

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Gestión del talento humano y competencias laborales de los
colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo –
2022**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor(a) : Bach. Epifanio Matamoros Romero

Co autora : Bach. Silvia Chocca Solano

Asesor : Mg. Yuliana Vargas Ariste

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 03 de agosto 2022- 02 de agosto 2023.

HUANCAYO – PERÚ

2023

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de
la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022**

PRESENTADO POR:

Epifanio Matamoros Romero

Silvia Chocca Solano

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, De..... del 2023

ASESOR:

MG. YULIANA VARGAS ARISTE

DEDICATORIA

A mi madre, que desde el cielo me
ilumina y en vida impulsó a lograr mi
sueño tan anhelado.

Epifanio.

A mi familia que con su apoyo
nos impulsó a lograr nuestros sueños.

Silvia.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias por ayudarnos y apoyarnos en cada uno de los pasos que realizamos para el logro de nuestros objetivos.

A nuestra asesora, que con su conocimiento y experiencia nos guió para concluir con nuestra investigación.

A nuestra casa de estudios por brindarnos todo el apoyo necesario para el aprendizaje continuo.

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DEPREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VIETTEL PERÚ S.A.C. HUANCAYO – 2022

Cuyo autor(es) : EPIFANIO MATAMOROS ROMERO

SILVIA CHOCCA SOLANO

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS

Asesor(a) : MTRO. VARGAS ARISTE YULIANA

Que fue presentado con fecha 22.06.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 20.07.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

Excluye bibliografía.

Excluye citas.

Excluye cadenas menores de a 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **30%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 04 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 20 de Julio del 2023.



Dr. Armando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	11
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.4.1. Justificación Social	15
1.4.2. Justificación Teórica	16
1.4.3. Justificación Metodológica	16
1.5. OBJETIVOS	17
1.5.1. Objetivo General	17
1.5.2. Objetivos Específicos	17
CAPITULO II	18

MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES	18
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	24
CAPITULO III.....	35
HIPÓTESIS	35
3.1. Hipótesis General	35
3.2. Hipótesis Específicas	35
3.3. Variables.....	35
CAPITULO IV	39
METODOLOGÍA	39
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	39
4.2. TIPO DE INVESTIGACION	39
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	43
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	44
CAPITULO V.....	46
RESULTADOS	46
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

ANEXOS	75
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	78
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	82
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	88
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	90

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables.....	36
Tabla 2 Gestión del talento humano de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022..	46
Tabla 3 Estilos de dirección de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	48
Tabla 4 Capacitación de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	49
Tabla 5 Clima laboral en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.....	50
Tabla 6 Competencias laborales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú Huancayo-2022.....	51
Tabla 7 Habilidades cognitivas de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.....	52
Tabla 8 Habilidades actitudinales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.....	53

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Tipos de Competencias laborales.....	31
Figura 2 Elementos de las Competencias Laborales	32
Figura 3 Gestión del talento humano de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	47
Figura 4 Estilos de dirección de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.....	48
Figura 5 Capacitación de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	49
Figura 6 Clima laboral en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	50
Figura 7 Competencias laborales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.....	51
Figura 8 Habilidades cognitivas de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.....	52
Figura 9 Habilidades actitudinales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.....	53

RESUMEN

La presente tesis titulada “Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022” cuyo objetivo es establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, en el presente estudio de investigación se aplicó el método científico, que brinda orientación sobre cómo llevar a cabo una investigación de tipo Hipotético – Deductivo, Analítico – Sintético. Para el nivel de Investigación según sus características de conocer la relación entre las 2 variables de estudio se considera la correlacional, se utiliza un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo Básica. Para el grupo de estudio se trabajó con 50 colaboradores. En la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario que está compuesto por 20 preguntas; llegado a una conclusión sobre la base de los resultados se estableció que, utilizando el estadístico del coeficiente tau b de Kendall esta fue $\tau = 0.495$ con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000$, lo cual se establece que existe una relación considerable entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, con un nivel de confianza del 99%, se responde al objetivo planteado en el estudio de investigación, llegando a comprobar que la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales, esto nos indica que a mayor gestión del talento humano mayor desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras claves: Gestión del Talento humano, Competencias Laborales, Satisfacción Laboral

ABSTRACT

This thesis entitled "Management of human talent and labor skills of the employees of the company Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022" whose objective is to establish the relationship that exists between the management of human talent and the labor competencies of the company Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, in the present research study the scientific method was applied, which provides guidance on how to carry out a Hypothetical - Deductive, Analytical - Synthetic investigation. For the Research level, according to its characteristics of knowing the relationship between the 2 study variables, the correlational one is considered, a non-experimental, cross-sectional and Basic type design is used. For the study population, we worked with 50 collaborators. In the data collection, the survey technique was applied and the questionnaire, which is composed of 20 questions, was used as an instrument; In reaching a conclusion based on the results, it was established that, using Kendall's tau b coefficient statistic, this was $\tau = 0.495$ with a bilateral significance level of $p=0.000$, which establishes that there is a considerable relationship between the management of human talent and labor skills of the company Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. It is concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and the labor competencies of the company Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, with a confidence level of 99%, responds to the objective set out in the research study, coming to verify that the management of human talent is related to labor skills, this indicates that the greater the management of human talent higher job performance of employees.

Keywords: Human Talent Management, Labor Competences, Job Satisfaction

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones enfrentan grandes cambios, muchos de estos cambios se ven afectados por un mal desempeño de los colaboradores ya que muchas veces no se logra los objetivos trazados, o esto se debe en gran parte a la sofisticación tecnológica, cambio económico y globalización económica. Para lograr buenos resultados las organizaciones deben de identificar que ahora se debe de trabajar con las competencias laborales y esto permitirá enfocarse no solamente en mejorar el conocimiento de las personas si no en desarrollar sus habilidades.

Esta investigación inicia como una preocupación teórica para el desarrollo de la tesis y se centrara en la gestión optima de la organización, para alentar a los miembros de cada organización a obtener habilidades laborales y, como resultado, habrá un buen desempeño del talento humano que proporcione condiciones apropiadas para lograr el trabajo de productividad. Del mismo modo, las preocupaciones van más allá, al pensar en la gestión del talento humano como liderazgo, capacitación y clima organizacional; Eso hará que el personal se sienta cómodo en las condiciones ofrecidas por la compañía para que después de esto se pueda exigir que sea competente y esto suma para lograr los objetivos propuestos.

Se plantea el problema de la investigación para conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, y el objetivo de la investigación es establecer la relación que entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, Aplicando la metodología de investigación se considera que el estudio se encuentra en el nivel de la investigación de tipo Correlacional con un diseño no experimental de Corte Transversal. El propósito del estudio es, establecer la relación que existe entre la gestión del talento

humano y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Los capítulos que a continuación se detalla consta de 5: Capítulo I Planteamiento del estudio, en donde trata de la realidad problemática, las teorías previas sobre el tema, la formulación del problema, la justificación de la investigación y el enfoque de la investigación para abordar los objetivos. El marco teórico de la investigación se desarrolla en el Capítulo II, la hipótesis de la investigación se analiza en el Capítulo III, la metodología de la investigación se analiza en el Capítulo IV y la administración del proyecto se analiza en el Capítulo V. También se incluyen referencias bibliográficas y anexos.

LOS AUTORES

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

La gestión del talento humano representa un papel fundamental en la mejora del desempeño laboral por competencias en una organización, ya que permite identificar y seleccionar a los individuos más adecuados para desempeñar determinadas competencias clave en la organización; por otro lado, una gestión efectiva del talento humano implica proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación a los empleados. Esto le permite adquirir nuevas competencias, fortalecer las existentes y mantenerse actualizados en su campo. La gestión del talento humano también implica establecer sistemas de evaluación del desempeño basados en competencias. Estos sistemas permiten medir y evaluar el rendimiento de empleados en relación con las capacidades requeridas para cada puesto de trabajo; finalmente, la gestión del talento humano busca retener a los colaboradores talentosos y valiosos para la organización. Esto se logra mediante la implementación de estrategias de motivación, reconocimiento y creación en un entorno laboral favorable.

Como se mencionó en la decisión de la revista (2016), donde muestra que había muchos escándalos en todo el mundo (operador telefónico de comunicaciones de Qwest), lo que llevó a la desconfianza de las compañías de telecomunicaciones, esto llevó a verificar cuidadosamente las causas de estas conductas del campo de la compañía para evitar tales escándalos. De este problema, los clientes se han quejado de una variedad de productos durante la cuarentena, no solo de alimentos y productos medicinales. Internet que necesita a los colombianos para el trabajo televisivo y el ocio, se volvió crucial durante este período, en el que su tráfico aumentó en un 32%, según la Comisión para la Regulación de la Comunicación (CRC).

Muchos de los hogares sufrían con un mal servicio ya que o contaban con internet o muchas veces era ineficiente el servicio, como consecuencia de ello tenían múltiples inconvenientes como, por ejemplo, no podían participar en reuniones en línea para sus actividades laborales o académicas.

Según datos de la Superintendencia de Industria y Comercio, desde inicios de la pandemia en Bogotá, la empresa recibió 2254 reclamos vinculados con el servicio de telefonía móvil; sin embargo, la empresa consiente de las brechas identificadas entre el servicio que ofrece y la satisfacción del usuario luego de un acuerdo reduciendo con esto un 37% de quejas a través de la plataforma SIC Facilita.

Tabla 1

Reportes

FACTURACION	TERMINACION DE CONTRATO	MODIFICACION DE CONTRATO	CAMBIO DE PLAN	MENAJES DE CONTENIDO APLICACIONES	DE Y
1156	529	212	187	102	

Nota. La tabla nos muestra los reportes realizados en Bogotá

Tabla 2

Reporte de quejas de empresas de telecomunicación en Bogotá Colombia

CLARO	EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTA	MOVISTAR	TIGO
38.9 quejas por cada 100 000 usuarios	11.35 quejas por cada 100 000 usuarios	2.74 quejas por cada 100 000 habitantes	3.17 quejas por cada 100 000 habitantes

Nota. La tabla nos muestra el reporte de quejas de empresas de telecomunicaciones en Bogotá Colombia. (Portal la Republica,2022)

Según datos de la Superindustria, muestran que entre el 17 de marzo y el 10 de mayo se iniciaron 785 juicios contra las empresas de telecomunicaciones, de las cuales hubo un aumento de 5,8% respecto al mismo periodo del año anterior, cuando no hubo emergencia por el covid-19. (Portal la Republica,2022)

Toda la data obtenida en relación a las quejas de los usuarios con respecto a las empresas de telecomunicaciones puede ser causado por un bajo compromiso de los colaboradores, y muchas veces está vinculado con factores sociales (familia, capacitación, condiciones adversas, etc), se puede evidenciar que muchas veces afecta el estado emocional de los colaboradores repercutiendo en su desempeño en la organización. Por el lado de la alta dirección encontramos también que muchas veces se encierran en sus paradigmas creyendo que todas las decisiones que toman son las adecuadas y no se dan el tiempo de escuchar a los colaboradores y mucho menos a los clientes. Una vez identificado el problema, se debe de incidir en diseñar estrategias que estén vinculadas con la formación de los colaboradores, teniendo en cuenta también la motivación y otros factores que permita el compromiso de los colaboradores para con la organización, como consecuencia de ello se mejorara el servicio, se lograra la satisfacción del cliente y la calidad en todo lo relacionado con el servicio que se ofrece.

Acerca de la gestión de talentos humanos, *Chiavenato (2019)* declara lo siguiente: El concepto de gestión de talentos humanos necesariamente se refiere al concepto de capital humano, un recurso invaluable que las empresas pueden recopilar para aumentar su competitividad y éxito. Por otro lado, esto se define como un conjunto de políticos y tramites necesarias para resolver aspectos de los puestos principales relacionados con personas o recursos, incluido el conjunto de personal, selección, capacitación, remuneración y evaluación de la efectividad.

Según *Olmos (2022)*. La competencia laboral es el conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades que toda persona debe de tener para resolver problemas que se le presentan en el ámbito laboral o en la vida misma, cumpliendo así los objetivos de la institución o empresa.

Es bueno considerar que la gestión del talento humano y las competencias laborales se dan en paralelo en una organización (pública o privada); con fines de investigación, se pensó en desarrollarlo en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, esta investigación está dirigida con sus acciones hacia la mejora permanente del desarrollo físico, mental y donde el trabajo eficiente, garantiza un servicio de alta calidad. Por lo tanto, resulta adecuado el estudio o investigación correlacional entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

La presente investigación tiene como objeto de estudio los colaboradores de la empresa Viettel Perú SAC, Provincia de Huancayo.

1.2.2. Delimitación Temporal

La presente investigación se desarrolló dentro de los meses de febrero al 31 de julio del 2022.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Para la investigación se consideró un extenso marco teórico, todo ello relacionado a las variables identificadas en nuestra investigación, en principio se explica todos los puntos relacionados a nuestra investigación desde una perspectiva teórica.

Chiavenato, (2017), la gestión de talento humano está relacionada con el proceso de reclutar y de retener a las personas y que están cumplan con el perfil establecido por la organización.

