría a la empresa a mejorar competitivamente, definiendo algunos procesos que ayudaría a igualarse lo que el mercado demandante pide y finalmente las conclusiones , ya que previamente se realizó los estudios estadísticos en base a los datos que se recopilo, en donde son ideas que pueden ser útiles para decidir si se aplica la proposición creada.



En la exploración de acompañamiento denominada "Capacidad humana el modelo de tablero aplicado al área de administraciones de transporte en el territorio de Tungurahua", se completó el examen de acompañamiento. (Bachelor's thesis," en donde fue hecha por (Morales Guayasamín, 2018). Comenta que la empresa Guaytambos Tours S.A., es una organización precursora en las administraciones de transporte de jefe de hogar a jefe de hogar, dando el servicio de viajes expresó. Esta empresa se caracteriza por ofrecer un servicio de calidad de permitiendo la adquisición del Talento Humano donde ha generado un valor agregado permitiendo ser competitivo en el mercado de su rubro. El trabajo investigativo inicia con el planteamiento del problema que consta de la necesidad de rastrear un manantial de datos que respalde como dispositivo gerencial para abordar las cuestiones cotidianas dentro de un establecimiento, comprendiendo que influirá de ahora en adelante en caso de que no se comprometa dando necesidad a los individuos que componen su lugar de trabajo. Los resultados alcanzados se deben a un ciclo de examinación, donde fue factible realizar que la capacidad humana los ejecutivos alude a la información esencial y especializada donde no están según lo esperado creados y aplicados en las empresas, que influencia la ejecución del trabajo.

En la siguiente investigación elaborada por (Yanza Moreno, 2018) comenta su trabajo investigativo denominado "Los ejecutivos de la habilidad humana por capacidades para potenciar la ejecución del trabajo en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Región del Chimborazo (Propuesta del lobo solitario, Riobamba, Universidad Nacional de Chimborazo, 2018)." que este trabajo investigativo posee El objetivo fue planificar un Modelo de Habilidad Humana por competencias para agilizar la ejecución del trabajo en el Motel Andaluza, ubicado en la región de Chimborazo, cantón Guano, departamento de San Andrés. En el cual se investigó información relacionada con la ejecución del trabajo, por ejemplo, el trabajo individual y agregado del personal del motel, propiciando una propuesta previa a la elección del personal donde se fundamentó la



inscripción de personal docente preparado con la información y experiencia esperada en el espacio, La razón de supervisar y cuidar una Capacidad Humana El modelo de la junta por Capacidades es mejorar la ejecución del trabajo garantizando la habilidad de la facultad a través de la coordinación de ejercicios, entre los varios ciclos y la mejora sin parar distribuyendo a través de los medios los perfiles que son requeridos y después que los mejores perfiles competentes son escogidos para ser preparados y educados por un tiempo para practicar su situación en esta fundación de posada. Para este examen, se utilizaron métodos de surtido de información, por ejemplo, el estudio donde fueron treinta y tres colaboradores donde se realizó entrevista a 4 colaboradores del hotel estos fueron del área administrativa Por lo tanto, se comunicó que el uso de una habilidad humana el modelo de ejecutivos por capacidades mejorará la ejecución del trabajo del personal de la Hostería Andaluza, y se sugirió la preparación continua y el avance de la colaboración para obtener una competencia más notable, un menor coste y una productividad más destacada que ayudará a la satisfacción de los objetivos jerárquicos de la Hostería Andaluza.

Rodríguez, L. A., Santofimio, A.C. (2016).

El modelo de administración clave de la capacidad humana se llevó a cabo eficazmente dentro del área local autoritaria y mostrenca, ya que conocían la convención de la revisión y la proyección de la relevancia de los estudios, ya que notaron las ventajas con las que el administrador moral interactuaba dentro de los elementos dispuestos y las encantadoras minutas que ayudaban a las diferentes agrupaciones con las que trabajaban. Es concebible que el modelo de administración clave de la capacidad humana se ejecute a nivel barrial para trabajar sobre la naturaleza de la disposición de la administración en los 15 jardines infantiles existentes, ya que incluye unas perspectivas que corresponden lo humano y lo normativo, lo cual es un punto tanto para la fundación como para los trabajadores y de esta manera los pequeños y las familias con las que se trabaja en el Jardín Infantil Alcalá Muzú. La remuneración en profundidad es un componente decisivo para mejorar el entorno de los



directivos, ya que refuerza el sentimiento del representante de ocupar un lugar en la organización y no exige especulación financiera por parte de los responsables. El estudio de la mezcla de trabajo como componente para potenciar la compensación próxima al hogar a través de la ejecución del modelo de administración esencial de la capacidad humana se suma a la satisfacción y los objetivos del conjunto de normas de la SDIS. El perfeccionamiento de este examen fue sumamente valioso para nuestra experticia y autoconciencia, ya que nos permitió trazar sistemas enfáticos en las conexiones privadas y laborales. Se sugiere que el administrador moral del establecimiento sea el que dirija el giro y la evaluación del modelo de administración esencial de la capacidad humana y de esta manera de los estudios.

Es prudente realizar una evaluación al final de cada nivel en función de los resultados obtenidos en los estudios de estimación mes a mes, para establecer la pertinencia y adecuación de los estudios y, si es necesario, realizar los cambios pertinentes. De acuerdo con la investigación de los resultados para cada uno de los doce (12) aspectos investigados a través de la revisión, el ambiente jerárquico de la guardería Alcalá Muzú es positivo (3,01), aunque extremadamente próximo en la medida de lo posible (3) en contraste con lo generalmente previsto (4). Esto es esperable, no obstante la ejecución impotente de los aspectos que son positivos, al modo que seis (6) de los doce aspectos presentan cualidades negativas, arrastrando el normal general hacia lo más lejos posible. Al contraponer los tres aspectos iniciales entre sí, se puede razonar que en el aspecto 1 "Cumplimiento de estrategias, normas y directrices institucionales" su resultado general es positivo, si bien en el aspecto 2 "Cumplimiento de planes, proyectos y tareas institucionales" su resultado general es negativo y, por último, en el aspecto 3 "Establecimiento de metas y objetivos de trabajo y control de resultados" su resultado es positivo, aunque lo más cercano posible; Esto permite plantear que existe un conflicto, según la visión de los representantes del Jardín de Infantes Alcalá Muzú, entre lo que debería ser y lo que realmente ocurre por las condiciones genuinas en que se cumplen cada una de las capacidades y compromisos de trabajo. El Jardín de Infancia Alcalá Muzú



en el aspecto 4 "Circunstancias de trabajo y menos activos para la ejecución forzosa" con un resultado adverso muestra que no cuenta con los activos y materiales vitales para la satisfacción de las capacidades por parte de los representantes, lo que genera angustia laboral y poca inspiración en la transmisión de resultados.

Al diseccionar los resultados obtenidos de los factores N° 13 "Cuando hay problemas en el cumplimiento de una meta, dependo de la dirección y respaldo de los jefes de tarea" con un resultado adverso, N° 21 "Recibo dirección conveniente y productiva de mi jefe/gerente para garantizar la naturaleza del trabajo que realizo" con un resultado positivo y N° 22 "El supervisor dirige grupos artesanales formados por los individuos del trabajo en estrecha colaboración" con un resultado adverso; Los resultados no se conectan, por lo que prescribimos un ciclo de preparación que se suma al desarrollo de pioneros enfáticos con información completa sobre la misión y los objetivos a cumplir en la organización y con métodos de administración participativa que les permiten impactar decididamente para lograr los objetivos normales. Al analizar los resultados obtenidos de los factores N° 13 "Cuando hay problemas en la consecución de un objetivo, confío en el rumbo y el respaldo de los jefes de empresa" con un resultado desfavorable, N° 21 "Recibo indicaciones útiles y útiles de mi jefe/director para asegurar la idea del trabajo que realizo" con un resultado positivo y N° 22 "El jefe dirige crea ramos enmarcados por las personas del trabajo en estrecha colaboración" con un resultado desfavorable; Los resultados no se asocian, por lo que recomendamos un ciclo de planificación que equivalga a la mejora de los pioneros decididos con datos completos sobre la misión y los objetivos a alcanzar en la asociación y con estrategias de organización participativas que les faculten para efectuar de forma concluyente el cumplimiento de los objetivos ordinarios. Los aspectos N° 8 "Cultura jerárquica y administración al área local", N° 9 "El tablero de conexiones relacionales y choques", N° 10 "Cooperación" y N° 11 "Inspiración para el trabajo y autoconocimiento" muestran resultados positivos en general, lo que permite plantear que el Jardín Infantil Alcalá Muzú cuenta con componentes significativos para comenzar a trabajar en el ambiente



jerárquico, con apoderadas enfocadas en su trabajo dentro del establecimiento y dispuestas a crear actividades para la mejora continua. En el Jardín Infantil Alcalá Muzú es vital crear actividades de mediación a través de la administración esencial de la capacidad humana para el mejoramiento y fortalecimiento del ambiente jerárquico donde se refuerce el reconocimiento de cada uno de los apoderados, considerando sus supuestos y proyecciones como personas y como expertos; de igual forma en que se siga fortaleciendo la cultura autoritaria por el gran apoyo del residente a través del reconocimiento de la misión, visión y metas institucionales partiendo finalmente de actividades que procedan a avanzar y desarrollar la colaboración y correspondencia enfática.