De la misma forma, Según *(Olmos, 2022)*, La competencia laboral es un conjunto de actitudes, habilidades, conocimientos y talentos que toda persona necesita de desarrollar

para solucionar problemas que se le presenta en el ámbito laboral o en la vida misma, cumpliendo los objetivos establecidos por la organización.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

Este estudio, es importante para la sociedad porque es responsable evidenciar si el servicio que recibe por parte de la empresa es la adecuada y le genera valor, de esta manera la empresa deberá de estar dispuesta a mejorar constantemente. Motivo por el cual es importante conocer sobre la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

1.4.2. Justificación Teórica

En la justificación teórica se tomará en cuenta lo planteado por: *Bernal (2010)*, la investigación parte de un estudio epistemológico es decir del origen que tiene la investigación, además podemos considerar la meditación o debate académico y plantear paradigmas o solucionar un problema.

Esta investigación buscara establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

Podemos considerar que nuestra investigación puede servir como referente teórico para otras investigaciones y de esta manera permita responder a los problemas planteados en las organizaciones y encontrar respuesta a cada una de ellas para brindar alternativas de solución.

1.4.3. Justificación Metodológica

El tipo y el nivel de investigación que se propone es para usar la herramienta y la recopilación de datos que justifique la investigación de las realidades estudiadas con bases teóricas y empíricos que dan fundamento al problema, la metodología planteada en la investigación permitirá mejorar y complementar con información y conocimiento para la organización y futuras investigaciones.

En la investigación se hace uso de algunos métodos, procedimientos para recopilación de datos, estadístico de medición, escalas de medición de resultados, tabulaciones de datos y, en paralelo, investigación estadística para el mejor procesamiento de datos obtenidos que reflejan la confiabilidad y transparencia de los resultados detectados. El estudio propone el uso de una estructura transversal no experimental, teniendo en cuenta los aspectos propuestos en el enfoque del problema y en su diseño.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre los estilos de dirección y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.
- 2) Establecer la relación que existe entre la capacitación y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.
- 3) Establecer la relación que existe entre el clima laboral y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En el artículo científico del investigador *Gaspar Castro (2021)*, denominada, “La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas”. Tiene como objetivo analizar la importancia de gestionar los talentos humanos y su influencia en la efectividad del trabajo para lograr el éxito en los negocios. Es por eso que el artículo es parte de una metodología de investigación documental, descriptiva y no experimental para analizar y explicar la importancia de gestionar los talentos humanos y su impacto en la eficiencia laboral y el éxito organizacional, enfatizando que las empresas son actualmente empresas. Están más interesados en la capacitación y el desarrollo de su capital humano, porque juegan un papel fundamental en el logro de sus objetivos. La gerencia de los talentos humanos es un elemento funcional de la organización, que es responsable de la gestión efectiva de los recursos humanos y sus habilidades, de realizar sus funciones, cumplir con la gestión efectiva y de calidad de los talentos humanos, contribuye al buen trabajo, el logro del objetivo de la compañía. y éxito en organizaciones.

Según *Medina J. y Molina M. (2018)*, en su tesis titulada: “Análisis comparativo de la evolución de la Gestión de Talento Humano de la empresa CNT Corporación Nacional de Telecomunicaciones Agencia (Cotopaxi) – Ecuador”. Tiene como objetivo analizar la evolución de la gestión del talento humano en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT EP) desde su origen hasta la actualidad. El desarrollo de este proyecto tuvo en cuenta métodos de investigación

cualitativa como grupos focales, recopilación de información histórica y entrevistas, lo que permitió a los participantes discutir los criterios y la experiencia de los propios empleados, proporcionando vida para un análisis comparativo sobre lo que la ciencia de las escuelas administrativas es Talento humano de pensamiento y subsistemas. También vale la pena mencionar que en este estudio hay una contribución documental que contribuye a la planificación estratégica de la empresa y el estado en su conjunto. También contribuirá a la región académica y a la sociedad en su conjunto, que es una fuente interesante de información con una historia evolutiva impactante para ser una organización gubernamental y cuya escala se basa en tecnologías de información y comunicación. Se espera que esto contribuya a la comprensión del desarrollo de talentos y logros humanos que se han logrado hasta ahora y cómo han traído positiva o negativamente a esta área.

Para *Díaz M. (2020)* en su tesis titulada: “Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del Talento Humano – Ecuador”. El propósito de este ensayo es dilucidar la importancia de los procedimientos de orientación en la potenciación del talento humano. Se presenta un análisis conceptual para establecer el concepto de orientación y la importancia de estos procesos para el desarrollo de las habilidades laborales del factor humano en la organización. Comenzamos con una revisión de la teoría del humanismo que enfatizaba la importancia de los seres humanos frente a la máquina. Se presentan ensayos y revisiones de investigación para proporcionar metodología para tratar varias organizaciones. Como resultado, los lectores se colocan en las tareas actuales que enfrenta la organización, y existe un proceso de incorporación apropiado para lograr el éxito, la productividad y la competitividad de la organización para fortalecer el trabajo del talento humano.

Según *Manosalvas M. (2020)*. Desarrollo una investigación en el “Diseño de proceso para departamento de talento humano de la empresa de accesorio de telecomunicaciones “Cell Part” en Guayaquil 2018-2019”. Un procedimiento de selección de personal razonable se enmarcará y se correlacionará dentro de la compañía "Parte móvil" fundada el 24 de agosto de 2015, que se fundó el 24 de agosto de 2015. El departamento que lo ayudará a utilizar sus recursos y habilidades para lograr mejores resultados. Comenzó con un análisis para reelaborar la situación real de la empresa, para determinar las necesidades de un factor humano, para determinar un diseño exploratorio, descriptivo e inductivo, ya que es un estudio que tiene como objetivo determinar las características humanas. Finalmente, se propone el diseño de procesos de talento humano y se pone a disposición de la empresa un diagrama organizacional estructurado con cada una de las funciones para mejorar el desarrollo de las actividades de los empleados individuales.

Para *Mera Torres, José Eduardo (2018)*. En su tesis: “Estudio, análisis y propuesta de mejora del modelo de recursos humanos en una empresa de telecomunicaciones. Caso: Corporación Nacional de Telecomunicaciones” de la ciudad de Ecuador, en la Universidad Andina Simón Bolívar, para el grado de Maestría en Dirección de Empresas. Las telecomunicaciones hoy en día es la industria más influyente de la humanidad hoy. En otras palabras, el proceso de proporcionar servicios evoluciona de acuerdo con las necesidades comerciales. En el primer capítulo, esta es una revisión del concepto de comunicación, desde la existencia de telecomunicaciones hasta la existencia de productos y servicios que transmiten la visión actual de la comunicación mundial. También se refiere a las organizaciones que agrupan y desarrollan las mejores prácticas del sector para la

aplicación, principalmente a través de procesos de referencia y recopilan y desarrollan continuamente las mejores prácticas del sector a través de procesos de referencia. En este capítulo, consideramos brevemente el concepto de estructura organizacional y tipo que existe en el boletín nacional. Best Practis se revisa en un proceso de personal desde la perspectiva de la Unión Internacional de Telecomunicaciones. Esta es una institución que ha desarrollado un proceso indicado por el marco de referencia donde se encuentra el proceso de gestión de recursos humanos. También incluye revisiones del concepto teórico de gestión del personal. Finalmente, la propuesta del modelo de recursos humanos se formula en función de las mejores prácticas de la compañía de telecomunicaciones. Esto incluye la estructura organizativa de la Oficina Nacional de Recursos Humanos en línea con el plan estratégico de la organización e incluye el proceso, funciones, restricciones, restricciones y productos. Y servicio. Y propuesta de indicadores de gestión para su operación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según *Obeso J., Vásquez C., Vásquez M.& Villavicencio Y. (2020)* En su tesis titulada: “Gestión del talento humano y su efecto en la rentabilidad en una empresa de telecomunicaciones”, en la Universidad Cesar Vallejo.

La investigación se refiere a los organismos que agrupan las compañías de telecomunicaciones en el mundo y que continúan recolectando y desarrollando las mejores prácticas en este sector, para su aplicación, especialmente a través de su proceso de referencia. Se revisa la mejor práctica en el proceso de recursos humanos, que se ve desde el punto de vista de esta investigación que tiene como objetivo determinar los efectos de la gestión del talento humano en la rentabilidad de las compañías de telecomunicaciones en Trujillo en 2019. La metodología de

investigación se aplica, no - Diseño experimental, transversal y descriptivo. La técnica utilizada es una encuesta y análisis documental y como formulario de cuestionario y registro. El objetivo de la investigación consta de 40 colaboradores, entre los hallazgos más relevantes, se descubrió que el nivel de gestión del talento humano era suave y la rentabilidad según el informe era que el retorno de los activos (ROA) en 2018 era del 20,32 % y En 2019 fue del 49.76 %; Con respecto al regreso del patrimonio (ROE) en 2018 fue del 39,45% y para 2019 fue del 80,05%. Concluyó que la gestión del talento humano produce efectos positivos en la rentabilidad de la empresa en cuestión.

Para **Canales J. (2020)** en su tesis: “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020”. El objetivo planteado es determinar el nivel de relaciones entre la gestión del talento humano y la eficiencia de los empleados de la Compañía Nacional de Telecomunicaciones de la ICA 2020. Se utiliza la metodología con un nivel descriptivo de relaciones, un método hipotético deductivo y un diseño no excepcional. Se seleccionó una población compuesta por 30 empleados. La muestra fue registrada. Los resultados de las pruebas de normalidad mostraron que no son paramétricos, por lo que se determinó el uso de Rho - Spearman. Según la importancia bilateral, $0,000 < p = 0,05$, lo que permitió determinar: la gestión del talento humano se asocia en gran medida con indicadores profesionales de personal que trabaja en la compañía de telecomunicaciones nacional ICA 2020. Con un alto nivel $R = 0,701$.

Para **Arevalo Y. (2020)**, en su tesis titulada: “Gestión del talento humano en el logro de competencias laborales, Teletento del Perú S.A.C., Callao, 2020”. El informe de la encuesta actual tiene como objetivo determinar el impacto de la

gestión de recursos humanos en la empresa de teletent de Pelue S.A.C. en 2020. El diseño de la investigación no es experimental, horizontal, de dirección horizontal y de dirección horizontal con nivel explicativo y enfoques cuantitativos. El método de investigación es un desempeño virtual de rendimiento. Además de los 200 empleados de la población, hay 79 muestras de empleados. Se aplicaron las estadísticas descriptivas e de inferencia, y se aplicaron los efectos adversos del efecto positivo medio entre la gestión de los talentos humanos al adquirir habilidades de trabajo (0.631). Finalmente, se concluye que la gestión del talento humano tiene un efecto positivo en el 57 % de la fuerza laboral de la Compañía Teleatento S.A.C.

Para *Lujan Chuquiyauri De Calle, Katherine Yudith (2018)*, desarrollo una investigación: “Gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. – Chorrillos”. El examen tenía como objetivo determinar la relación entre la gestión de los talentos humanos y el clima organizacional en la empresa que operaba el S.A.C. El tipo de investigación no es experimental, transversal con un diseño descriptivo de correlación, la población constaba de 78 empleados, con una muestra de 78 personas, los datos se obtuvieron del censo. Las herramientas utilizadas muestran una alta confiabilidad de las estadísticas de Alpha -de -Kronbach, 0.909 para un cuestionario de control de persona y 0.903 para un cuestionario climático organizacional. En la prueba de hipótesis, Parson R 0.970 se obtuvo con un valor de 0,000 p, lo que concluye que existe una correlación muy significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa NET S.A.C.

Según *Politi M. (2020)* desarrollo una investigación en Chiclayo, Perú titulada: “Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de

una empresa de telecomunicaciones”. La encuesta se realizó para determinar si el rendimiento laboral de Chiclayo estaría involucrado en el rendimiento laboral. El esfuerzo fue un factor de decisión. Las variables independientes y el rendimiento laboral fueron variables subordinadas. La encuesta fue realizada por 39 trabajadores, y 39 trabajadores formaron una población total y se distribuyeron a tres departamentos de gestión, comerciales y técnicos. Este estudio se implementó a partir de la definición de participación de *Schaufeli y Bakker (2003)* y la definición del modelo de recursos -JD -R de *Bakker y Demerouti (2013)*. En el caso de la recopilación de datos, se aplicaron dos encuestas después de la verificación. Este es un tesoro de Rickato o Uwes-S Utrecht, que está configurado en 50 elementos para medir el compromiso. Mida su rendimiento laboral. Para determinar la relación entre las variables de investigación, las estadísticas de descripción y las estadísticas de inferencia se han aplicado para probar hipótesis utilizando el coeficiente de correlación R. El análisis de datos determinó que el valor de Pearson fue de 0.859, debido a un importante efecto positivo del esfuerzo en el rendimiento laboral de la compañía de telecomunicaciones eléctricas de Chiclayo -2019. A continuación, el porcentaje distribuido es 0.739, y como resultado, el 73.9 % de los resultados del trabajo están relacionados con el esfuerzo.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable Gestión del Talento Humano:

Según *Chiavenato I. (2017)*, la gestión de talento humano está relacionada con el proceso de reclutar y de retener a las personas y que están cumplan con el perfil establecido por la organización.

Según *Alles (2016)*, en su libro menciona que la gestión del talento humano considera algunas características como la personalidad, devenidas de conocimiento,

competencias y comportamientos, como consecuencia de ello se logra que el desempeño laboral sea con éxito en un determinado puesto de trabajo. Indica también que cada puesto de trabajo cuenta con su propio perfil que permita su mejor desempeño de cada colaborador.