### 3.1.2 Antecedentes Nacionales

(Cayotopa Delgado, 2017) Comenta en su exploración para adquirir su certificación denominada "Los ejecutivos por capacidades para la habilidad humana en la organización Grupo RTP SAC, Chiclayo 2015" expresando que para su avance se aplicó un instrumento aprobado por una estrategia similar propuesta por el modelo utilizado, donde permitió conocer el conjunto de responsabilidades laborales y posteriormente con los resultados se examinó la agrupación elegida. La visión de conjunto fue aplicada para obtener una investigación estratégica punto por punto. Las ventajas para la organización se manifiestan en tener la opción de hacer valer, mejorar y potenciar su capacidad humana, teniendo la opción de ser prescrita para llevarla a cabo, ampliando de esta manera la viabilidad y eficacia autoritaria. Por último, se presentan algunas percepciones sobre el uso del modelo en diversos entornos jerárquicos.

(Carhuachín Ibáñez, 2018), trae a colación que el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo fundamental llevar a cabo un modelo en la administración por capacidades para desarrollar aún más la ejecución laboral de la habilidad humana. Asimismo, el presente trabajo de exploración es de tipo Esencial, sin embargo por diferenciación de la especulación es Involúcrate, tiene un plan que es no experimental ya que



los factores de revisión no fueron expuestos a una investigación; su población ejemplo comprendió a 21 trabajadores comunales de la Organización y Junta de Dinero del Distrito Común de Otuzco, donde el instrumento utilizado fue la encuesta. En cuanto al objetivo propuesto con el trabajo de revisión, se presumió que no se está aplicando de manera competente una administración basada en capacidades, en general se entiende que es un modelo de administración basado en habilidades donde existen mejoras críticas en la ejecución del trabajo de la capacidad humana de la región común de Otuzco, 2018.

En la investigación denominada "Los ejecutivos de la habilidad humana por competencias, un modelo hipotético para la ejecución de obras en el hospedaje "Gloria Court" en la ciudad de Chiclayo - distrito de Lambayeque", donde los creadores fueron (Calderón Dávalos, 2017), remarcó que este examen comprende el planteamiento de un modelo hipotético sobre Habilidad Humana Los ejecutivos por capacidades para el progreso de la ejecución del trabajo en el Hospedaje "Gloria Court" en la ciudad de Chiclayo - Localidad de Lambayeque. El escenario está determinado en el hospedaje donde se realizó este examen, el cual está ordenado como un hospedaje de tres estrellas. El tema principal de la región de examen fue la baja ejecución laboral de los especialistas, razón por la cual se concibió la necesidad de proponer un modelo de administración basado en capacidades. A exploração é vista como projectiva, onde depende de um plano de largo alcance com um plano de fonte misturada (narrativa e de campo). Se utilizó una progresión de métodos e instrumentos de obtención de información, entre los que destacan la percepción directa y las reuniones no estructuradas. En este sentido, fue posible razonar que el modelo se diseñó de acuerdo con el punto de vista de la habilidad humana y las capacidades de los ejecutivos, dándole una concentración significativa. Del mismo modo, la interacción de la administración se pondrá de manifiesto a través de tres habilidades significativas: Ser consciente, saber hacer y ser del compañero. Por otra



parte, la filosofía de avance de la habilidad pensará en ciclos, metodologías y reglas.

Rojas, R, R. y Vílchez, S, B (2018) dirigió el examen Habilidad Humana Los ejecutivos y su Relación con la Ejecución del Trabajo del Personal del Puesto de Bienestar Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero de 2018, en el colegio de nivel doctoral del Colegio Norbert Wiener. La exploración llegó a las resoluciones adjuntas:

Primero: Existe relación mensurablemente crítica como lo indica  $p=0,000$  entre los factores habilidad humana el tablero y ejecución laboral de los especialistas del puesto de bienestar Sagrado Corazón de Jesús.

Segundo: Existe una relación crítica mensurable indicada por  $p=0,007$  entre la capacidad humana de la junta directiva y la naturaleza de la ejecución del trabajo de los especialistas del puesto de bienestar Sagrado Corazón de Jesús.

Tercero: Existe una relación mensurablemente crítica según  $p=0,007$  entre la capacidad humana los directivos y la cooperación en la ejecución del trabajo de los especialistas del puesto de bienestar Sagrado Corazón de Jesús.

Del Castillo, A, Y. (2017) Dirigió el examen Habilidad Humana El Tablero y Ejecución Laboral de los Obreros Gerenciales del Distrito Zonal de Chaclacayo 2016, en el colegio de nivel maestría de la Universidad César Vallejo. La exploración llegó a las resoluciones que se acompañan:

Primero: La presente exploración exhibe que existe una enorme conexión entre la Habilidad Humana El tablero con la Ejecución Laboral de los Especialistas Gerenciales de la Localidad Región de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de relación Rho Spearman de 0,77 abordó una alta relación entre los factores. La especulación planteada y esta relación fueron refrendadas. Asimismo, se demostró la relación entre la capacidad humana de los directivos y la ejecución del trabajo.

Segundo: La presente exploración muestra que existe una conexión crítica



entre la información y la ejecución de la ocupación de los obreros gerenciales de la Región Distrito de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de relación Rho Spearman de 0,71 abordó que existe una enorme conexión entre la inspiración y la ejecución de la ocupación en los especialistas reguladores de la Región Local de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de relación Rho Spearman de 0,85 abordó una alta relación entre la inspiración y la variable ejecución del trabajo. Esta relación fue refrendada.

Quinto: Se exhibe que existe una conexión crítica entre las mentalidades y la ejecución del trabajo en los obreros reguladores del Distrito Local de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de relación Rho Spearman de 0,44 abordó una relación normal entre las perspectivas y la variable ejecución del trabajo. Dicha relación fue sustentada.

### 3.1.3 Antecedentes Locales

En la siguiente investigación elaborada por (Gonzales Arias, 2018) quien elaboro el trabajo investigativo denominado "La administración de la habilidad humana por capacidades y su efecto en la ejecución del trabajo y gran atención al cliente del personal de la Posada Libertador-Puno 2018". remarcando que la exploración quiere contribuir a través de una proposición para el desarrollo, la administración de la habilidad humana y sus capacidades en la Posada Libertador donde el efecto en la ejecución del trabajo y gran atención al cliente es esencial para que las acciones que realizan día a día los colaboradores de la institución. Posee como objetivo la identificación como el impacto de la habilidad humana los ejecutivos por capacidades en la ejecución del trabajo y gran apoyo al cliente del personal del Hospedaje Libertador-Puno 2018, en cuanto al procedimiento, el plan correlacional, no experimental, transversal de la exploración tuvo una metodología cuantitativa subjetiva donde se aplicaron estrategias de auditoría narrativa, como reunión y revisión. Las técnicas utilizadas fueron fabricadas lógicas, inductivo - racionales. La prueba de revisión de la fuerza de trabajo Inn Libertador fue abordado por 25 personas y los resultados fueron examinados por aspectos con sus marcadores particulares. El



examen termina remarcando que hay un impacto en la administración de la habilidad humana por capacidades, que comprende trabajar en la productividad en la naturaleza del arreglo de la administración.

En la investigación elaborada por (Rojas Verastegui, 2022) comenta su trabajo investigativo denominado "Habilidad humana y ejecución laboral en especialistas del Credicoop Helpful, Puno, 2021". Teniendo en cuenta que el objetivo de este trabajo fue la ID de la conexión entre la habilidad humana y la ejecución del trabajo en los especialistas del CREDICOOP Útil, Puno 2021. Donde el material y estrategia aplicada fue con una metodología cuantitativa, expresiva de tipo correlacional con un plan no experimental, donde se utilizó un ejemplo de ochenta obreros del CREDICOOP útil de la entidad de Puno, y como procedimiento se utilizó el estudio siendo el instrumento una encuesta sobre habilidad humana los ejecutivos y ejecución de ocupación. Cerrando esta exploración, se constata que los ochenta colaboradores del CREDICOOP útil de la organización de Puno tienen una conexión entre su capacidad humana y la ejecución del trabajo, demostrando que existe una conexión entre los dos factores a través de la colaboración, cooperación, y la satisfacción de metas.

La investigación elaborada por (Trigos Sanchez, 2014). Comenta primero sobre su nombre denominado El estudio "La capacidad humana de los directivos y la seriedad de las organizaciones fundamentales de esterilización en la localidad. El motivo del examen fue decidir el nivel de conexión que existe entre la capacidad humana los ejecutivos y la intensidad de la Organización durante el año 2013. Según lo indicado por el tipo de esta investigación es considerada no experimental con un plan de exploración correlacional relativo a la población de la revisión, compuesta por representantes de la organización en mención. Como conclusión principal se sabe que una conexión positiva entre la capacidad humana del tablero y la seriedad que es de manera altísima con respecto a la Empresa Municipal durante el año 2013, significando, que el grado es alto y el tipo es positivo o directo.



## 3.2 MARCO TEÓRICO

### 3.2.1 Gestión del talento humano

Toda organización tiene como elemento fundamental a su equipo de trabajo pues el esfuerzo de estas personas que trabajan en conjunto a través de diferentes asignaciones o funciones hacen que se pueda lograr exitosamente el objetivo organizacional planteado por los altos directivos y/o propietarios de la organización; anteriormente, este área tomaba el nombre de Recursos Humanos que en la actualidad se llama talento humano o capital humano pues aporta un gran valor para la empresa dejando de tomar a las personas como un mero instrumento y por el contrario, valorando sus habilidades y talentos que los lleva a la acción y compromiso de sus responsabilidades asignadas, Vallejo (2016); contar con un equipo de trabajo idóneo no es una tarea fácil, se necesita pasar por un proceso de reclutamiento, selección, evaluación, capacitación y constante desarrollo competitivo; he allí la gran importancia como capital para la empresa por ello requiere de una adecuada administración comprendido la complejidad de cada ser humano que está expuesto a diferentes estímulos (internos y externos), los ejecutivos deben intentar crear una energía cooperativa entre los objetivos jerárquicos y los objetivos individuales, teniendo en cuenta el diseño jerárquico, el entorno jerárquico y la cultura.

Habilidad de los ejecutivos es confuso para caracterizar y distinguir la importancia específica hechas por los escritores que componen sobre este punto. Los términos capacidad de los ejecutivos o técnica de la capacidad se utilizan con frecuencia a la inversa, donde se utilizan por separado para caracterizar la organización de los activos humanos, la organización de la progresión y la capacidad de la junta. Aunque cada uno de estos términos se centra en la administración representativa, su semejanza evidente abarca la cuestión de que la definición principal alude a un resultado, la segunda a un ciclo y la tercera a una elección particular. La definición principal alude a un resultado, la segunda a un ciclo y la



tercera a una elección sustancial. De este modo, los términos (Lewis, 2006).

Hace aproximadamente dos décadas que la investigación sobre la gestión del talento es una forma de desarrollar la capacidad humana. Donde la investigación existente conceptualiza el talento, analizando cómo se gestiona, investigando los factores que influyen en la aplicación de la gestión del talento y vinculando la gestión del talento humano en cuestiones empresariales como la expatriación y al aumento del rendimiento. Aunque en algunos de estos estudios se recogen pruebas tanto del sector privado como del público, la investigación en el sector público sigue siendo escasa, lo que pone de relieve la falta de un análisis crítico de la pertinencia de la gestión humana, ya que el análisis crítico de la relevancia de la gestión humana es para el sector público. La mayoría de los estudios sobre en el sector público procede de informes de consultoría que ofrecen recomendaciones, sobre cómo y por qué el sector público podría beneficiarse de la gestión de la movilidad puede beneficiarse a la gestión humana. Algunos estudiosos han intentado investigar la posible conceptualización de la gestión del talento humana (Kravariti, 2020).

### **Gestión del talento humano por competencias**

Para poder comprender sobre la gestión del talento humano por competencias, debemos comprender primero que las organizaciones sean eficaces, sean esenciales e integren un sistema basado en objetivos y competencias, en donde los investigadores suelen deducir que los colaboradores aumentan la productividad, reduciendo los costes, esforzándose al máximo. Una organización puede fracasar si su sistema basado en objetivos no lo consideran como debe de ser, incluso no considerando en las competencias entre colaboradores. Perjudicando tremendamente a la organización. Las organizaciones que aplicaban evaluaciones basadas en objetivos suelen comunicar el logro y avance de sus objetivos para un tema de motivación. La insatisfacción con la evaluación del rendimiento suele defender la gestión de la empresa donde la mayoría de empresas corporativas no funcionaban correctamente hoy en



día están regidos por competencias donde felicitan al mejor colaborador, generando competencia entre ellos. Las conversaciones diarias entre los empleados y su rendimiento con su desarrollo a lo largo del tiempo han cambiado de enfoque construyendo primordialmente una competitividad recayendo en los colaboradores para que desempeñen mejor su labor y lo mejor desarrollando sus capacidades al máximo. Obteniendo como resultado que las organizaciones introducen sistemas basados en las competencias, donde el objetivo consta de impulsar los fundamentos empresariales con un nuevo paradigma de rendimiento donde exista la capacidad de formar de manera acelerada a los colaboradores en su área correspondiente siendo ellos mismos capaces de maniobrar sus actividades en la empresa de manera óptima mejorando la producción de la empresa, como también afrontando retos empresariales (Shet et al., 2019).

Es difícil para las organizaciones seguir siendo competitivas, pero no imposible, teniendo en cuenta el grado de productividad donde que tanto desarrollan y compromete sus colaboradores con la empresa. La contribución de empleados en el rendimiento de las organizaciones desempeña un papel importante para ayudarlas a seguir siendo competitivas. Las organizaciones emplean estrategias adecuadas para contratar y promocionar a las personas, y se esfuerzan por mejorar el rendimiento de sus empleados con medios y medidas. Numerosas investigaciones resaltan que la experiencia de los profesionales sugiere al comportamiento de los empleados donde desempeñan un papel crucial en su competitividad como en su rendimiento superior. La gestión del talento humano por competencias tiene un enfoque que ha tenido éxito no sólo en la identificación de la buena actitud y el buen comportamiento que conducen a un buen rendimiento, sino también para medirlo, ya que se dice que la medición del rendimiento se traduce en una mejora del mismo (Ratnawat, 2018).

El personal equipado es el punto de apoyo fundamental para fomentar una cultura centrada en la exposición en cualquier asociación, por



lo que contar con una mano de obra que disponga de las capacidades esenciales se considera una ejecución satisfactoria. En cualquier caso, evaluar las capacidades de los empleados es difícil. Las organizaciones intentan fomentar marcos e instrumentos cuantificables y discernibles que permitan evaluar y crear una ejecución representativa. Al fin y al cabo, contar con una forma de abordar la ejecución basada en las capacidades da como resultado una ejecución representativa. (Shet et al., 2019).

El concepto de rendimiento por competencia, sigue siendo la capacidad en términos de conocimientos y destrezas para desempeñar el trabajo de acuerdo con características de personalidad, valores, actitud y comportamiento del colaborador. Sin embargo, las competencias no pueden ser universales. Las competencias para la eficacia personal incluyen iniciativa, la confianza en uno mismo y las capacidades cognitivas, mientras que la gestión de uno mismo, donde el trabajo en equipo y la gestión del crecimiento personal se consideran competencias relacionadas con el lugar de trabajo. Las competencias específicas pueden clasificarse en competencias técnicas o funcionales, por otro lado, las competencias de gestión, como gestión de operaciones, toma de decisiones, gestión de personas, etc. son las competencias relacionadas con las operaciones y los resultados. Respecto a la comunicación, nace la creación de redes de confianza, la gestión de conflictos, etc. son las competencias relacionadas con la gestión de las relaciones, mientras que las competencias para el desarrollo de la mano de obra incluyen el desarrollo de las personas. Por otro lado, las competencias relacionadas con el autodesarrollo incluyen la autoconciencia y la autogestión, concluyendo ciertas competencias donde son independientes del contexto (Ratnawat, 2018).

Corrales (2018), hace referencia a algunos aspectos fundamentales para lograr la capacidad humana basada en la capacidad de los ejecutivos. Estos son: Información, Habilidades, Inspiraciones y Mentalidades (p. 56), que se exponen a continuación:



### 3.2.2 Dimensiones de gestión del talento humano por competencias

- **Conocimientos**

El valor de la información ha sido siempre un tema central de la epistemología. Desde vestigio, estamos hablando de Platón, los lógicos se han preguntado por qué la información es más significativa que la simple convicción genuina. El interés por esta cuestión se ha ampliado últimamente, y los estudiosos proponen diferentes respuestas. Sin embargo, unos pocos extravían la razón de la indagación y garantizan que el valor de la información es abrumado por el valor de la convicción genuina, otros sostienen que otros estados distintos del conocimiento, como la justificación o la comprensión, tienen un valor distintivo. Llamaremos problema del valor a la cuestión general de por qué el conocimiento es valioso. Aunque la expresión de conocimientos se ha utilizado en muchos campos de la ciencia, la encarnación moderna de la expresión tiene su origen en el anuncio de internet, pero al remontarnos a lo antiguo se hace referencia al empirismo donde consta del aprendizaje que se transmite de generación en generación dando hincapié a la importa a todo lo conocido y aprendido hasta el día de hoy. Conforman un conjunto de encuentros, valores, datos y pensamientos que conforman un diseño mental específico en el sujeto para evaluar y aclimatar pensamientos, informaciones y encuentros novedosos. (Pritchard et al., 2018).

Al reflexionar sobre el espacio lógico en el debate conocimiento cómo debemos distinguir cuidadosamente las afirmaciones sobre el objeto del conocimiento cómo de las afirmaciones sobre la naturaleza de la relación conocimiento cómo existe la relación conocimiento cómo. Se señala que la afirmación de que el conocimiento-cómo es una especie de conocimiento proposicional puede entenderse de dos maneras: Intelectualismo débil. Know-how es conocimiento que tiene una proposición como relato y el Intelectualismo fuerte. El saber hacer es el conocimiento que tiene una proposición como relato e implica la relación de conocimiento teórico. El intelectualismo débil sólo afirma que el objeto del saber-hacer es una proposición. Por el contrario, el intelectualismo



fuerte implica la afirmación de que el objeto del saber-cómo es una proposición, y la afirmación de que el objeto del saber-cómo es una proposición y la afirmación de que la relación es la misma relación de conocimiento teórico que se encuentra en el saber qué. Aunque el intelectualismo fuerte implica el intelectualismo débil, no ocurriendo la misma inversa (Habgood Coote, 2019).