De acuerdo con las definiciones anteriores podemos afirmar que la gestión de talento humano es considerada como el proceso de administrar al personal talentoso que posee conocimientos y habilidades, compromiso y acción, indistintamente al puesto que ocupe dentro de la organización. Tener personas no significa implica tener talentos. Ya que un talento es siempre un tipo especial de persona que posee algún diferencial competitivo que lo valore.

Objetivos de la gestión de talento humano

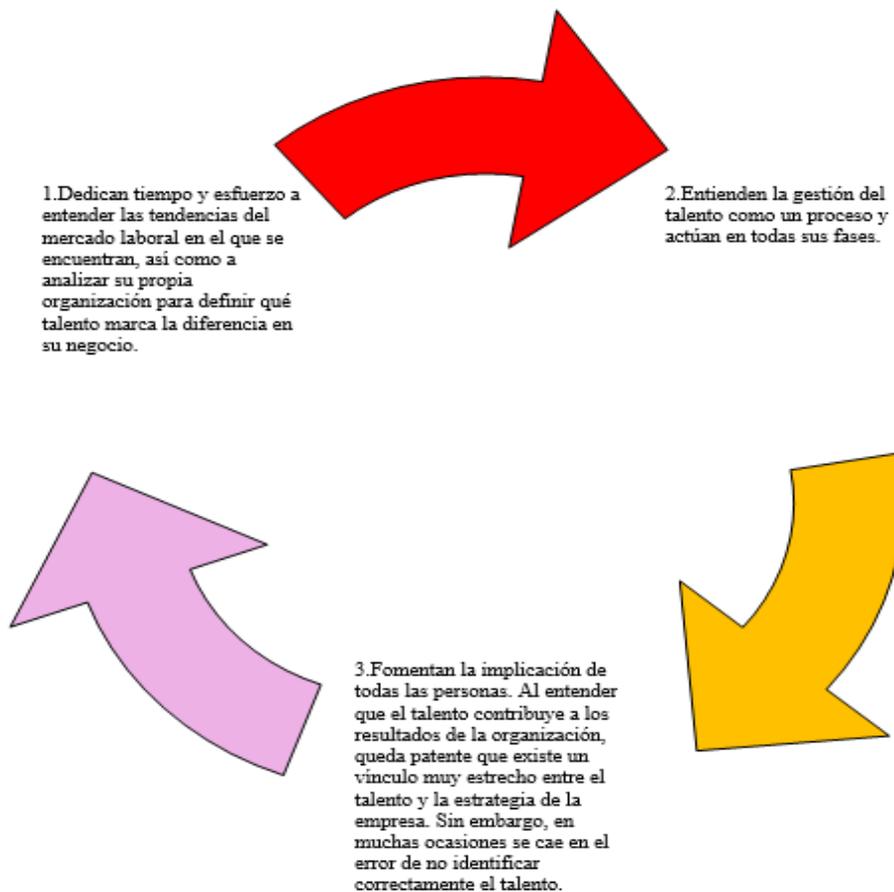
Según *RSM (2020)*, los objetivos de la gestión de talento humano, son 5 que de detallan a continuación:

1. **Atraer trabajadores:** Está relacionado con realizar la convocatoria en base a un perfil de puesto de trabajo que pueda atraer al candidato que cumpla con dicho perfil y que a lo largo de su desempeño pueda desarrollar sus competencias que permita lograr los objetivos de cada área y como consecuencia el objetivo de la empresa.
2. **Retener y motivar a los empleados:** La motivación es fundamental para cada colaborador se desempeñe de manera adecuada en cada puesto de trabajo, existe dos tipos de motivación: la intrínseca y la extrínseca.
3. **Evaluar el desempeño de los trabajadores:** En las organizaciones se deben de desarrollar indicadores que permitan medir el desempeño de los trabajadores, y de esta manera lograr la productividad en la empresa.

4. **Lograr la mayor productividad de los trabajadores:** Esto se logra a través del entrenamiento de los colaboradores, logrando con esto la competitividad de los mismos.
5. **Mantener un buen ambiente laboral:** Esto permite realizar impregnar los valores a los colaboradores y generar con esto un buen ambiente laboral, permitiendo que los colaboradores se sientan cómodos en la empresa y puedan ser más productivos.

Gestión de talento humano como elemento diferenciador

La capacidad de diferenciarse en el mercado actual requiere una gestión del talento, pero esto no siempre es posible. En realidad, las organizaciones que tienen éxito gracias a la gestión del talento, son porque dan importancia a tres cuestiones:

Figura 1*Elementos diferenciadores*

Nota. La figura nos muestra los elementos diferenciadores de la gestión del talento humano

1.2.1.1. Dimensión Estilos de Dirección

Para *tiemposmodernos.eu* (2022) Para muchos expertos es considerado como el arte de dirigir. Este estilo es específico, reconocido, relativamente aislado y causa éxito o falla de gestión. Este estilo está asociado con las habilidades creativas de los líderes más grandes y los métodos que se predicen en la interacción del trabajo con el grupo. Está relacionado con el instinto, la imaginación, la experiencia, el uso cualitativo, la práctica, la apreciación, la personalidad y la iniciativa. La experiencia del líder, la edad, el nivel cultural, la personalidad, la ideología; la personalidad y la inteligencia afectan el estilo de gestión. Esto explica que las personas que logran los mismos recursos son mucho mejores

que las que han logrado a otros. El estilo de gestión es un elemento que tiene un método para establecer un procedimiento de comunicación.

Figura 2 Tipos de estilos de dirección



Nota. La figura nos muestra los tipos de dirección

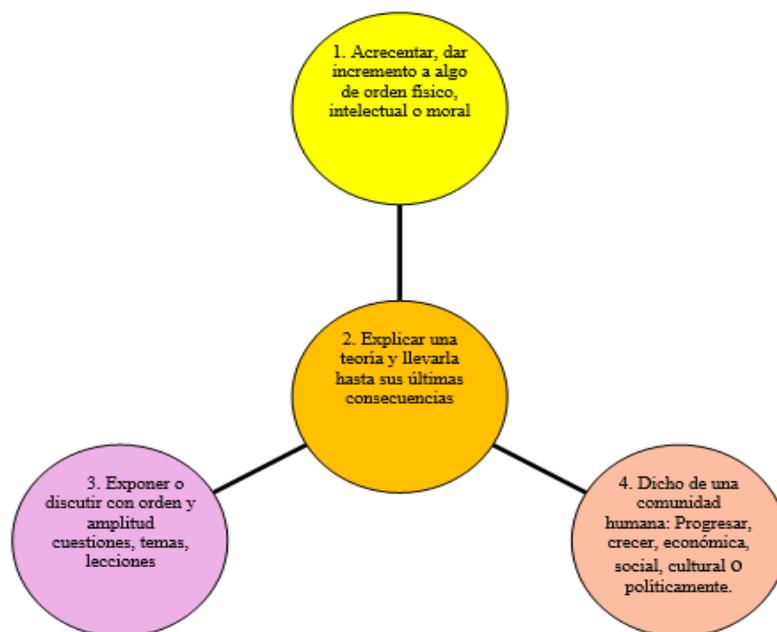
2.2.1.2. Dimensión Capacitación

Para *conceptodefinition.de* (2022), Algunos autores resuelven el problema del aprendizaje con varias terminologías. Así es como se abordan términos como educación, capacitación, capacitar y, recientemente, en un contexto similar. De acuerdo con estas condiciones, existen las posiciones de algunos autores que usan estos conceptos sin ningún significado, pero hay otros autores que clasifican cada uno de estos 19 términos que los distinguen el uno del otro. Según la *Royal Spanish Academy (RAE)* la formación de forma, preparar, implica una persona adecuada, capacitarlo para algo. La capacitación, por otro lado, implica la preparación para la práctica o la capacitación de las personas. De la misma manera, si hablamos de capacitación, SAR afirma que "esto se relaciona con la

capacitación, la capacitación, la capacitación, la orientación, la dirección. Finalmente, el desarrollo según SAR indica que es una "acción o efecto del desarrollo", si está buscando el significado del desarrollo de una palabra, tiene los siguientes significados:

Figura 3

Elementos de la capacitación



Nota. La figura nos muestra los elementos de la capacitación

2.2.1.3. Dimensión Clima Laboral

Para *questionpro.com (2022)*, Esta relacionado con el ambiente laboral es decir el vinculo que tienen los colaboradores con los demas miembros de la organización,logrando de esta manera mejorar la productividad. *Maish (2004)* esta relacionado a las condiciones laborales con las que cuentan los colaboradores, para producir mas y mejor.

2.2.2. Variables competencias laborales

Según *Olmos (2022)* La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad,

cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa. Las competencias son:

Tabla 3 *Competencias*

Habilidades	Conocimientos	Actitudes
-------------	---------------	-----------

Nota. La tabla nos indica las competencias laborales

Dicen que una persona es competente cuando en la práctica aplica estas tres características para satisfacer las acciones que realiza, por ejemplo, con las relaciones apropiadas en el momento adecuado, teniendo el conocimiento necesario para cumplir con las tareas que se le confían, asumamos correctamente para aprovechar los recursos proporcionados.

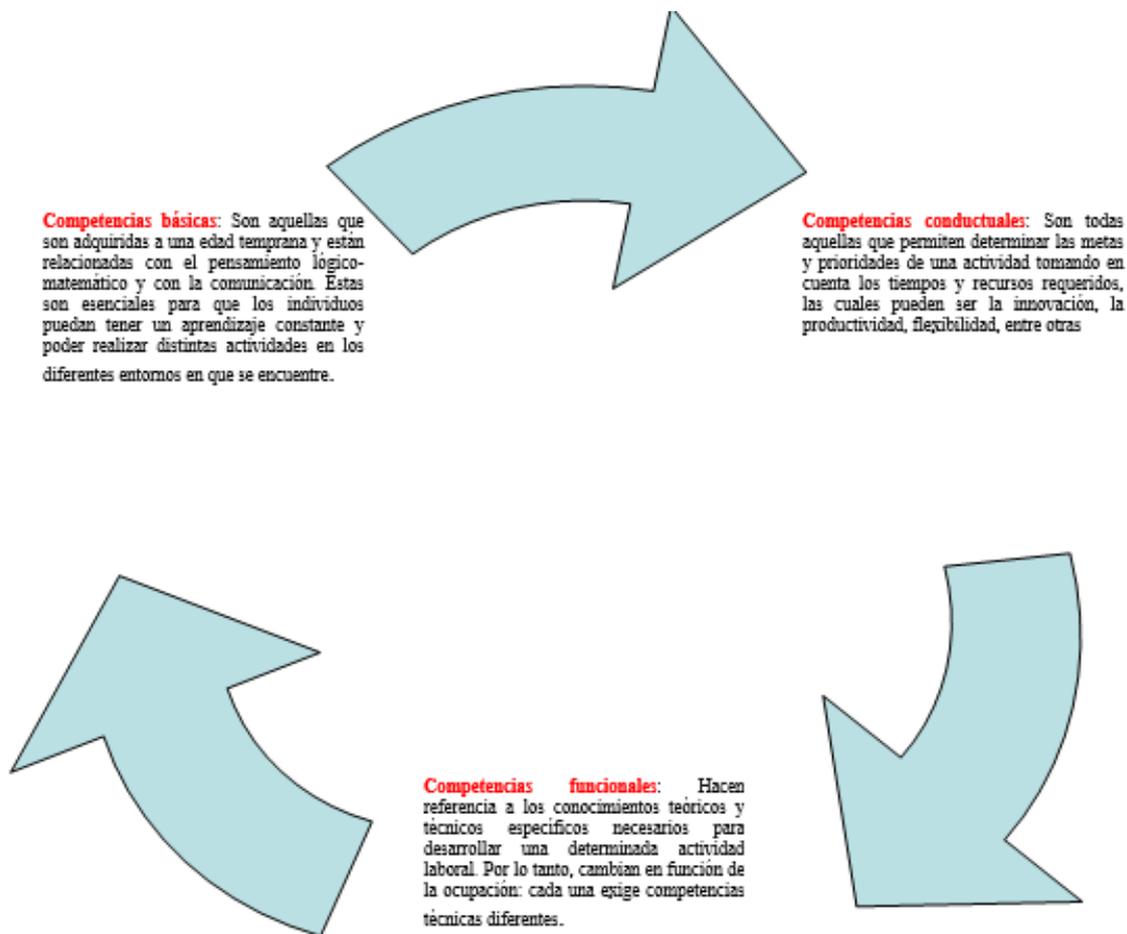
La competencia del trabajo se está preparando para resolver un problema específico, que se vuelve obvio cuando una persona entra en contacto con él. Esta competencia desarrolla conocimientos y habilidades que provienen de la interacción establecida entre el individuo y la tarea.

2.2.2.1. Tipos de Competencias Laborales

Para *Olmos (2022)* Las competencias laborales son un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y actitudes que toda persona debe de desarrollar para desenvolverse en el ámbito laboral y/o en la vida misma, permitiendo el mejor desempeño de las personas en las organizaciones.

Figura 4

Tipos de Competencias laborales



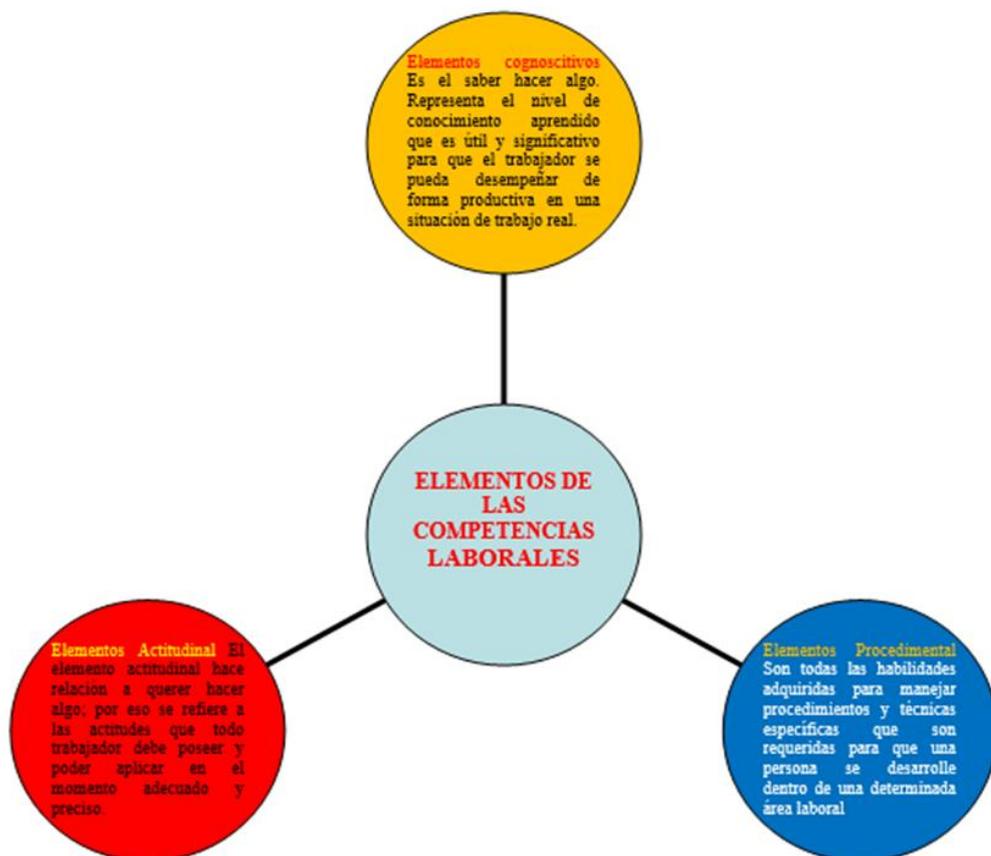
Nota. la figura nos muestra los tipos de competencias laborales. Fuente: Olmos (2022)

2.2.2.2. Elementos de la Competencia Laboral

Para *Quiroa (2022)*, Los principales elementos que deben formar una competencia laboral son los siguientes:

Figura 5

Elementos de las Competencias Laborales



Nota. La figura nos muestra sobre los elementos de las competencias laborales. Fuente: Quiroa (2022)

2.2.3.1. Dimensión Habilidades Cognitivas (duras)

Para *liderazgointegral.com* (2022), Se refiere a las llamadas Hard (duras) Skills o habilidades duras, obviamente, es necesario y desarrollado en educación, capacitación, capacitación y, a veces, las habilidades técnicas necesarias o adquiridas para una tarea específica o rendimiento de la función. Ernesto Yturalde habilidades difíciles y las habilidades técnicas necesarias para realizar actividades específicas dentro de la empresa. El curso de capacitación, que es un curso, es, por supuesto, parte de las habilidades duras normalmente ejecutadas de investigación académica. En resumen, este conocimiento es proporcionar la capacitación necesaria para el rendimiento correcto de actividades y tareas especializadas.

2.2.3.2. Dimensión Competencias Actitudinales (blandas)

Para *liderazgointegral.com* (2022) Las habilidades blandas permite a toda persona actuar de manera efectiva frente a una situación, de tal manera que si logra manejar correctamente sus habilidades de acuerdo a la situación puede tener un mejor clima organizacional. Las habilidades blandas son estos atributos o características de una persona que les permite interactuar de manera efectiva con otras personas. Según el Informe *Económico Global* (2015). Las habilidades que debe tener un estudiante del siglo XXI; Pensamiento crítico, resolución de problemas, creatividad, comunicación y cooperación. Debido a la necesidad de capacitar a las personas en problemas laborales "transversales", las habilidades transversales han ganado gran importancia Claro (2014).

2.3. Marco Conceptual

- **Gestión del Talento Humano.** Según (*Chiavenato I., 2017*) la gestión de talento humano está relacionada con el proceso de reclutar y de retener a las personas y que están cumplan con el perfil establecido por la organización.
- **Estilos de Dirección.** Para *tiemposmodernos.eu* (2022) este estilo está asociado con las habilidades creativas de los líderes más grandes y los métodos que se predicen en la interacción del trabajo con el grupo.
- **Capacitación.** Para concepto definición de *Sarmiento* (2022), Algunos autores resuelven el problema del aprendizaje con varias terminologías. Así es como se abordan términos como educación, capacitación, capacitación y, recientemente, en un contexto similar. De acuerdo con estas condiciones, existen las posiciones de algunos autores que usan estos conceptos sin ningún significado, pero hay otros autores que clasifican cada uno de estos 19 términos que los distinguen el uno del otro.

- **Clima Organizacional.** Para *questionpro.com (2022)*, Esta relacionado con el ambiente laboral es decir el vínculo que tienen los colaboradores con los demás miembros de la organización, logrando de esta manera mejorar la productividad.
- **Competencias Laborales.** Según *Olmos (2022)* La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.
- **Habilidades Cognitivas (duras).** Para *liderazgointegral.com (2022)* es necesario y desarrollado en educación, capacitación, capacitación y, a veces, las habilidades técnicas necesarias o adquiridas para una tarea específica o rendimiento de la función.
- **Competencias Actitudinales (blandas).** Para *liderazgointegral.com (2022)* eso significa saber cómo escuchar, diálogo, comunicarse, dirigir, estimular, delegar, analizar, evaluar, negociar y alcanzar acuerdos. Cubren una serie de 26 habilidades blandas e incluyen pensamiento crítico, ética y la capacidad de adaptarse a los cambios. Las habilidades blandas son estos atributos o características de una persona que les permite interactuar de manera efectiva con otras personas.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe una relación significativa entre los estilos de dirección y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022
- 2) Existe una relación significativa entre la capacitación y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.
- 3) Existe una relación significativa entre el clima laboral y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

3.3. Variables

a. Variable 1:

Gestión del Talento Humano

b. Variable 2:

Competencias Laborales

1.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 4 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato I. (2017), la gestión de talento humano “es el proceso de reclutar y retener a las personas que aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, y conductas, ya sean directores, gerentes o empleados, que desempeñan papeles muy distintos dentro de la jerarquía de la organización”.	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 10 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Estilos de dirección	Participación Comunicación entre directivos y colaboradores Evaluación objetiva Generación de confianza	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Capacitación	Desarrollo Profesional Coordinación efectiva	
			Clima Organizacional	Clima Laboral	
VARIABLE (V2): Competencias Laborales	Según Olmos (2022) La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 10 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Habilidades cognitivas (duras)	Conocimientos adquiridos en su vida profesional Capacitaciones de nivel avanzado Técnicas de destrezas para desarrollar determinadas tareas	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Habilidades Actitudinales (blandas)	Comunicación interpersonal Resolución de conflictos Liderazgo	

1.1.2. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V₁): Gestión del talento Humano	Estilos de dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ▪ Comunicación entre directivos y colaboradores ▪ Evaluación objetiva ▪ Generación de confianza 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera usted que los miembros que conforman la dirección tienen en cuenta su opinión a la hora de tomar una decisión. 2. Considera usted que los funcionarios de la empresa los orientan y apoyan con las tareas laborales. 3. Cree usted que su supervisor inmediato juzga objetivamente los trabajos y crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo. 4. Considera usted que los temas de capacitación desarrollados, están acordes a las necesidades de la empresa 	CUESTIONARIO	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo Profesional ▪ Coordinación efectiva 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Considera usted que la capacitación ayuda a su desarrollo profesional 6. Las capacitaciones son permanentes en la empresa 7. Considera usted que para mejorar el servicio se requiere de capacitación especial 8. Asiste a cursos o seminarios gestionados por la empresa. 9. Considera que en la empresa existe una buena relación entre los trabajadores y Supervisores 		
	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Clima laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Percibe usted que la politica del personal promueve la confianza, la amistad y la coordinación efectiva entre el Personal de los diferentes niveles jerárquicos 		
	Habilidades cognitivas (duras)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos adquiridos en su vida profesional ▪ Capacitaciones de nivel avanzado ▪ Técnicas de destrezas para desarrollar determinadas tareas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Como colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus actividades. 2. Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la empresa. 3. Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de si mismo. 4. Como colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la empresa. 5. Considera que trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofia del trabajo en equipo es el adecuado. 		

VARIABLE (V2): Competencias Laborales	Habilidades Actitudinales (blandas)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación interpersonal ▪ Resolución de conflictos ▪ Liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa. 7. Como colaborador está de acuerdo con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias características individuales. 8. El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía. 9. Está de acuerdo que, como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área. 10. El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la empresa 		
--	---	---	---	--	--

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Método General

Para *Ñaupas, Valdivia Palacios, y Romero (2018)* para el desarrollo de cualquier investigación se debe de tener en cuenta el método científico, este método nos permite recoger información de manera ordenada, logrando con esto obtener nuevos conocimientos, brindando su aporte a la comunidad científica.

4.1.2. Método Especifico

Se utilizó el método Hipotético-Deductivo, el cual nos permitió realizar nuestra investigación, el cual se considera como modelo para describir al método científico.

Para *Bernal (2010)* El observar el fenómeno a estudiar se convierte uno de los pasos esenciales para una investigación.

4.2. TIPO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación empleado es BÁSICA; para *Hernández (2018)* Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza por el hecho que surge y permanece dentro de un marco teórico. El objetivo es avanzar en los conocimientos científicos, pero sin oponerla a ningún aspecto práctico, ya que, se utilizará herramientas en relación a las teorías relacionadas a la gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación es CORRELACIONAL, como sugiere *Gómez M. M. (2006)* determinara los aspectos sobresalientes de las condiciones de trabajo de la institución, identificándose por iniciativa y propias palabras, con cada uno de los indicadores que propusimos en la matriz de variables, que diremos en detalle; Ilustrar teorías y conceptos de la base teórica.

El estudio es correlación, ya que se reconoce la importancia de manejar los talentos humanos y las habilidades laborales. Obtenga un panorama de la gestión del talento humano, que nos permitirá unir las competencias del trabajo.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un diseño NO EXPERIMENTAL, de corte trasversal (*Sampieri, 2018*), “debido a que no se realizaron experimentos para obtener resultados. Asimismo, la información recopilada se obtuvo al mismo tiempo de la muestra”. La unidad de estudio se tomó en consideración para el análisis por ser la misma empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022”.

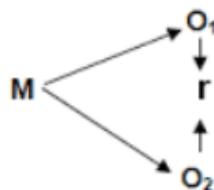
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable 1: Gestión del talento humano

O2 = Observación de la variable 2: Competencias laborales

r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de Estudio

Para *Oseña (2008)*, “población es el número total de observaciones estudiadas, la muestra es parte de la población que tiene las características tomadas en consideración y delimitadas para investigación”.

Desde este punto de vista la población estudiada, son todos los miembros de la institución (personal administrativo); en el periodo, 2022, la cual asciende a un total de 50 colaboradores, quienes explican los detalles acerca la gestión del talento humano y las competencias laborales de los colaboradores, mediante sus respuestas.

4.5.2 Tamaño de la Muestra

Según *Sampieri (2018)* nos indica que la muestra es una porción representativa de una población, ahora para nuestra investigación considerar una muestra censal ya que se considerará cada uno de los miembros que conforma la población.

Total, de la muestra = 50 colaboradores

4.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

- ❖ **Inclusión:** Todo el personal administrativo de la institución.
- ❖ **Exclusión:** Directivos de la institución

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos es la encuesta *Bernal C. (2010)*, la cual se va a utilizar con la unidad de análisis específica. Mediante el uso de este método, será posible recopilar datos de los empleados de la empresa.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los datos se recogerán mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas. El primer instrumento de recolección de datos corresponde a la variable gestión del talento humano y el segundo instrumento corresponde a la variable competencias laborales. Para su aplicación no hay un período de uso estimado y su aplicabilidad son adaptados y tomados por autores de amplia experiencia en la materia.

Estos cuestionarios se pueden encontrarse en los anexos.

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

Según (*Sampieri, 2018*). Para el análisis de datos se tiene que incluir una variedad de métodos estadísticos para que sean consistentes con el objetivo, tipo y proyecto de investigación, estos métodos pueden ser tablas de frecuencia, gráficos y análisis a través de cálculos,

Para obtener la necesaria para nuestro estudio, los datos se recopilarán a través de un cuestionario.