- **Habilidades**

La enseñanza e instrucción deben ser viables cuando dependen de la información sobre las leyes del perfeccionamiento místico del hombre, así como de la ordenación y desarrollo de su carácter, y cuando dependen de las regulaciones que administran la absorción de información, propensiones y capacidades. La construcción del carácter incorpora habilidades, propensiones y capacidades en el círculo instrumental del plano agente. Las tareas, habilidades, actividades y capacidades son las partes primarias de las propensiones. En el método instructivo, las habilidades son una parte del ciclo instructivo que comunica el diseño que asume al determinar, dentro del artículo, aquellas perspectivas fundamentales y primordiales para satisfacer el objetivo. Esta disposición aparece en la determinación de los componentes de la cultura y su construcción, que el alumno debe apropiarse para cumplir los objetivos. Los elementos sociales (perfeccionamiento de las capacidades escolares, físicas y profundas, sentimientos, preferencias estilísticas, cualidades normales que comprenden el sentimiento de un país) y sensibles (determinación de la información y habilidades en correspondencia) y mentales (edad, nivel de perfeccionamiento, pensamiento, carácter y nivel de reflexión) son factores que determinan el contenido (L., 2017).

Como partes de las capacidades mentales y condiciones para la mejora del razonamiento, los marcos de información y las capacidades adquieren un aspecto educativo en los temas de educación y aprendizaje. Para su digestión, se espera una rúbrica instructiva que considere los descubrimientos de la exploración mental. Las habilidades son maneras



por las cuales el sujeto aclimata el movimiento y lo consume, por lo que deberían ser el punto focal de consideración única de clínicos, educadores y diferentes expertos asociados con la tarea de educar y escolarizar ya que se recuerdan fundamentalmente por el transcurso de su minucioso giro. Puesto que, las capacidades son típicamente relaciones con actividades y no con proposiciones, los anti intelectualistas, tienen el problema paralelo de hacer compatible su punto de vista con la teoría lingüística. Las habilidades exploran una posición de compromiso novedosa. Según este punto de vista, saber cómo hacer algo es un cierto tipo de capacidad para generar respuestas a la pregunta de cómo hacerlo. Argumentando la combinación de un objeto proposicional donde la combinación de un objeto proposicional con una relación de capacidad hace que este punto de vista esté en una posición privilegiada para disipar la tensión entre la teoría semántica y la practicidad del saber cómo, y le permite iluminar la relación entre el saber cómo y el saber cómo iluminar la relación entre el conocimiento práctico, el conocimiento proposicional y las capacidades. Es la capacidad de una persona para realizar diferentes tareas en su trabajo, donde cada individuo aporta habilidades específicas a la asociación, ya que influyen en la ejecución del trabajo y, en consecuencia, es un signo de la importancia del elemento interior de la habilidad de los ejecutivos por capacidades. (L., 2017).

- **Motivaciones**

Aprender La inspiración del alumno en la formación es significativa. Un alumno aprende mejor cuando la persona percibe la necesidad y fomenta el ansia de aprender. Esto se consigue mediante la inspiración. La inspiración estimula a los estudiantes a pensar, concentrarse y avanzar de verdad. Los especialistas garantizan que la inspiración aumenta la ejecución del aprendizaje. El aprendizaje es una interacción que requiere un trabajo participativo. Influye en la velocidad de aprendizaje, el mantenimiento de los datos y el ansia de aprender. La motivación aumenta la velocidad de trabajo que un alumno pone para alcanzar un objetivo. En educación, la motivación es un factor de puntos altos o bajos



de la meta. Cuando no está bien motivado, un alumno aprende muy poco con dificultad, ya que no ve la necesidad de aprender. Por lo tanto, la motivación proporciona el esfuerzo y la energía que un que el alumno necesita para realizar la tarea. Proporciona al alumno el estado de ánimo adecuado para aprender (Borah, 2021).

En concentra la atención y la energía de una persona en la actividad o el conocimiento que debe aprender. Motivación determina si un alumno perseguirá una tarea (aunque sea difícil) con entusiasmo o con una actitud desganado. La motivación es un factor significativamente importante para el aprendizaje y el rendimiento académico desde la infancia hasta la adolescencia, en donde a través de la adolescencia, inspirar a los alumnos para que aprendan es una preocupación importante en cualquier situación de formación. La motivación es una de las tareas primordiales de la enseñanza. El instructor debe asegurarse de que en la presentación de cada lección. La motivación debe iniciarse durante la introducción de la lección para garantizar el interés de los alumnos y dirigir su atención hacia lo que se está enseñando. El impulso pone en marcha, coordina y apoya los ensayos de trabajo, la forma de comportarse del personal correspondiente a los objetivos y metas de la organización. Las inspiraciones se centran en satisfacer las necesidades de los individuos para que alcancen sus objetivos, mantengan una conducta normal en el trabajo y, lo que es más importante, muestren una buena actitud en sus tareas laborales (Borah, 2021).

- **Actitudes**

El estudio de las actitudes es el estudio de las evaluaciones, y ha formado parte de la psicología social desde que surgió este concepto. El término actitud fue utilizado inicialmente en los escritos sobre los tipos psicológicos para describir la disposición a responder. La relación actitud-comportamiento se considera una cuestión empírica fuera de la definición de actitud, una definición que simplemente se centra en el comportamiento, una definición que simplemente se centra en la



naturaleza evaluativa de las actitudes como favor o desfavor. Las actitudes tienen un objeto denominado objeto o meta, que puede ser un objeto, una persona o una idea abstracta. Por lo tanto, las actitudes son relevantes para muchas disciplinas, como el marketing (por ejemplo, las actitudes hacia los productos, la publicidad, por ejemplo, las actitudes hacia los anuncios, el comportamiento político, por ejemplo, las actitudes hacia los candidatos políticos, los partidos o el voto y la salud. Las actitudes pueden ser específicas o generalizarse a través de los objetos, y las personas pueden tener actitudes generalmente positivas o generalmente negativas. La representación contemporánea de una persona que odia algo nos viene a la mente cuando consideramos actitudes generales, que son evaluaciones disposicionales, independientemente del objeto. Condición de agudeza mental coordinada por la experiencia que afecta de forma única a la reacción ante los objetos, las circunstancias y los demás. Las perspectivas influyen en la conducta en el trabajo (Albarracin, 2018).

### **3.3 MARCO CONCEPTUAL**

#### **3.3.1 Actitudes**

Definir a las actitudes y a la persuasión se ha producido en base a una estructura donde se presta especial atención a los trabajos sobre la accesibilidad de las actitudes, la ambivalencia y las bases afectivas y cognitivas de las actitudes. En persuasión la investigación sobre los procesos cognitivos son múltiples papeles por los que las variables pueden tener un impacto en las actitudes (Albarracin, 2018).

#### **3.3.2 Actividades**

Es el desarrollo que caracteriza la práctica de vanguardista del diseño, y que son claves para el área de cognisismo y de avance. En primer lugar, se trata del condicionamiento de los principios de organización del entorno (Zikirov, 2021) et al.



### 3.3.3 Capacidad

Conjunto de activos y capacidades que un individuo necesita para desempeñar una determinada empresa". (Dávila Rojas, 2017).

### 3.3.4 Competencias

Una introducción completa y accesible a la investigación educativa "Investigación educativa: Competencias para el análisis y las aplicaciones" utiliza un lenguaje atractivo y directo para presentar a los estudiantes la información y las habilidades necesarias para llevar a cabo con éxito una investigación y evaluarla de forma competente (Mills, 2019).

### 3.3.5 Comportamiento

Es definido por investigadores por la situación de una persona se siente, es el sentir de una persona ante las personas o el ambiente que lo rodea (Gomez, 2019).

### 3.3.6 Conocimiento

La información es válida si su sustancia coincide con el elemento de referencia y presenta tres componentes principales: el tema, la imagen y el artículo. Visto desde el lado del sujeto, la peculiaridad de la información se desplaza hacia el círculo mental; desde el lado de la imagen con la racionalidad y desde el lado del artículo con la filosofía, (Santos, 2010).

### 3.3.7 Gestión del Talento Humano

Un conjunto de ejercicios que ponen en actividad, crea y preparan a personas investidas de la información, las habilidades y las competencias que una asociación necesita para alcanzar sus objetivos. Los cambios en el mundo de vanguardia exigen que las asociaciones cambien sus tipos de personal directivo, que son en su mayoría habituales, por nuevos tipos de junta directiva que sean más adaptables y versátiles a las exigencias de la realidad actual. (Mejia, 2013).



### 3.3.8 Habilidades

Son consideradas estrategias y herramientas que posee una persona, para la psicología están consideradas herramientas que una persona debe practicarlas para perfeccionar dicha habilidad es una oportunidad que tiene la persona centrándose en el cerebro para hacer las cosas de una manera eficaz y adecuada (Nisha, 2018).

### 3.3.9 Motivación

Motivar al alumno para que aprenda es pertinente para la ejecución del plan educativo. Esto se debe a que la inspiración es un factor importante en la enseñanza y el aprendizaje. El aprendizaje fructífero depende de la inspiración del alumno. La inspiración impulsa a los alumnos para alcanzar los objetivos de aprendizaje. La formación actual es necesaria. Los educadores no pueden subestimar la inspiración de los alumnos y tienen la obligación de garantizar que se sientan estimulados a aprender. Los educadores deben convencer a los alumnos para que creen que deben hacer lo que deben hacer. ( (Borah, 2021)

### 3.3.10 Productividad

En primer lugar, se presentan se define enfoques cualitativos y cuantitativos de la productividad donde se ilustran en detalle las medidas actuales de productividad. Obteniendo un de léxico mental y los mecanismos psicolingüísticos que subyacen a la productividad (Plag, 2020).

## CAPITULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La gestión del talento humano por competencias en la empresa de Importaciones y Exportaciones de la ciudad de Juliaca en el año 2023 es deficiente.