4.6.3.2 Confiabilidad

El estudio de la confiabilidad del instrumento se desarrolló mediante el estadístico Alfa de Cronbach para cada variable de estudio. Para lo cual se presenta los resultados obtenidos en las siguientes tablas:

Estadísticas de fiabilidad gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación negativa y positiva perfecta
+/-0.80	Correlación negativa y positiva muy fuerte
+/-0.60	Correlación negativa y positiva fuerte
+/-0.40	Correlación negativa y positiva moderada
+/-0.20	Correlación negativa y positiva débil
+/-0.00	Probablemente no existe correlación

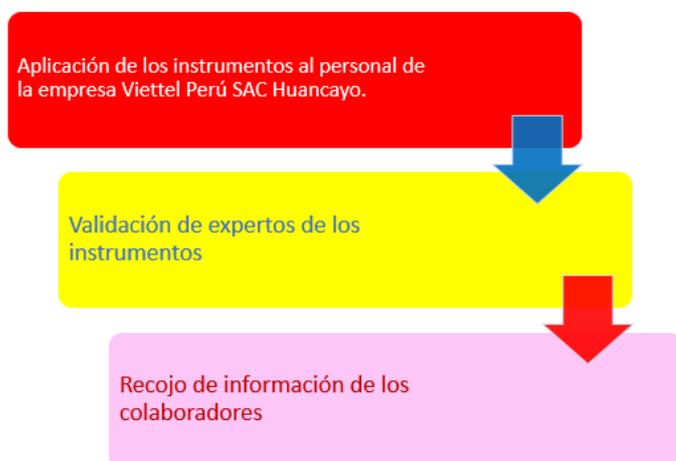
Interpretación

Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento gestión del talento humano, el Alfa de Cronbach cuyo coeficiente es 0,947 en un total de 10 preguntas y de acuerdo a la escala de Vellis esta se interpreta totalmente de acuerdo; asimismo para el segundo instrumento el Alfa de Cronbach cuyo coeficiente es de 0,952 en un total de 10 preguntas, el cual según la escala de Vellis esta se interpreta como totalmente de acuerdo para el instrumento de competencias laborales

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

Figura 6 El procedimiento de recolección de datos



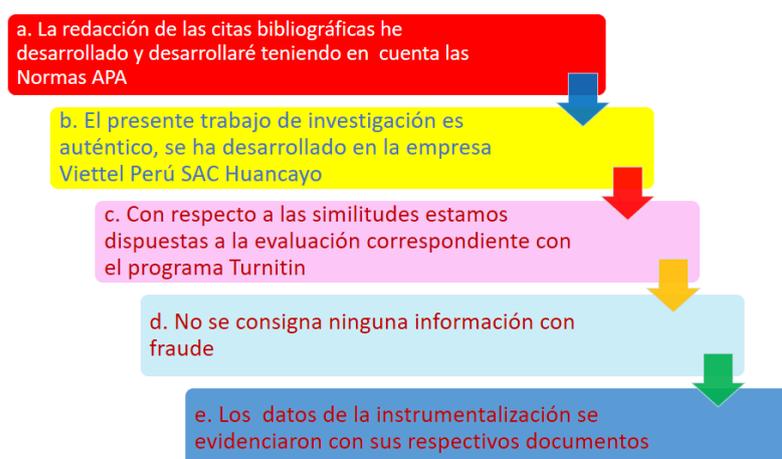
Nota. La figura nos muestra el procedimiento de recolección de datos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Al iniciar la hora de redactar el trabajo, se ha tenido en cuenta los siguientes

factores:

Figura 7 Consideraciones para la redacción del trabajo de investigación



Nota. La figura nos muestra las consideraciones para la redacción del trabajo de investigación.

El presente proyecto de tesis es de nuestra autoría, por el cual nos sometemos a trabajar cumpliendo con las normas establecidas de la investigación científica.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Mostramos el tratamiento estadístico Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa VIETTEL PERÚ S.A.C. HUANCAYO – 2022

5.1.1. Estudio descriptivo de la variable Gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa VIETTEL PERÚ S.A.C. HUANCAYO – 2022

La variable se dimensionó en: Estilos de dirección, Capacitación, Clima Laboral

Tabla 5

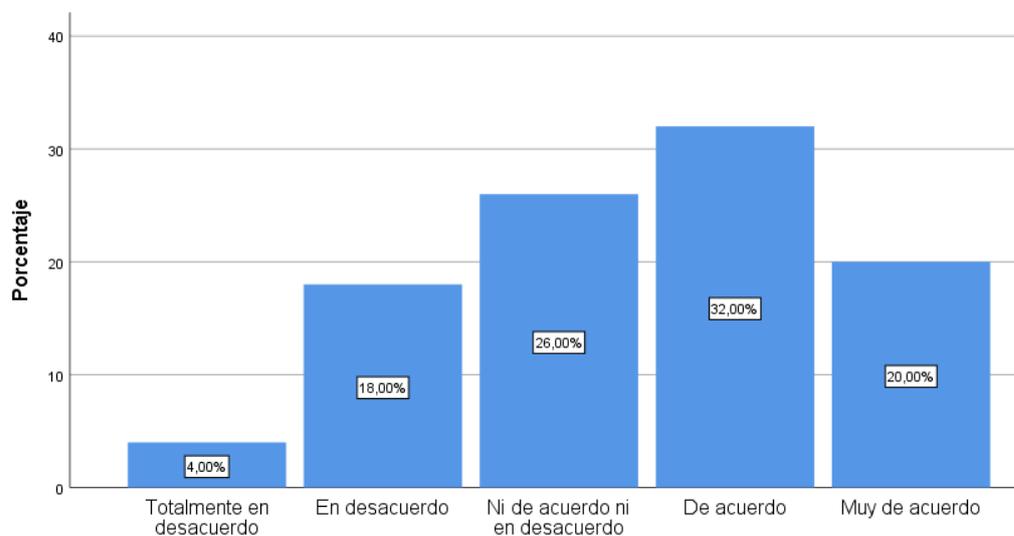
Gestión del talento humano de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4,0
En desacuerdo	9	18,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0
De acuerdo	16	32,0
Muy de acuerdo	10	20,0
	50	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 8

Gestión del talento humano de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022



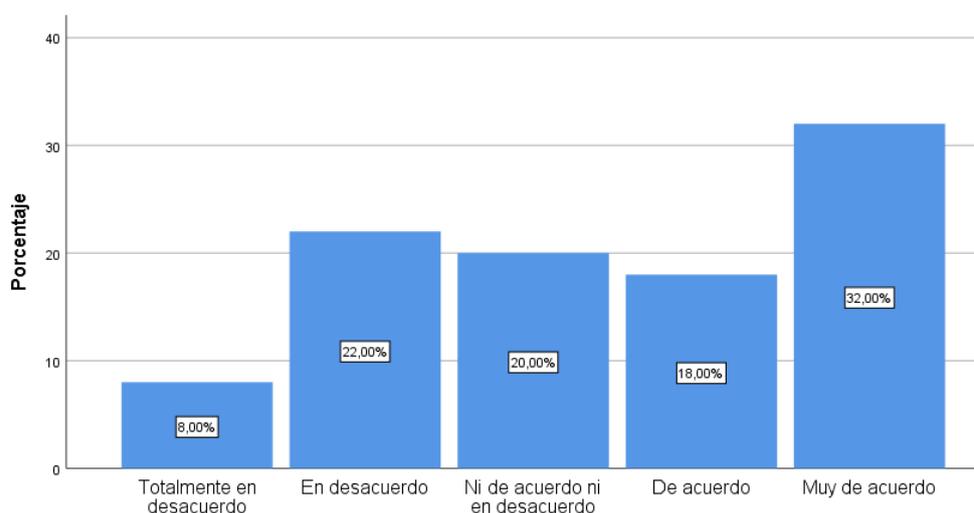
Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 8 se observa que un 4% (2) señalo que está totalmente de acuerdo; por otro lado, el 18% (9) indico que está en desacuerdo, el 26 % (13) indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo; además, el 32% (16) indicaron que están de acuerdo; finalmente 20% (10) indico que está totalmente de acuerdo con la gestión del talento humano de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

Tabla 6*Estilos de dirección de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	8,0
En desacuerdo	11	22,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0
De acuerdo	9	18,0
Muy de acuerdo	16	32,0
	50	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 9*Estilos de dirección de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022*

Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 9 se observa que un 8% (4) señalaron que están totalmente de acuerdo; por otro lado, el 22% (11) indicaron que están en desacuerdo, el 20% (10) indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo; además, el 18% (9) indicaron que están de acuerdo; finalmente 32% (16) indicaron que están totalmente de acuerdo con los estilos de dirección de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

Tabla 7

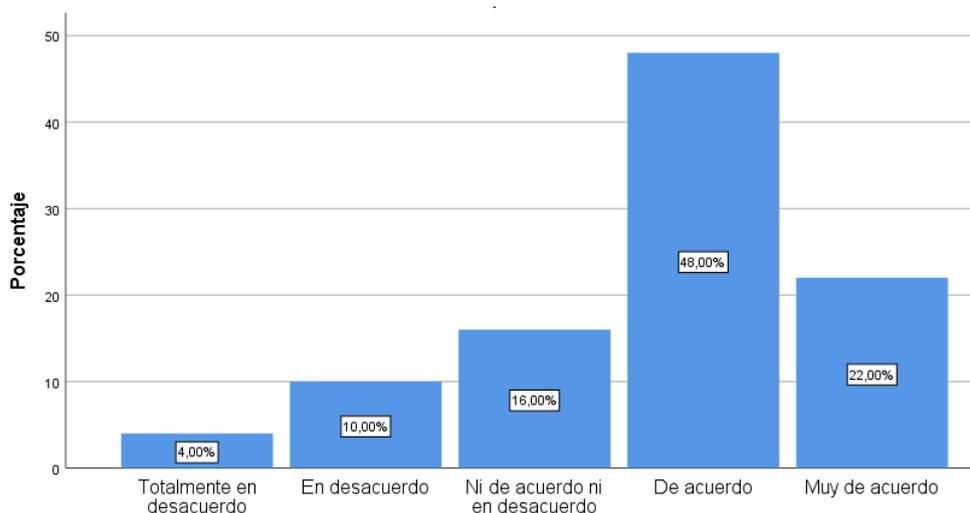
Capacitación de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4,0
En desacuerdo	5	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0
De acuerdo	24	48,0
Muy de acuerdo	11	22,0
	50	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 10

Capacitación de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022



Fuente: Tabla 7

En la tabla 7 y figura 10 se observa que un 4% (2) señalo que está totalmente de acuerdo; por otro lado, el 10% (5) indico que está en desacuerdo, el 16 % (8) indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo; además, el 48% (24) indicaron que están de acuerdo; finalmente 22% (11) indico que está totalmente de acuerdo con la capacitación de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

Tabla 8

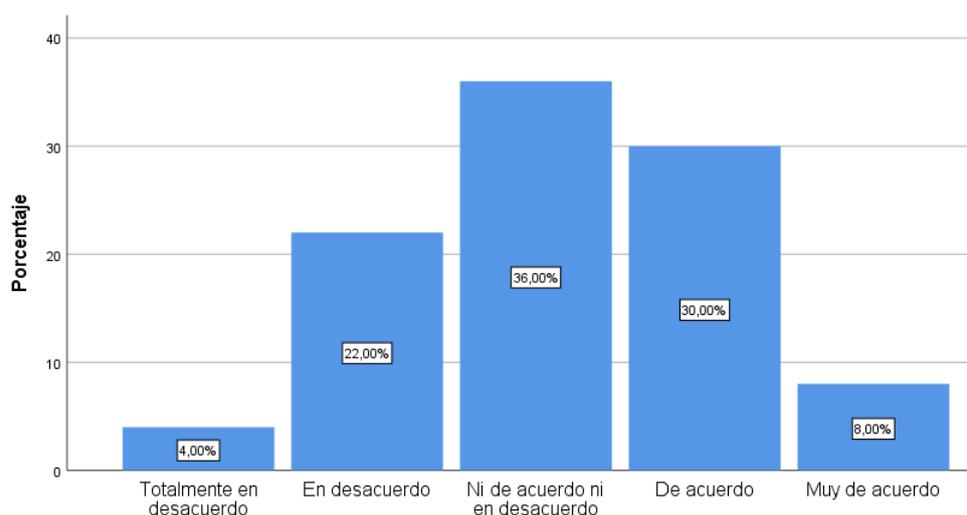
Clima laboral en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4,0
En desacuerdo	11	22,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	36,0
De acuerdo	15	30,0
Muy de acuerdo	4	8,0
	50	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 11

Clima laboral en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 11 se observa que un 4% (2) señalo que está totalmente de acuerdo; por otro lado, el 22% (11) indico que está en desacuerdo, el 36 % (18) indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo; además, el 30% (15) indicaron que están de acuerdo; finalmente, 8% (4) indico que está totalmente de acuerdo con el clima laboral en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

5.1.2 Estudio descriptivo de la variable competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022

Las dimensiones de la variable fueron: habilidades cognitivas, habilidades actitudinales

Tabla 9

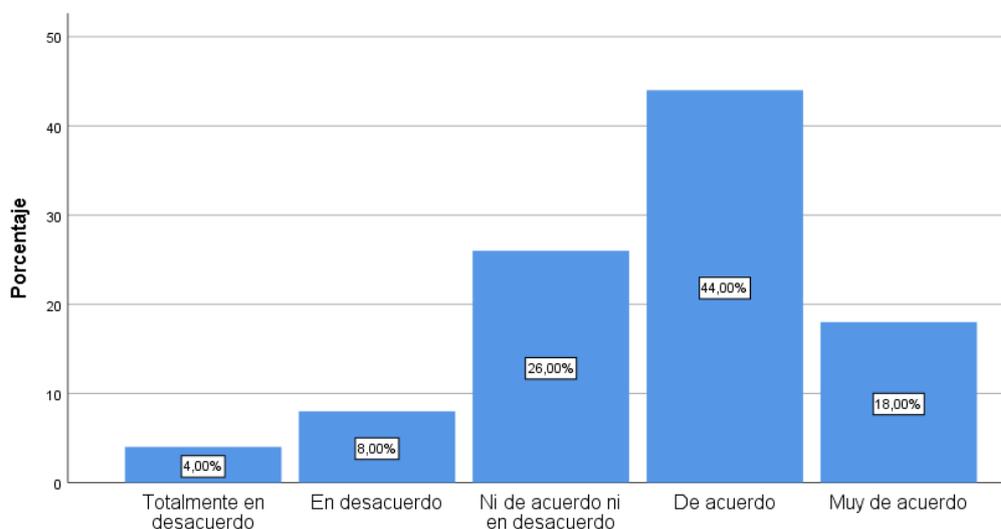
Competencias laborales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú Huancayo-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4,0
En desacuerdo	4	8,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0
De acuerdo	22	44,0
Muy de acuerdo	9	18,0
	50	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 12

Competencias laborales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022



Fuente: Tabla 6

En la tabla 9 y figura 12 se observa que un 4% (2) señalaron que están totalmente de acuerdo; por otro lado, el 8% (4) indicaron que están en desacuerdo, el 26% (13) indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo; además, el 44% (22) indicaron que están de acuerdo; finalmente, el 18% (9) indicaron que están totalmente de acuerdo con las competencias laborales en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

Tabla 10

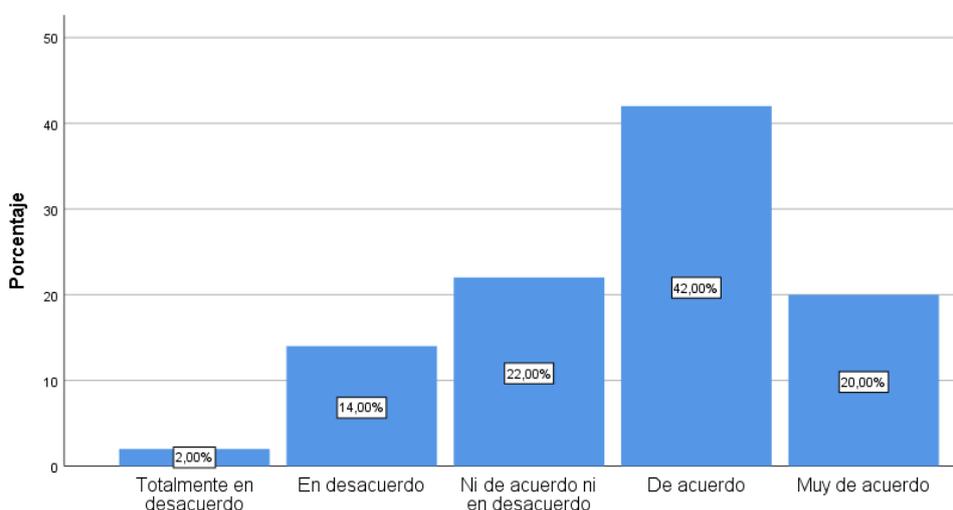
Habilidades cognitivas de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,0
En desacuerdo	7	14,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0
De acuerdo	21	42,0
Muy de acuerdo	10	20,0
	50	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 13

Habilidades cognitivas de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022



Fuente: Tabla 7

En la tabla 10 y figura 13 se observa que un 2% (1) señaló que está totalmente de acuerdo; por otro lado, el 14% (7) indicó que está en desacuerdo, el 22% (11) indicó que está ni de acuerdo ni en desacuerdo; además, el 42% (21) indicaron que están de acuerdo; finalmente, 20% (10) indicó que está totalmente de acuerdo con las habilidades cognitivas en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

Tabla 11

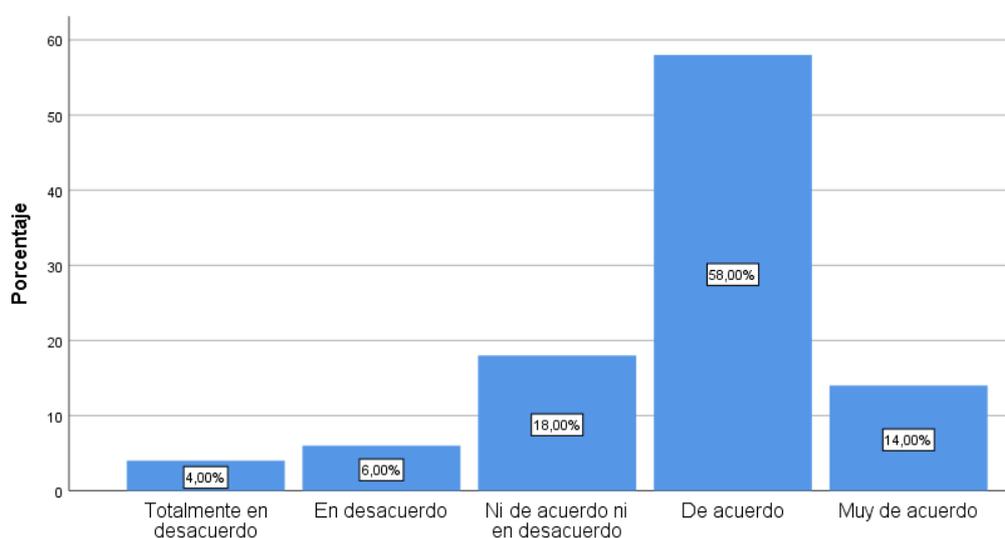
Habilidades actitudinales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4,0
En desacuerdo	3	6,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0
De acuerdo	29	58,0
Muy de acuerdo	7	14,0
	50	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 14

Habilidades actitudinales de los colaboradores en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022



Fuente: Tabla 8

En la tabla 11 y figura 14 se observa que un 4% (2) señaló que está totalmente de acuerdo; por otro lado, el 6% (3) indicó que está en desacuerdo, el 18% (9) indicó que está ni de acuerdo ni en desacuerdo; además, el 29% (21) indicaron que están de acuerdo, finalmente 14% (7) indicó que está totalmente de acuerdo con las habilidades actitudinales en la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

5.2. Contraste de hipótesis

5.2.1. Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022

Interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El coeficiente que se uso fue el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall para datos ordinales

		VARIABLE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VARIABLE DE COMPETENCIAS LABORALES
Tau_b de Kendall	VARIABLE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,495**
		N	50
	VARIABLE DE COMPETENCIAS LABORALES	Coefficiente de correlación	,495**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

□

El coeficiente tau-b es $\tau = 0.495$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

$H_1:$

$\tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 5.07$

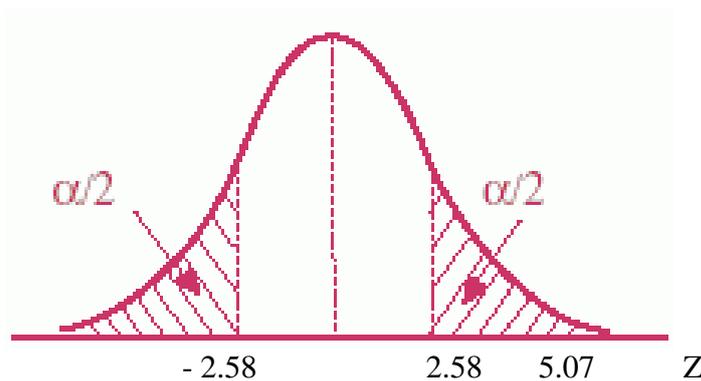
$Z_{\text{crítica}} = 2.58$

$\tau = 0.495$

$N = 50$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{\text{crítica}}$



La curva de normalidad muestra que $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{cr}} 5.07 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisiones

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall para datos ordinales

			ESTILOS DE DIRECCIÓN	VARIABLES LABORALES COMPETENCIAS
Tau_b de Kendall	ESTILOS DE DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	VARIABLES LABORALES COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.487$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022.

Hipótesis Especifica 1

Existe una relación significativa entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

$H_1:$

$\tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 4.99$

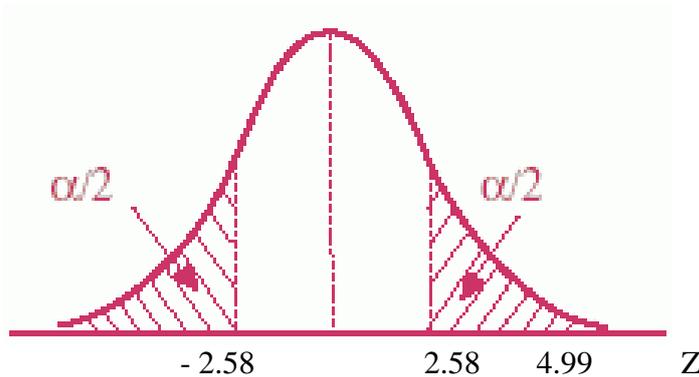
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.487$

$N = 50$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



La curva de normalidad muestra que $Z_{cal} > Z_{cr}$ $4.99 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisiones

Existe relación significativa entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall para datos ordinales.

			CAPACITACIÓN	VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES
Tau_b de Kendall	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES		Coeficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.501$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

H_0 : $\tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.

H_1 :

$$\tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 5.13$

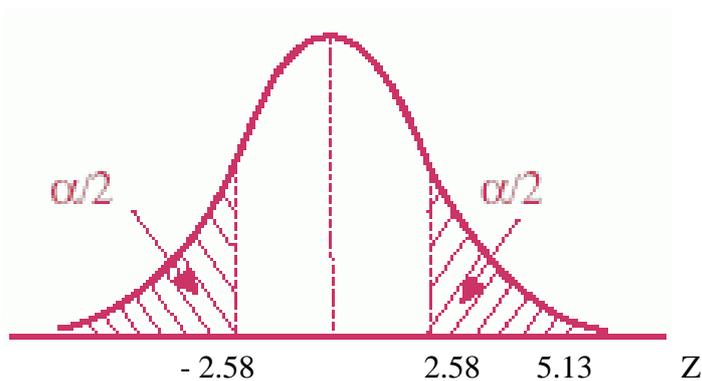
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.501$$

$$N = 50$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



La curva de normalidad muestra que $Z_{cal} > Z_{cr}$ $5.13 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisiones

Existe relación significativa entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall para datos ordinales

			CLIMA LABORAL	VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
	VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

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

El coeficiente Tau-b es $\tau = 0.304$ y significación bilateral de $p=0.006$, por ende, se establece que existe una relación pequeña entre clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022.

H_1 :

$\tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 3.12$

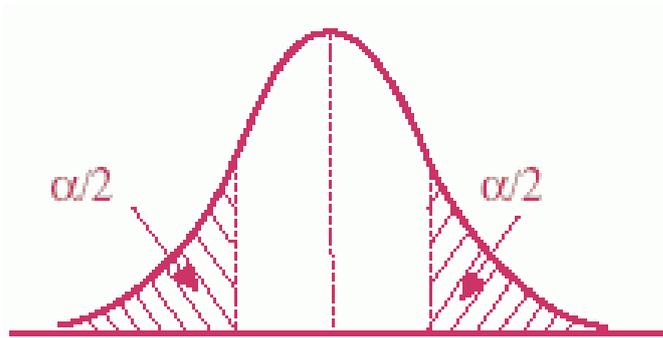
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.304$

$N = 50$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{critica}$



- 2.58 2.58 3.12 Z

La curva de normalidad muestra que $Z_{cal} > Z_{cr}$ $3.12 > 2.58$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisiones

Existe relación significativa entre clima laboral y las competencias laborales de la empresa

Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Según el objetivo general, establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente tau b es $\tau = 0.495$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, datos que al ser comparados con lo encontrado por Canales J. (2020) en su documento de trabajo la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. con un r de 0,701 de nivel alto. Además, Según Alles (2016). Indica que cuando se dice gestión de talento humano se hace referencia a “las características de personalidad, devenidas de conocimiento, competencias y comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes” (p.29).
2. Según el objetivo específico 1, establecer la relación que existe entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Los resultados obtenidos evidencian que el coeficiente tau b es $\tau = 0.487$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, datos que al ser comparados con lo encontrado por Arevalo Y. (2020) Gestión del talento humano en el logro de competencias laborales, Teleatento del Perú S.A.C., Callao, 2020. Quien concluye que la Gestión del Talento

humano influye en un 57% positivamente en las competencias laborales de la empresa Teleatento S.A.C., Además, Pérez (2016) indica que el estilo se asocia a la mayor o menor capacidad creadora del dirigente y a como éste se proyecta en la interacción de su trabajo con el colectivo. Tiene que ver con la intuición, la creatividad, la experiencia, la práctica, la apreciación, la particularización y la iniciativa. La experiencia, la edad, el nivel cultural, la personalidad, la ideología, el carácter e la inteligencia del director influyen en el estilo de dirección. Esto explica por qué personas con recursos similares obtienen resultados significativamente superiores a los de otras. Es apropiado decir que el estilo de dirección es un componente que incluye las formas en que se establece el proceso de comunicación.