#### 4.2 VARIABLES

- Variable Única:
- Gestión de talento humano por competencias

#### 4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variable*

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano por competencias	Conocimiento	Ejemplos aprendidos
		Ideas propuestas Datos
	Habilidades	Límite de información
		Hacer Desarrollar
	Motivación	Eficacia del trabajo
Cooperación laboral Pagar fuerza motivadora		
Actitudes	Cumplir objetivos	
	Asunción de riesgos Logros	

*Nota.* Elaboración propia



## CAPITULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de este trabajo de exploración es cuantitativa, lo que comprende disponer de información imparcial y cuantificable, a la vista de sistemas y procedimientos factuales, para poner a prueba una progresión de especulaciones recientemente asentadas. (Hernández, 2016).

#### 5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

(Montilla, 2021), cree que la estrategia que se utilizará es especulativa racional, que en general diferenciará una especulación establecida anteriormente, de igual modo, crece la información actual, y da arreglos hipotéticos y funcionales concebibles. Es racional, ya que depende de la evaluación de técnicas y encuentros para diferenciar especulaciones.

#### 5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica no experimental debido a que no existe manipulación de la unidad de análisis que facilita la predicción y explicación de la relación entre variables; así mismo, alude al momento en que se recogen los datos, es decir, se utiliza un único lapso de tiempo para recopilar la información.

#### 5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de nivel descriptivo, puesto que contribuye en determinar las características de cada uno de los indicadores de la variable objeto de estudio Hernández (2014).



## 5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En este trabajo de examen no hay mediación para modificar los factores, sin embargo, la peculiaridad o temas de estudio se ven justo en casa, por lo tanto, la configuración de exploración será Hernández no juicio. (2014).

## 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 5.6.1. Población

Constituida por el conjunto de elementos que tiene alguna característica en común relevante para que el investigador pueda realizar un análisis, para efectos de esta investigación se considera al total de trabajadores de la empresa objeto de estudio que son un total de 50 trabajadores.

**Tabla 2**

*Descripción muestral*

Descripción	Cantidad
Gerente	1
Contador(A)	1
Ingenieros	3
Jefe De Personal	1
Bolseadoras	10
Pesadoras	8
Selladoras	7
Paquetadoras	8
Hechador	3
Arrumador	3
Estibadores	5
TOTAL	50

*Nota.* Elaboración propia



## 5.6.2. Muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico, se trabajó con una muestra del 100% de la población por ser mínima.

## 5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 5.7.1. Técnica

Para recopilar información para este trabajo de examen, involucraremos la estrategia de revisión de cada uno de los especialistas de TRAVEC SAC en la ciudad de Juliaca.

### 5.7.2. Instrumento

El instrumento que se aplicará es la encuesta, ya que se utilizará para recoger datos con la escala de Likert.

## 5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### 5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se aplicará mediante el análisis del alfa de Cronbach, como menciona Vara (2010) procedimiento realizado con el programa informático paquete estadístico para las ciencias sociales (spss v25).

### 5.8.2. Validez

El instrumento se someterá a juicio magistral, que se aprueba en la hoja de aprobación del instrumento, mencionando hechos objetivos y proponiendo algunas mejoras en las indagaciones de la encuesta.

## 5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Una vez validado el cuestionario y lograr el permiso del gerente de la empresa, se procederá a tabular las respuestas en una base de datos de Excel y luego ello será procesado por un estadístico.

## 5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se realizará la utilización de la estadística inferencial



## CAPITULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACION DE RESULTADOS

El estudio que presento comprendió un grupo de 50 trabajadores, utilizando el método no probabilístico, se elaboró tablas y gráficos, que fueron diseñados considerando las diferentes dimensiones, las cuales no servirán para medir los diferentes talentos que deseamos demostrar en esta investigación.

Este ciclo se completó con el objetivo de obtener resultados totalmente acordes y conscientes de los objetivos fijados para la exploración. Para lograrlo, aplicaremos métodos de revisión, además de un examen medible esclarecedor, además, inferencial. Los resultados se presentaron de forma obvia y suficiente en forma de tablas y figuras, cada una de ellas acompañada de una descripción prudente y una interpretación definida. Este sistema cuidadoso y coherente tuvo en cuenta una muestra de los resultados acabada, pero además abierta y justificable para todos los interesados en la revisión.

**Tabla 3**

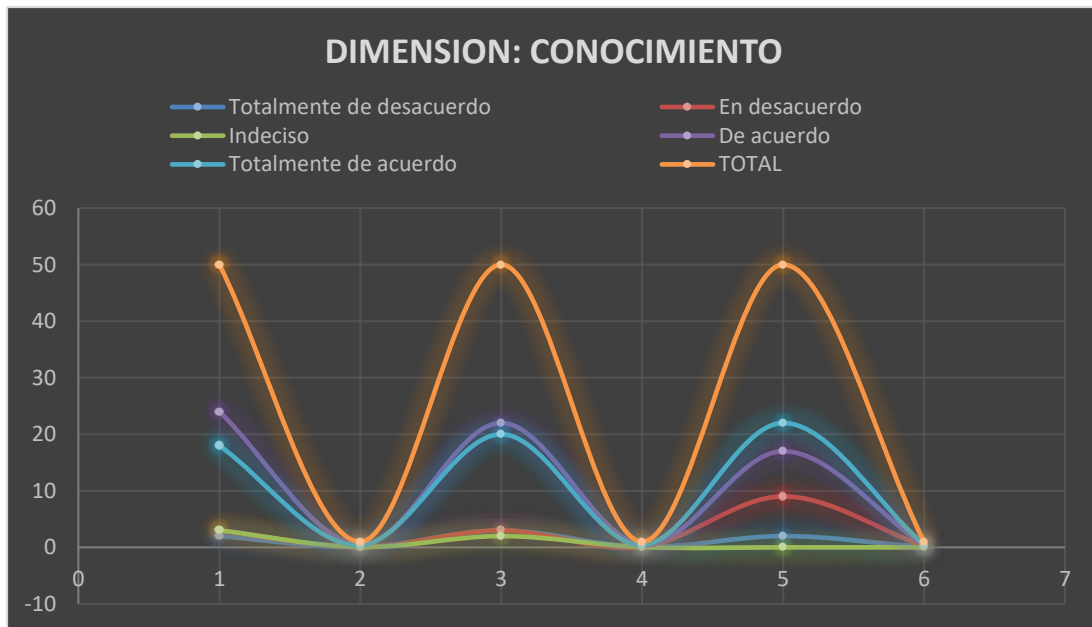
*Dimensión: Conocimiento*

DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO	El grado de conocimientos adquirido es eficaz para la realización o mejora de otras funciones.		Sientes que se considera tu opinión al momento de la realización de reuniones generales.		Conte con los conocimientos previos al iniciar mis tareas laborales dentro de la empresa.	
	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Totalmente de desacuerdo</b>	2	4%	3	6%	2	4%
<b>En desacuerdo</b>	3	6%	3	6%	9	18%
<b>Indeciso</b>	3	6%	2	4%	0	0%
<b>De acuerdo</b>	24	48%	22	44%	17	34%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	18	36%	20	40%	22	44%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Gráfico 1**

*Dimensión: Conocimiento*



**Fuente:** Elaboración propia.



## Interpretación:

En esta tabla, como en gráfico sobre la dimensión de conocimiento; podemos observar que el 4% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 6% en desacuerdo; el 6% es indeciso, mientras que el 48% está de acuerdo y el 36% totalmente de acuerdo; respecto a que el grado de conocimientos adquirido es eficaz para la realizar o mejora de sus funciones.

También pudimos recabar que el 6% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 6% en desacuerdo; el 4% es indeciso, mientras que el 44% está de acuerdo y el 40% totalmente de acuerdo; respecto a que siente que se considera su opinión al momento realizar reuniones generales.

Para finalizar observamos que el 4% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 18% en desacuerdo; el 0% es indeciso, mientras que el 34% está de acuerdo y el 44% totalmente de acuerdo; respecto a que cuenta con los conocimientos previos al iniciar sus tareas dentro de la empresa.

**Tabla 4**

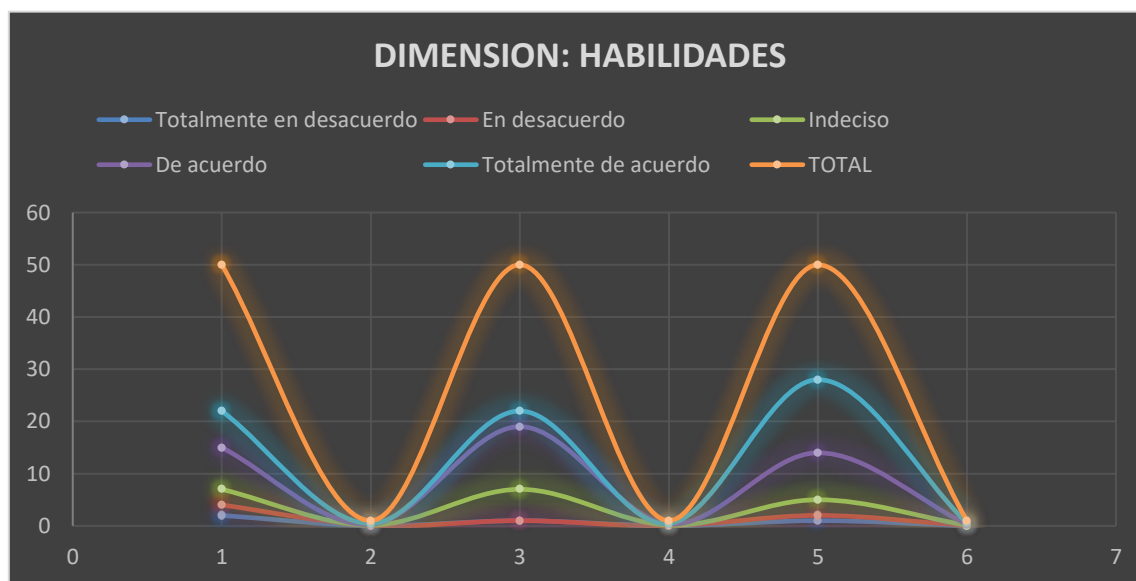
*Dimensión: Habilidades*

DIMENSIÓN: HABILIDADES	La empresa realiza capacitaciones que refuercen su desarrollo laboral.		Es eficiente el liderazgo (Gerente, Administración, jefe de personal) dentro de la empresa Travec SAC.		La empresa fomenta el trabajo en equipo.	
	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	2	4%	1	2%	1	2%
<b>En desacuerdo</b>	4	8%	1	2%	2	4%
<b>Indeciso</b>	7	14%	7	14%	5	10%
<b>De acuerdo</b>	15	30%	19	38%	14	28%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	22	44%	22	44%	28	56%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Gráfico 2**