3. Según el objetivo específico 2, establecer la relación que existe entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Los resultados obtenidos evidencian que el coeficiente tau b es $\tau = 0.501$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, datos que al ser comparados con lo encontrado por Lujan Chuquiyaury De Calle, Katherine Yudith (2018) Gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. – Chorrillos. Quienes concluyeron que existe una correlación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C.. Además, Para la RAE (2022) indica que, en lugar de utilizar el término "Desarrollar", los términos "capacitar", "entrenar" y "adiestrar" se podrían utilizar como sinónimos para la aplicación dentro de una empresa. Sin embargo, al analizar cada idea más a fondo, se descubren algunas diferencias cuando se aplican.
4. Según el objetivo específico 3, establecer la relación que existe entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Los

resultados obtenidos evidencian que el coeficiente tau b es $\tau = 0.304$ y significación bilateral de $p=0.006$, por ende, se establece que existe una relación pequeña entre clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, datos que al ser comparados con lo encontrado por Politi M. (2020) en la tesis titulada Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo. Quien concluye que, del análisis de datos, se determinó que sí existe influencia significativa y positiva del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo – 2019, con un valor r de Pearson de 0,859; por su parte, la proporción de varianza fue de 0,739, resultando que el 73,9% del desempeño laboral tiene relación con el engagement. Además, Para Maish (2004) dice que una evaluación del clima laboral puede ayudar a determinar los problemas de recursos humanos en una empresa. El trabajo del capital humano en la empresa consiste en ayudar u obstaculizar los procesos que conducirán a la productividad de los empleados y, por lo tanto, de la organización.

CONCLUSIONES

1. En la investigación queda demostrada que la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, de acuerdo a la investigación realizada se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.495$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Se concluye que relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo - 2022.
2. Se logró comprobar que el coeficiente Tau-b es $\tau = 0.487$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar que los estilos de dirección son los comportamientos que los responsables desarrollan en el lugar de trabajo y, por lo tanto, cómo interactúan con los demás. Son aspectos que los distintos niveles de profesionales en una empresa ven. Es lo que crea el entorno laboral en sus áreas y departamentos.
3. Por otro lado, el coeficiente tau-b es $\tau = 0.501$ y significación bilateral de $p=0.000$, por ende, se establece que existe una relación considerable entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Se concluye, que no existe una relación significativa entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, con un nivel de significancia del 99 %. Es importante destacar que la capacitación empresarial se refiere a las estrategias de capacitación que utilizan las empresas para que sus

empleados adquieran conocimientos o habilidades que les permitan aplicarlos en su campo de trabajo, innovar y desempeñar sus funciones de manera más efectiva.

4. También se logró comprobar con el estadístico de coeficiente tau-b de Kendal con $\tau = 0.304$ y con un Sig. bilateral $p=0.006$, por lo tanto se puede establecer que existe una relación pequeña entre clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, se concluyó que relación significativa entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022, también se pudo comprobar con un nivel de confianza del 99% se puede decir que la prueba es estadísticamente significativa. Es importante enfatizar que el clima laboral es el entorno en el que los empleados realizan sus diversas tareas.

RECOMENDACIONES

1. Es importante tener en cuenta que toda investigación contribuye a través de sus aportes a mejorar cada proceso que se da en las organizaciones públicas y privadas, es por ello que pretendemos brindar información a profundidad sobre la situación organizacional y de esta manera lograr la calidad en cada proceso que se da dentro de la misma.
2. Se recomienda con relación a los estilos de dirección, en función al tipo de trabajo y de la capacidad de los colaboradores identificar el estilo de dirección que se va a aplicar.
3. Se recomienda con relación a la capacitación, realizar la capacitación constante de los colaboradores, En todas sus formas, como cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados, se puede obtener información teórica y práctica, lo que permite a los trabajadores actualizar sus conocimientos y adquirir nuevos, mejorando su capacidad de respuesta ante los cambios en el entorno o los requerimientos laborales, mejorando su desempeño dentro de la institución y estén más preparados para el día a día, lo que les dará mayor confianza personal al desarrollo de sus competencias laborales.
4. Se recomienda en relación al clima laboral, promover programas de socialización dentro de la institución, con el objetivo de que los trabajadores y líderes de las diversas áreas de la organización identifiquen, aprendan y fortalezcan sus relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral, lo que a su vez contribuye al desarrollo de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Obtenido de <https://www.tiemposmodernos.eu>: <https://www.tiemposmodernos.eu/estilos-de-direccion-ret/>

Obtenido de <https://www.questionpro.com>: <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>

Obtenido de <https://conceptodefinition.de>: <https://conceptodefinition.de/capacitacion/>

Obtenido de <https://www.liderazgointegral.com>: <https://www.liderazgointegral.co/nuevo/que-son-las-competencias-actitudinales/>

Alles, M. (2016). Desarrollo de Talento Humano. Mexico: Granica S.A.

Arango Lazo, N., & Dávila la Rosa, J. S. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencia y su influencia en los sistemas de fondos colectivos de Lima Metropolitana 2019. Lima - Peru: Tesis.

Arevalo Y. (2020) Gestión del talento humano en el logro de competencias laborales, Teleatento del Perú S.A.C., Callao, 2020

Arias, G. J., Villasís, K. M., & Guadalupe, M. M. (2016). Metodología de investigación. Mexico: Rev Alerg Méx.

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. México: Leticia Gaona Figueroa

Canales J. (2020) La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020

Carrasco, D. S. (2019). Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigación. Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Mac Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. Mexico: MC Graw Hill.
- Díaz M. (2020) en su tesis titulada *Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del Talento Humano*. Ecuador
- Gaspar Castro (2021), Artículos de investigación tiene como título, “La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas”.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la Metodología de Investigación*. Cordova.
- Hernández, S. R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Kenny, O. (12 de Noviembre de 2020). *Hispanicfactor.org*. Obtenido de *Hispanicfactor.org*: <https://hispanicfactor.org/que-es-un-credito-financiero-y-como-se-deberia-utilizar/>
- Linares Carrera, A. (2020). *Competencias digitales y recursos humanos*. España: Trabajo de investigacion.
- Lujan Chuquiyaury De Calle, Katherine Yudith (2018) *Gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. – Chorrillos*
- La Republica (2022) <https://www.larepublica.co/especiales/la-reinvencion-de-los-bufetes/los-operadores-que-han-tenido-mas-quejas-en-la-cuarentena-3019708>
- Medina J. & Molina M. (2018), *Análisis comparativo de la evolución de la Gestión de Talento Humano de la empresa CNT Corporación Nacional de Telecomunicaciones Agencia (Cotopaxi)*.Ecuador.
- Manosalvas M. (2020) *Diseño de proceso para departamento de talento humano de la empresa de accesorio de telecomunicaciones “Cell Part” en Guayaquil 2018-2019*.
- Mera Torres, José Eduardo (2018) *Estudio, análisis y propuesta de mejora del modelo de recursos humanos en una empresa de telecomunicaciones. Caso: Corporación Nacional de Telecomunicaciones*. Ecuador

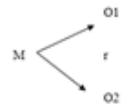
- Nanumov Garcia, S. L. (2018). *Gestion e Innovacion total del Capital Humano*. Mexico: Patria Educacion .
- Oliva, K. (12 de Noviembre de 2020). hispanicfactor.org. Obtenido de hispanicfactor.org: <https://hispanicfactor.org/que-es-un-credito-financiero-y-como-se-deberia-utilizar/>
- Olmos, A. (05 de Enero de 2022). Obtenido de <https://www.questionpro.com:https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Obeso J., Vásquez C., Vásquez M.& Villavicencio Y. (2020) *Gestión del talento humano y su efecto en la rentabilidad en una empresa de telecomunicaciones*.Universidad Cesar Oседа, M. D. (2008). *Metodologia de la investigacion*. Huancayo: Ed.Piramide Vallejo.
- Pérez (2016) *Estilos Gerenciales*
- Politi M. (2020) en la tesis titulada *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo*
- Quiroa, M. (05 de Enero de 2022). Obtenido de <https://economipedia.com:https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- RSM. (10 de Marzo de 2020). rsm.global. Obtenido de rsm.global: Recuperado de:<https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/5-objetivos-de-la-gestion-de-talento-humano-0>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico.
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Pearson Educación.
- Soto Guizado, L. (2021). *La gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, San Martin de Porres 2020*. Lima - Peru: Tesis.

Villegas Olivera, K. I. (2019). Consecuencias de una mala Planificación de los Recursos Humanos. IV Congreso virtual internacional.

Vivar, K. V., Altamirano, K. A., & Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 184-203.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VIETTEL PERÚ S.A.C. HUANCAYO – 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.	Variable (V1)	<ul style="list-style-type: none"> Estilos de dirección Capacitación Clima Laboral 	M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético-Deductivo. <ul style="list-style-type: none"> Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal Tipo de Investigación: Básica Nivel de Investigación: Correlacional  <ul style="list-style-type: none"> Población y Muestra Población: 50 Muestra: 50 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?	OE1. Establecer la relación que existe entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.	H1. Existe una relación significativa entre los estilos de dirección y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	Variable (V2)		
PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?	OE2. Establecer la relación que existe entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	H2. Existe una relación significativa entre la capacitación y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022.	COMPETENCIAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades cognitivas (duras) Habilidades actitudinales (blandas) 	
PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022?	OE3. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022	H3. Existe una relación significativa entre el clima laboral y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato I. (2017), la gestión de talento humano “es el proceso de reclutar y retener a las personas que aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, y conductas, ya sean directores, gerentes o empleados, que desempeñan papeles muy distintos dentro de la jerarquía de la organización”.	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 10 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Estilos de dirección	Participación Comunicación entre directivos y colaboradores Evaluación objetiva Generación de confianza	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Capacitación	Desarrollo Profesional Coordinación efectiva	
			Clima Organizacional	Clima Laboral	
VARIABLE (V2): Competencias Laborales	Según Olmos (2022) La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 10 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Habilidades cognitivas (duras)	Conocimientos adquiridos en su vida profesional Capacitaciones de nivel avanzado Técnicas de destrezas para desarrollar determinadas tareas	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Habilidades Actitudinales (blandas)	Comunicación interpersonal Resolución de conflictos Liderazgo	

OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V₁): Gestión del talento Humano	Estilos de dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ▪ Comunicación entre directivos y colaboradores ▪ Evaluación objetiva ▪ Generación de confianza 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera usted que los miembros que conforman la dirección tienen en cuenta su opinión a la hora de tomar una decisión. 2. Considera usted que los funcionarios de la empresa los orientan y apoyan con las tareas laborales. 3. Cree usted que su supervisor inmediato juzga objetivamente los trabajos y crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo. 4. Considera usted que los temas de capacitación desarrollados, están acordes a las necesidades de la empresa 	CUESTIONARIO	<p style="text-align: center;">ORDINAL</p> <p style="text-align: center;">Escala de Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo Profesional ▪ Coordinación efectiva 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Considera usted que la capacitación ayuda a su desarrollo profesional 6. Las capacitaciones son permanentes en la empresa 7. Considera usted que para mejorar el servicio se requiere de capacitación especial 8. Asiste a cursos o seminarios gestionados por la empresa. 9. Considera que en la empresa existe una buena relación entre los trabajadores y Supervisores 		
	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Clima laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Percibe usted que la política del personal promueve la confianza, la amistad y la coordinación efectiva entre el Personal de los diferentes niveles jerárquicos 		
	Habilidades cognitivas (duras)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos adquiridos en su vida profesional ▪ Capacitaciones de nivel avanzado ▪ Técnicas de destrezas para desarrollar determinadas tareas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Como colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus actividades. 2. Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la empresa. 3. Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo. 4. Como colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la empresa. 5. Considera que trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo es el adecuado. 		

VARIABLE (V2): Competencias Laborales	Habilidades Actitudinales (blandas)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación interpersonal ▪ Resolución de conflictos ▪ Liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa. 7. Como colaborador está de acuerdo con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias características individuales. 8. El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía. 9. Está de acuerdo que, como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área. 10. El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la empresa 		
--	---	---	---	--	--

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VIETTEL
PERÚ S.A.C. HUANCAYO – 2022.**

Finalidad: el propósito del presente instrumento es establecer la gestión del talento humano.

Instrucciones: Por cada ítem del cuestionario, se pide por favor de marcar una alternativa que más se acerca a su percepción personal y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

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

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: ESTILOS DE DIRECCION						
1	Considera usted que los miembros que conforman la dirección tienen en cuenta su opinión a la hora de tomar una decisión.	1	2	3	4	5
2	Considera usted que los funcionarios de la empresa los orientan y apoyan con las tareas laborales.	1	2	3	4	5
3	Cree usted que su supervisor inmediato juzga objetivamente los trabajos y crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
4	Considera usted que los temas de capacitación desarrollados, están acordes a las necesidades de la empresa	1	2	3	4	5
D2: CAPACITACION						
5	Considera usted que la capacitación ayuda a su desarrollo profesional	1	2	3	4	5
6	Las capacitaciones son permanentes en la empresa	1	2	3	4	5
7	Considera usted que para mejorar el servicio se requiere de capacitación especial	1	2	3	4	5
8	Asiste a cursos o seminarios gestionados por la empresa	1	2	3	4	5
9	Considera que en la empresa existe una buena relación entre los trabajadores y Supervisores	1	2	3	4	5
D3: CLIMA ORGANIZACIONAL						
10	Percibe usted que la política del personal promueve la confianza, la amistad y la coordinación efectiva entre el Personal de los diferentes niveles jerárquicos	1	2	3	4	5



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VIETTEL
PERÚ S.A.C. HUANCAYO – 2022**

Finalidad: el propósito del presente instrumento es establecer las competencias laborales.

Instrucciones: Por cada ítem del cuestionario, se pide por favor de marcar una alternativa que más se acerca a su percepción personal y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

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

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: HABILIDADES COGNITIVAS (DURAS)						
1	Como colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus actividades	1	2	3	4	5
2	Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la empresa	1	2	3	4	5
3	Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo.	1	2	3	4	5
4	Como colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la empresa.	1	2	3	4	5
5	Considera que trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo es el adecuado.	1	2	3	4	5
D2: HABILIDADES ACTITUDINALES (BLANDAS)						
6	Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa.	1	2	3	4	5
7	Como colaborador está de acuerdo con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias características individuales	1	2	3	4	5
8	El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía..	1	2	3	4	5
9	Está de acuerdo que, como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área.	1	2	3	4	5
10	El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la empresa	1	2	3	4	5

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

5

I. DATOS GENERALES	
Apellidos y nombres del experto: PAUL MARTINEZ VITOR	DNI: 20080863
Grado Académico: Mtro. En Administración Estratégica de Empresas	Cargo: Docente universitario
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	E-mail: d.pmartinez@upla.edu.pe
Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022	
Tesis: Epifanio Matamoros Romero- Silvia Chocca Solano	

II. ASPECTOS A EVALUAR

GESTION DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE				
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%				
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos -científicos																				X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																				X	
9. METODOLOGIA	Responde al proposito de la investigación																				X	
PUNTAJE PARCIAL																		90				
PUNTAJE TOTAL		90																				

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	90
	90	

Opinión de aplicabilidad: Instrumento aplicable

Firma del experto



CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

5

I. DATOS GENERALES		
Apellidos y nombres del experto: PAUL MARTINEZ VITOR	DNI:	20080863
Grado Académico: Mtro. En Administración Estratégica de Empresas	Cargo:	Docente universitario
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	E-mail:	d.pmartinez@upla.edu.pe
Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022		
Tesis: Epifanio Matamoros Romero- Silvia Chocca Solano		

II. ASPECTOS A EVALUAR

COMPETENCIAS LABORALES

INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger información																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos -científicos																			X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																			X	
PUNTAJE PARCIAL																		90			
PUNTAJE TOTAL		90																			

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	89
	90	

Opinión de aplicabilidad: Instrumento aplicable

Firma del experto


CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES		
Apellidos y nombres del experto: RICSE LIZARRAGA ANTONIO OSCAR	DNI:	19991434
Grado Académico: MTRO DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR	Cargo:	Docente
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	Teléfono:	959673502
Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022		
Tesis: Epifanio Matamoros Romero- Silvia Chocca Solano		

II. ASPECTOS A EVALUAR

COMPETENCIAS LABORALES

INDICADORES		DEFICIENTE		BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE					
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	X
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																	X			
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				X
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	90%
	9	

Firma del experto


 Mg. Antonio O. Ricse Lizarraga
 CLAD - 04330

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES		
Apellidos y nombres del experto: Armando Juvenal, VICUÑA SÁNCHEZ	DNI:	41947062
Grado Académico: Doctor en Administración	Cargo:	Gerente General UCL
Institución donde labora: Universidad Científica Líder	Teléfono:	964793864
Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022		
Tesis: Epifanio Matamoros Romero- Silvia Chocca Solano		

II. ASPECTOS A EVALUAR

COMPETENCIAS LABORALES

INDICADORES		DEFICIENTE		BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE						
		00 – 20%		21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%						
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																	X				
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																					X
PUNTAJE PARCIAL																						
PUNTAJE TOTAL																						

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	90%
	9	

Firma del experto
 Dr. Armando J. VICUÑA SÁNCHEZ DNI Nº41947062

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE	GESTION DEL TALENTO HUMANO									
DIMENSION	ESTILOS DE DIRECCION				CAPACITACION					CLIMA ORGANIZACIONAL
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUJETOS										
1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4
4	1	2	2	1	2	1	4	3	1	3
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	2	2	2	5	2	5	5	1	3
7	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
8	2	4	2	4	4	2	5	5	2	3
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
10	2	1	2	2	4	1	5	2	1	3
11	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4
12	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3
13	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2
14	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
16	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
17	2	1	2	4	1	3	1	2	4	2
18	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
20	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2
21	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3
22	2	3	2	3	2	5	1	3	3	4
23	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3
24	3	2	2	3	5	2	4	2	4	2
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
26	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3
27	1	2	2	3	5	2	5	2	3	2
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
29	3	4	2	4	4	2	3	5	3	4
30	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3
31	3	3	3	2	5	3	5	1	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
35	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
36	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4
37	1	2	2	1	2	1	4	3	1	3
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	2	2	2	5	2	5	5	1	3
40	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
41	2	4	2	4	4	2	5	5	2	3
42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
43	2	1	2	2	4	1	5	2	1	3
44	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4
45	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3
46	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2
47	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
49	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
50	2	1	2	4	1	3	1	2	4	2

VARIABLE	COMPETENCIAS LABORALES									
DIMENSION	HABILIDADES COGNITIVAS (DURAS)					HABILIDADES ACTITUDINALES (BLANDAS)				
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUJETOS										
1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	1
4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
6	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2
7	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
10	3	1	4	2	2	3	3	4	4	4
11	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5
12	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
14	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
16	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5
17	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1
18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1
19	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	4	5	4	4	4	5	2
22	2	3	3	3	4	2	4	3	5	2
23	5	4	3	3	4	4	3	5	5	1
24	3	2	4	4	4	4	3	4	5	2
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1
27	4	3	4	3	2	4	2	4	3	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	3	5	5	5	4	4	5	1
30	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4
31	4	4	4	3	5	5	5	5	4	1
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
34	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1
35	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	3	3	4	5	4	4	4	5	2
38	2	3	3	3	4	2	4	3	5	2
39	5	4	3	3	4	4	3	5	5	1
40	3	2	4	4	4	4	3	4	5	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
42	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1
43	4	3	4	3	2	4	2	4	3	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	3	5	5	5	4	4	5	1
46	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4
47	4	4	4	3	5	5	5	5	4	1
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
50	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El cuestionario se aplicó de manera virtual por motivos de la Pandemia

INSTRUMENTO PARA ESTABLECER GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VIETTEL PERÚ S.A.C. HUANCAYO – 2022

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad establecer gestión del talento humano y su relación con las competencias laborales.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Totalmente de acuerdo

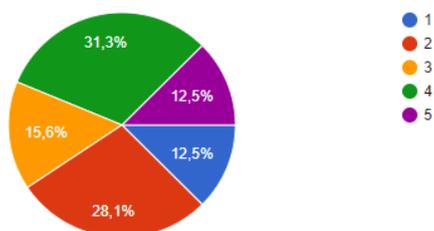
4 = De acuerdo

D1: ESTILOS DE DIRECCIÓN

1. Considera usted que los miembros que conforman la dirección tienen en cuenta su opinión a la hora de tomar una decisión.

[Copiar](#)

32 respuestas

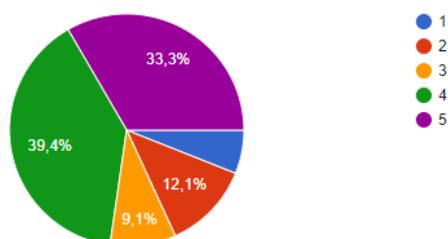


D2: CAPACITACIÓN

5. Considera usted que la capacitación ayuda a su desarrollo profesional

[Copiar](#)

33 respuestas



BASE DE DATOS

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	TALLA POLO, CAMISA, CHALECO, CASACA	TALLA PANTALON	TALLA ZAPATOS DIELECTRICOS
AGUILAR BRIONES LUIS JHON	72023796	Técnico de Mantenimiento y Emergencia			
AGUILAR ROMERO KERLEY ALEX	71117274	Técnico de Mantenimiento y Emergencia			
ALDANA CALCINA ALBERT ARNOLD	76326828	Coordinador de Infraestructura	M	30	40
ÁTACHAGUA CORDOVA STEVE WILMER	77130291	Técnico de Mantenimiento y Emergencia	L	32	41
BUSTAMANTE GÓMEZ RENZO	75816473	TECNICO DE INFRAESTRUCTURA	L	34	43
CABALLERO AQUINO LUIS JAIME	74023995	TECNICO DE INFRAESTRUCTURA CORPORATIVA			
CACERES MALPICA CLAUDIO JORDI	70020738	Técnico de Infraestructura			
CAHUANA YACHI JAIR JAIME	75282645	Técnico de Infraestructura	M	28	39
CAJA CAMACHO DENIS YELSIN	72390856	Técnico de Mantenimiento y Emergencia			
CALDERON GOMEZ CARLOS ALEJANDRO	71396363	Técnico de Infraestructura	M	32	39
COSME BARZOLA SAUL GERLIS	47243086	TECNICO DE INFRAESTRUCTURA			
COSME BARZOLA SAUL GERLIS	47243086	TECNICO DE INFRAESTRUCTURA			
DE LA CRUZ PEÑARES MAX JHONATAN	71571130	Técnico de Infraestructura			
EVANGELISTA GILVONID LEVI ADAN	45265629	Técnico de Mantenimiento y Emergencia			
JAVIER ASTO EMERSON	73072661	TECNICO DE INFRAESTRUCTURA CORPORATIVA			
LAURA RODRIGUEZ JHONNY CESAR	71040511	TECNICO DE INFRAESTRUCTURA			
LAURA RODRIGUEZ JHONNY CESAR	71040511	TECNICO DE INFRAESTRUCTURA			
LLERENA MENDEZ ROOSVELT ARON	72366285	Técnico de Infraestructura	S	30	41
MATAMOROS ROMERO EPIFANIO	23249135	Coordinador de Infraestructura	L	32	40
MENDOZA ORDOÑEZ JIM LIBER	43758441	Técnico de Mantenimiento y Emergencia	M	30	39
MIRANDA CHOCCO MICHAEL	44559193	Técnico de Mantenimiento y Emergencia	M	32	40
MOLLEHUARA QUILCA WILFREDO	71659457	Técnico de Infraestructura			
ORBUELA VELASQUEZ JEYSSON GUSTAVO	47081634	Técnico de Mantenimiento y Emergencia	M	30	39
PEREZ RAMIREZ YOSER JOEL	73361135	Técnico de Mantenimiento y Emergencia			
ROMERO ARROYO LUIS ANGEL	74446308	Técnico de Infraestructura	M	30	40
ROMERO LAZO GINGERLYNN	47803438	Técnico de Mantenimiento y Emergencia	M	30	38
ROQUE ATAHUAMAN JERSON DAVID	71807247	Técnico de Mantenimiento y Emergencia	L	30	40
SURICHAQUI SURICHAQUI DAYGURO	72206230	Técnico de Infraestructura	L	32	40
TORRES CASTILLO JUAN RIVALDO	70389870	Tecnico de Infraestructura Corporativa	M	30	39
VASQUEZ MIGUEL ANGEL	75217753	Técnico de Mantenimiento y Emergencia			
VELASCO LEIVA MAX ANTHONY	72702990	Técnico de Infraestructura			
VILCAHUAMAN JESUS MIGUEL	77417065	Coordinador de Infraestructura			

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor:

PHAN VAN PHUC

Gerente General VIETTEL PERU SAC - JUNIN

De mi especial consideración:

Le doy un cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que nosotros **EPIFANIO MATAMOROS ROMERO**, identificado con **DNI N° 23249435** y **SILVIA CHOCCA SOLANO**, identificada con **DNI N° 43205249** en calidad de investigadores, nos dirigimos a su despacho con la finalidad de solicitarle el permiso correspondiente a fin de que pueda brindarnos las facilidades del caso ya que tenemos el interés de realizar la investigación en la Empresa Viettel Perú S.A.C., cuyo título es **Gestión del talento humano y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo – 2022**, el objeto de esta solicitud, es establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la empresa Viettel Perú S.A.C. Huancayo-2022. Asimismo, comprometernos que una vez terminamos el proceso de análisis de los datos se entregara un ejemplar a su despacho.

Es importante mencionar que esta actividad no conlleva ningún gasto por parte de su empresa y que se tomara resguardo necesario para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa, de igual manera se entregará al personal un consentimiento informado donde se le invita a participar del proyecto y se le explique en qué consistirá la investigación.

Sin otro en particular y seguros de contar con su apoyo, hacemos propicia la ocasión para reiterarle las muestras de nuestra especial consideración y deseándole éxitos en la gestión que viene desarrollando en beneficio de la población estudiantil.

Huancayo, 24 de octubre del 2022


 Epifanio Matamoros Romero
 DNI N° 23249435


 Silvia Chocca Solano
 DNI N° 43205249