*Dimensión: Habilidades*



**Fuente:** Elaboración propia.



## Interpretación:

En la tabla 4, como en su correspondiente gráfico, podemos observar que el 4% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 8% en desacuerdo; el 14% es indeciso, mientras que el 30% está de acuerdo y el 44% totalmente de acuerdo; con respecto a que la empresa realiza capacitaciones que refuercen su desarrollo laboral.

Observamos también que el 2% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 2% en desacuerdo; el 14% es indeciso, mientras que el 38% está de acuerdo y el 44% totalmente de acuerdo; respecto a que es eficiente el liderazgo de los cargos superiores como gerente, administrador dentro de la empresa.

Para concluir con esta dimensión de habilidades; observamos que un 2% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 4% en desacuerdo; el 10% es indeciso, mientras que el 28% está de acuerdo y el 56% totalmente de acuerdo; con respecto a que la empresa fomenta el trabajo en equipo.

**Tabla 5**

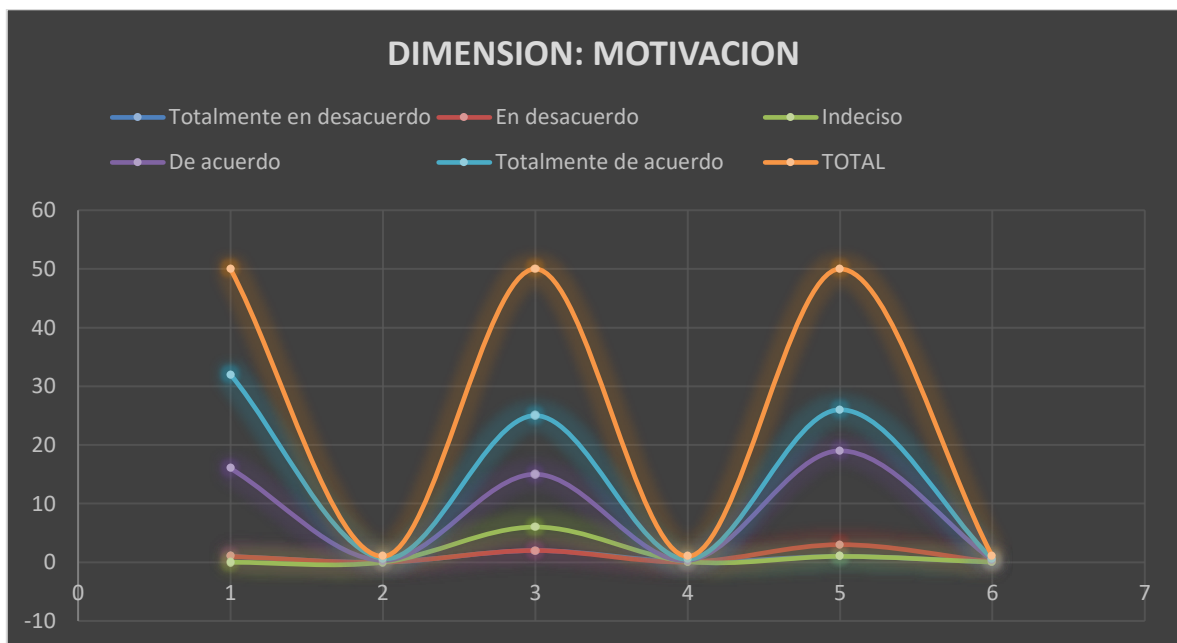
*Dimensión: Motivación*

DIMENSIÓN: MOTIVACION	En lo personal cree Ud. que llegar temprano influye o mejora en sus funciones laborales		Es una prioridad para Ud. el aspirar a un rango superior		La empresa reconoce mi trabajo realizado en base a mis funciones asignadas.	
	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	1	2%	2	4%	1	2%
<b>En desacuerdo</b>	1	2%	2	4%	3	6%
<b>Indeciso</b>	0	0%	6	12%	1	2%
<b>De acuerdo</b>	16	32%	15	30%	19	38%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	32	64%	25	50%	26	52%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 3**

*Dimensión: Motivación*



Fuente: Elaboración propia.



## Interpretación:

En esta tabla y gráfico, sobre la dimensión de motivación, podemos observar que el 2% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 2% en desacuerdo; el 0% es indeciso, mientras que el 32% está de acuerdo y el 64% totalmente de acuerdo; con respecto a que en lo personal si cree que llegar temprano influye o mejora en sus funciones laborales.

Además, recabamos que el 4% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 4% en desacuerdo; el 12% es indeciso, mientras que el 30% está de acuerdo y el 50% totalmente de acuerdo; respecto a que es una prioridad para ellos el aspirar a un cargo superior.

Para concluir con esta dimensión, observamos que el 2% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 6% en desacuerdo; el 2% es indeciso, mientras que el 38% está de acuerdo y el 52% totalmente de acuerdo; respecto a que la empresa reconoce su trabajo realizado en base a sus funciones asignadas.

**Tabla 6**

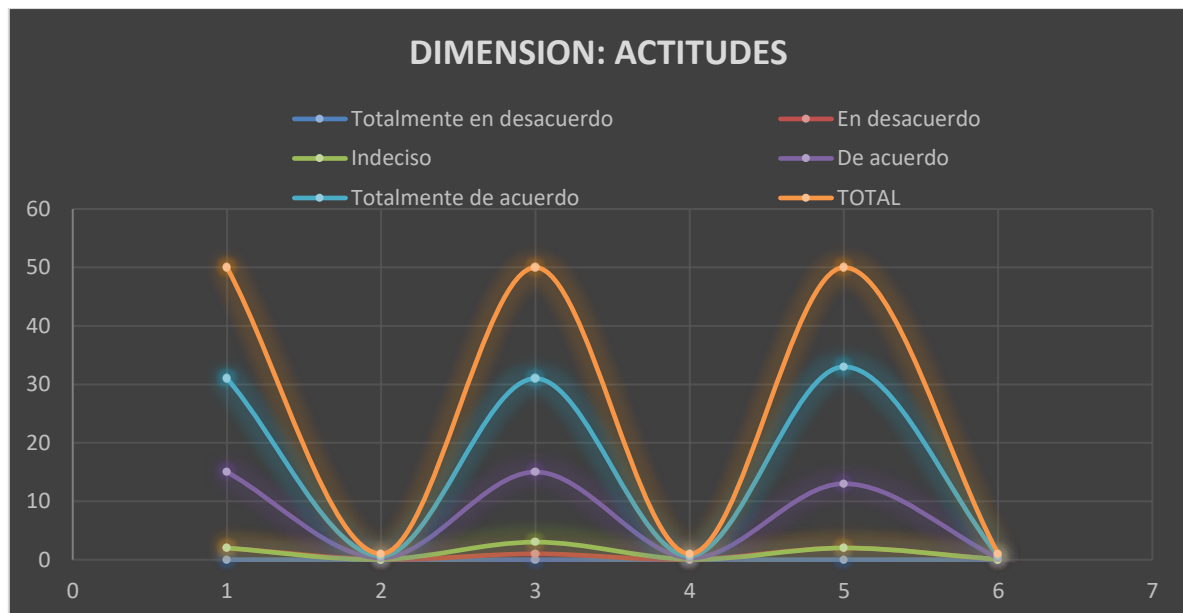
*Dimensión: Actitudes*

DIMENSION: ACTITUDES	Considero eficiente los resultados en mi desempeño laboral		Me desempeño con facilidad en las funciones rotativas dentro de la empresa.		Mi actitud personal hacia lo laboral influye en mis tareas dentro de la empresa.	
	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>En desacuerdo</b>	2	4%	1	2%	2	4%
<b>Indeciso</b>	2	4%	3	6%	2	4%
<b>De acuerdo</b>	15	30%	15	30%	13	26%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	31	62%	31	62%	33	66%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 4**

*Dimensión: Actitudes*



Fuente: Elaboración propia.



## Interpretación:

En los resultados de la tabla de la dimensión de actitudes; observamos que el 0% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 4% en desacuerdo; el 4% es indeciso, mientras que el 30% está de acuerdo y el 62% totalmente de acuerdo; respecto a que si considera eficiente los resultados en su desempeño laboral.

Recabamos también que el 0% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 2% en desacuerdo; el 6% es indeciso, mientras que el 30% está de acuerdo y el 50% totalmente de acuerdo; respecto a que su desempeño tiene mayor facilidad en las funciones rotativas dentro de la empresa.

Para concluir con esta dimensión podemos ver que el 0% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 4% en desacuerdo; el 4% es indeciso, mientras que el 26% está de acuerdo y el 66% totalmente de acuerdo; respecto a que su actitud personal hacia lo laboral influye en sus tareas dentro de la empresa.

**Tabla 7**

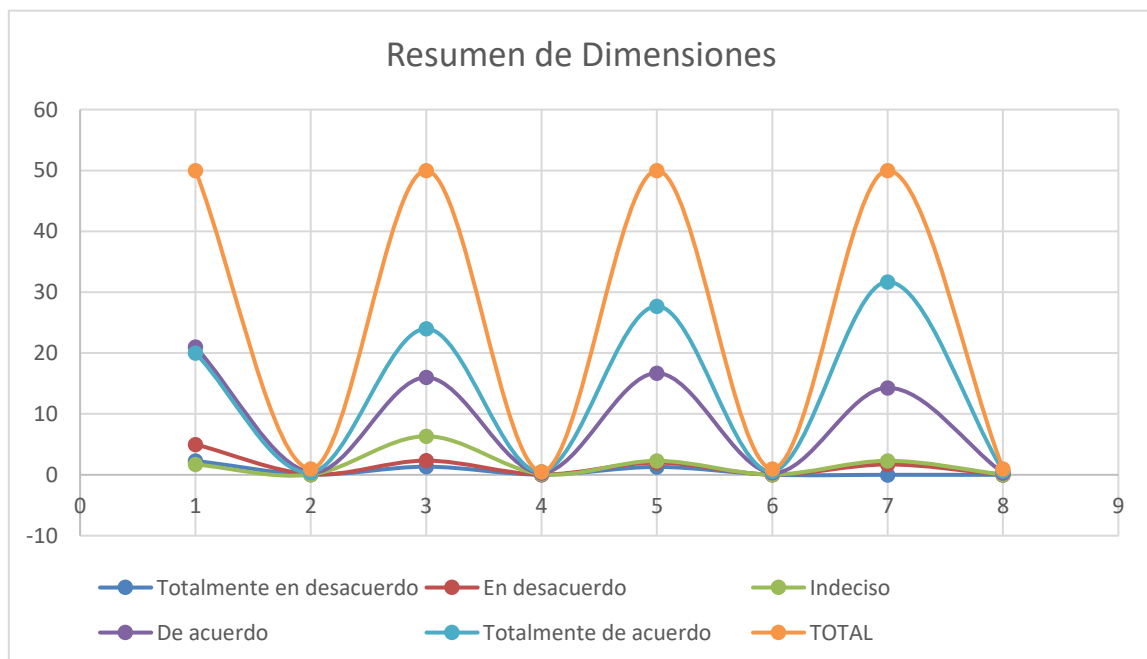
*Resumen de Dimensiones*

DIMENSIONES	CONOCIMIENTO		HABILIDADES		MOTIVACION		ACTITUDES	
CRITERIOS	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	2.3	5%	1.333333	3%	1	3%	0	0%
<b>En desacuerdo</b>	5	10%	2.333333	5%	2	4%	2	3%
<b>Indeciso</b>	1.7	3%	6.333333	13%	2	5%	2	5%
<b>De acuerdo</b>	21	42%	16	32%	16.7	33%	14.3	29%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	20	40%	24	48%	27.7	55%	31.7	63%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>52%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Gráfico 5**

*Resumen de dimensiones*



**Fuente:** Elaboración propia.



## Interpretación:

En el resumen realizado sobre las cuatro dimensiones en estudio, podemos observar que el 5% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 10% en desacuerdo; el 3% es indeciso, mientras que el 42% está de acuerdo y el 40% totalmente de acuerdo; con respecto a la dimensión conocimiento.

Con respecto a la dimensión habilidades, observamos que el que el 3% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 5% en desacuerdo; el 13% es indeciso, mientras que el 32% está de acuerdo y el 40% totalmente de acuerdo; con respecto a la dimensión mencionada.

Dentro de la dimensión motivación, pude observar que el 3% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 4% en desacuerdo; el 5% es indeciso, mientras que el 33% está de acuerdo y el 55% totalmente de acuerdo.

Para concluir con el resumen con respecto a la dimensión actitudes vemos que el 0% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 3% en desacuerdo; el 5% es indeciso, mientras que el 29% está de acuerdo y el 63% totalmente de acuerdo.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Luego de elaborar el presente trabajo, pudimos analizar que los trabajadores del lugar del estudio que su talento está orientado a los conocimientos adquiridos, los cuales mejoran la eficacia de sus funciones, al finalizar podemos tomar como base los resultados que puedan lograr procesos más efectivos al momento de implementar un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias.
- SEGUNDA:** En la dimensión conocimiento, se pudo determinar que el 42% de los trabajadores están de acuerdo que tener un grado de conocimiento adquirido es eficaz para la realización de las funciones encargadas, haciendo que estos conocimientos puedan ayudar para que ellos tengan un mejor desenvolvimiento durante la ejecución de las labores encomendadas a los trabajadores, .
- TERCERA:** En la dimensión habilidades, se recabo los siguientes resultados donde podemos observar que el 48% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, ellos expresan que la empresa fomenta el trabajo en equipo, demostrándonos con ello que el trabajo que se realiza en equipo puede tener mejores resultados cuando se realiza de ese modo.
- CUARTA:** En la dimensión motivación, pudimos llegar a la conclusión que el 64% de los trabajadores están totalmente de acuerdo, asegurando que la empresa reconoce su trabajo y que ellos tienen como prioridad el ascenso a un rango superior.
- QUINTA:** En la dimensión actitudes, se pudo llegar a la conclusión que el 23% está totalmente de acuerdo, indicándonos que su actitud personal hacia lo laboral tiene influencia en sus tareas ejercidas dentro de la empresa.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** La empresa debe siempre considerar que para mejorar la eficacia y lograr mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones deberá considerar que los trabajadores siempre tengan conocimientos previamente adquiridos para el desenvolvimiento de sus funciones, puesto que estas acciones harán que el rendimiento de los trabajadores sea más adecuada y por lo tanto más efectiva, frente a las funciones que se cumplan.
- SEGUNDA:** Que la empresa tenga como una prerrogativa el realizar capacitaciones constantes, cursos y otros eventos que le puedan servir al trabajador para que puedan elevar sus conocimientos y de ese modo puedan desempeñar sus funciones de mejor manera, así podrán elevar también la producción dentro de sus labores encomendadas.
- TERCERA:** Se debe fomentar a la inclusión social y la participación de todos los trabajadores para formar grupos y elevar su producción y por consiguiente mejorará la concepción de empatía entre los trabajadores, estas acciones lograrán que este desempeñe sus tareas de una manera más adecuada.
- CUARTA:** Se debe recomendar a los trabajadores que para poder lograr ascensos y mejorar su condición tanto económicas como laborales, siempre deberán realizar cursos y otros eventos sobre capacitaciones, estas actividades conducirán al logro de dichos objetivos.
- QUINTA:** Se debe recomendar a los trabajadores que puedan elaborar diversos ejercicios tanto mentales como físicos para poder reducir el estrés laboral, lo cual conllevará a la mejor convivencia entre los trabajadores y por ende mejorará la actitud laboral entre los compañeros.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albarracin, D., & Shavitt, S. (2018). Attitudes and attitude change. *Annual review of psychology*, 69, 299-327. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011911>
- Alonso, P., Moscoso, S., y Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89.
- Atalaya Pisco, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista De Investigación En Psicología*, 4(2), 133–144. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v4i2.5039>
- Borah, M. (2021). Motivation in learning. *Journal of Critical Reviews*, 8(2), 550-552. <https://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61c1acf9cfb5a1.40236533.pdf>
- Calderón Dávalos, L. M., & Facho Rojas, X. E. (2017). *Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel "Gloria Plaza" de la ciudad de Chiclayo–región Lambayeque*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lambayeque]. Repositorio Institucional Universidad de Lambayeque. <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/109>
- Carhuachín Ibáñez, F. N. (2018). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco–La Libertad, 2018*. [Tesis de Bachillerato, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5371>
- Cayotopa Delgado, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP SAC, Chiclayo 2015*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/824>
- Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. *Ecuador: La Caracola Editores*. Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera



- Tapias, B. A. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica.
- Chiavenato, I. (2010). "Gestión del Talento Humano". 1ª edición. Bogotá, D.C.: Mc Graw –Hill.
- Corrales, E. N. P., Figueroa, R. C. A., & Vizcaino, J. M. G. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi. RECIAMUC, 2(3), 364-394.
- Cuesta, A. (2015) "Gestión del Talento Humano y del conocimiento", Bogotá Colombia, Ecoe ediciones Ltda.,
- Dávila Rojas, H. F. (2017). El liderazgo y su incidencia en la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona alta este de la provincia de Huarochirí, UGEL N° 15, 2014
- Dávila Rojas, H. F. (2017). El liderazgo y su incidencia en la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona alta este de la provincia de Huarochirí, UGEL N° 15, 2014.
- Dolan, S., Valle, R. Jackon, S.y Schulen, R. "La Gestión de Recursos Humanos" segunda edición McGraw-Hill/INTERAMERICANA de España.
- Fuentes S. y Marquez L. (2017). Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la Oftalmología. *Rev Ciencias Médicas [online]*. 2017, vol.21, n.3, pp.138-147. ISSN 1561-3194. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942017000300020](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020)
- Gomez, L. E., & Bernet, P. (2019). Diversity improves performance and outcomes. *Journal of the National Medical Association*, 111(4), 383-392. <https://doi.org/10.1016/j.jnma.2019.01.006>
- Gómez, L., Balkin, D.y Cardy, R. (2001) "Dirección y Gestión de Recursos Humanos", Madrid España, Edición PEARSON EDUCACION, S.A
- Gonzales Arias, E. E. (2018). *La gestión de talento humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral y buen trato al cliente del personal del Hotel Libertador-Puno 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional



Universidad Nacional del Altiplano.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16947>

- González, R., & Rodríguez Alvarez, J. A. (2014). El impacto de los servicios financieros y la capacitación de las MIPYMES de Costa Rica. *Tec Empresarial*, 8(1), 19-32.
- Guzmán Arenas, E., Lozada Pineda, K., & Rincón Mariño, Y. C. (2020). Efecto de la comunicación organizacional en la productividad laboral, en las áreas de selección y contratación de la compañía Grupo Soluciones Horizonte SAS.
- Habgood-Coote, J. (2019). Knowledge-how, abilities, and questions. *Australasian Journal of Philosophy*, 97(1), 86-104. doi:10.1080/00048402.2018.1434550
- Kayser, B. (2007). Higiene y seguridad industrial. *Buenos aires*.
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Lalangui, (2014). Análisis de la administración de Recursos Humanos en la empresa "El ganadero". Obtenido de [www.monografias.com](http://www.monografias.com): <http://www.monografias.com/trabajos82/analisis-administracion-recursos-humanos/analisis-administracion-recursos-humanos2.shtml>
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Lledo, P. (2011). Gestión de Talento Humano. (A. Barboza, Editor) Obtenido de Universidad Francisco de Paula Santander: <http://desarrolloclima.blogspot.pe/2013/09/talento-humano.html>
- Lotito, F. (2015). Test Psicológicos Y Entrevistas: Usos Y Aplicaciones Claves En el Proceso De Selección E Integración De Personas a Las Empresas (Psychological Tests and Interviews: Key Uses and Applications in the Selection and Integration of Companies). *RAN-Revista Academia & Negocios*, 1(2).
- Machicado, J. (2010). Beneficios sociales del trabajo.



- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., y Apolinario, P. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo. *SCIÉENDO*, 23(3), 153-160.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11.
- Mills, G. E., & Gay, L. R. (2019). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. Pearson. One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458. <https://eric.ed.gov/?id=ED594591>
- Montilla, L., Sánchez, K, y Delgado, J. M. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700.
- Morales Guayasamín, C. F. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera Organización de Empresas)*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27621>
- Morejón Coloma, A. G. (2018). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para los subprocesos de evaluación de desempeño y capacitación en la Clínica Cemedssso Cía. Ltda (Bachelor's thesis, PUCE-Quito)*. [Tesis de Licenciamiento, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15786>
- Nisha, S. M., & Rajasekaran, V. (2018). Employability skills: A review. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(1), 29-37.



<https://www.proquest.com/openview/1f9f5ad8e5798a6b992e4c1bee830cbb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2029989>

- Paredes Silva, S. P., y Mamani Galindo, E. (2017). Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016.
- Plag, I. (2020). Productivity. *The handbook of English linguistics*, 483-499. <https://doi.org/10.1002/9781119540618.ch24>
- Pritchard, D., Carter, J. A., & Turri, J. (2018). The value of knowledge. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://philpapers.org/rec/PRITVO-9>
- Ratnawat, R. K. (2018). Competency-based human resource management: Concepts, tools, techniques, and models: A review. *Competency*. [https://www.researchgate.net/profile/Ramgopal-Ratnawat/publication/335001418\\_Competency\\_Based\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Concepts\\_Tools\\_Techniques\\_and\\_Models\\_A\\_Review/links/5d499216a6fdcc370a80bf6b/Competency-Based-Human-Resource-Management-Concepts-Tools-Techniques-and-Models-A-Review.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ramgopal-Ratnawat/publication/335001418_Competency_Based_Human_Resource_Management_Concepts_Tools_Techniques_and_Models_A_Review/links/5d499216a6fdcc370a80bf6b/Competency-Based-Human-Resource-Management-Concepts-Tools-Techniques-and-Models-A-Review.pdf)
- Rojas Verastegui, C. A. (2022). *Talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa Credicoop, Puno, 2021*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1462>
- Santos, A. C. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe ediciones.
- Shet, S. V., Patil, S. V., & Chandawarkar, M. R. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753-773. doi:10.1108/IJPPM-03-2018-0128
- Trigos Sanchez, L. M. (2014). *La gestión del talento humano y la competitividad de las empresas de saneamiento básico en la región de Puno*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/261>



- Vera Solórzano, L., Rivera Badillo, L. y Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turístico. *Avances*, 24(1), 61-76, <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/673/1904>
- Vera-Barbosa, y Blanco-Ariza (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 29 (74), pp. 24-44. DOI: 10.15446/innovar.v29n74.82059.
- Yanza Moreno, G. J. (2018). *Gestión del talento humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo (Bachelor's thesis, Riobamba, Universidad Nacional de Chimborazo, 2018)*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional Universidad de Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4709>
- Zikirov, M. C., Qosimova, S. F., & Qosimov, L. M. (2021). Direction of modern design activities. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 10(2), 11-18. DOI : 10.5958/2278-4853.2021.00043.4



# ANEXOS



### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo es la gestión del talento humano por competencias en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca en el año 2023?</p> <p><b>Problema específico</b> ¿Cuál es el nivel conocimiento que tiene el personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca? ¿Cuáles son las habilidades de personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca? ¿Cómo es la motivación del personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones</p>	<p><b>Objetivo general</b> Analizar la gestión del talento humano por competencias en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca en el año 2023.</p> <p><b>Objetivo específico</b> Conocer el nivel conocimiento que tiene el personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca. Analizar las habilidades de personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca. Analizar la motivación del personal, en la gestión del</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión del talento humano por competencias en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca en el año 2023 es deficiente.</p> <p><b>Hipótesis específico</b> El nivel de conocimiento que tiene el personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca, es deficiente. Las habilidades de personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec</p>	<p>Variable Única: Gestión de talento humano por competencias</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Motivación</p> <p>Actitudes</p>	<p>Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información</p> <p>Capacidad del conocimiento Crear Innovar</p> <p>Productividad laboral Participación laboral Incentivo salarial</p> <p>Alcanzar metas Asumir riesgos Logros</p>



<p>y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca? ¿Cómo son las actitudes del personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca?</p>	<p>talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca. Analizar las actitudes del personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca.</p>	<p>de la ciudad de Juliaca, son deficientes. La motivación del personal, en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca, es deficiente. Las actitudes del personal, que se da en la gestión del talento humano en la empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la ciudad de Juliaca, son deficientes.</p>			
--	---	--	--	--	--



Anexo 2: Instrumento(s) de investigación.

**CUESTIONARIO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA**

**DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC SAC. Sírvase leer**

detenidamente el presente cuestionario, y responder marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, según la respuesta que cree Ud. que es la correcta.

**ESCALA DE VALORACIÓN**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo

VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO		ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Conocimiento						
1	El grado de conocimientos adquirido es eficaz para la realización o mejora de otras funciones.				X	
2	Sientes que se considera tu opinión al momento de la realización de reuniones generales.				X	
3	Conte con los conocimientos previos al iniciar mis tareas laborales dentro de la empresa.		X			
Dimensión: Habilidades						
4	La empresa realiza capacitaciones que refuercen su desarrollo laboral.		X			
6	Es eficiente el liderazgo (Gerente, Administración, jefe de personal) dentro de la empresa Travec SAC.			X		
6	La empresa fomenta el trabajo en equipo.				X	
Dimensión: Motivación						
7	En lo personal cree Ud. que llegar temprano influye o mejora en sus funciones laborales				X	



8	Es una prioridad para Ud. el aspirar a un rango superior.				X	
9	La empresa reconoce mi trabajo realizado en base a mis funciones asignadas.				X	
Dimensión: Actitudes						
10	Considero eficiente los resultados en mi desempeño laboral					X
11	Me desempeño con facilidad en las funciones rotativas dentro de la empresa.					X
12	Mi actitud personal hacia lo laboral influye en mis tareas dentro de la empresa.					X



Anexo 3: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- 1.2. ESPECIALIDAD : ADMINISTRACIÓN
- 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

TEST DE LIKERT DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC SAC  
AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: LIZ KAREN GUILLEN APAZA

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																		X		
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																	X			
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																		X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																		X		

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoln (2015, p. 217).

II. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

2.1. Se acepta ( )      3.2. Se modifica ( )      3.3. Se rechaza ( )

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02389341		993412768	Juliaca, 02.08.2024



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 07/08/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LIZ KAREN GUILLEN APAZA  
 Dirección: Jr. ALFONSO UGARTE Mz. Q. LT 12 CON Urb 28 DE JULIO  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70922561  
 Teléfono: 973983857 email: LIZKAREN50@gmail.com

Nombres y Apellidos: LIZ KAREN GUILLEN APAZA  
 Dirección: Jr. ALFONSO UGARTE Mz. Q. LT 12 CON Urb 28 DE JULIO  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70922561  
 Teléfono: 973983857 email: LIZ KAREN 50@gmail.com

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
 Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
 Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
 Asesor: Dr. ROBERTO PAYE' COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA  
EMPRESA DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES TRAVEC DE LA  
CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): TALENTO HUMANO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

07 de Agosto del 2024

Fecha