

Gestión del talento humano y la competitividad organizacional en el sector empresarial, Chiclayo 2024

Human talent management and organizational competitiveness in the business sector, Chiclayo 2024

  Mayumi Iluminada de los Angeles Aldana Chiroque¹

  Ernesto Javier Bazán Muro¹

  Miguel Ángel Coronel Gonzales¹

  Jeerson Alí Gonzales Mendoza¹

¹ Universidad Señor de Sipán-Lambayeque, Perú

Fecha de recepción: 25.08.2024

Fecha de revisión: 26.09.2024

Fecha de aprobación: 01.10.2024

Como citar: Villacrez Oliva, M. & Maya Rosero, D. (2025). Método heurístico en la resolución de problemas matemáticos en los estudiantes de grado segundo. UCV HACER, 14(1), 46-55. <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v13n4a4>

Autor de correspondencia: María Victoria Villacrez Oliva

Resumen

El siguiente trabajo tiene como objetivo analizar la relación de la gestión del talento humano y competitividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024, relacionado directamente con la ODS 8, enfocado en el trabajo decente y crecimiento económico, ya que promueve condiciones laborales dignas, la productividad empresarial y el desarrollo económico sostenible. Por otro lado, se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de corte transversal además del alcance correlacional, se aplicó un cuestionario para una muestra compuesta por 49 colaboradores. Se evidencia una relación positiva entre las variables gestión del talento humano y competitividad organizacional ($r=0,539$, $p<0.05$). Las conclusiones indican que una gestión eficiente de los recursos humanos centrada en la participación, el crecimiento profesional y la adecuada compensación de los colaboradores, resulta clave para fortalecer la competitividad de las organizaciones.

Palabras clave: Gestión de talento humano, competitividad organizacional, organizaciones.

Abstract

The following paper aims to analyze the relationship between human talent management and organizational competitiveness in the business sector of Chiclayo, 2024, directly related to SDG 8, focused on decent work and economic growth, as it promotes decent working conditions, business productivity and sustainable economic development. On the other hand, a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach was used. In addition to the correlational scope, a questionnaire was applied for a sample composed of 49 collaborators. A positive relationship is evidenced between the variables human talent management and organizational competitiveness ($r=0.539$, $p<0.05$). The conclusions indicate that efficient human resources management focused on participation, professional growth and adequate compensation of employees is key to strengthening the competitiveness of organizations.

Keywords: Human talent management, organizational competitiveness, organizations.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo se enfoca en analizar cómo “La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Competitividad Organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024”, destacando la relevancia de estrategias efectivas para agradar, desarrollar y detener personal capacitado. Por ende, se relaciona directamente con el ODS 8, llamado Trabajo decente y crecimiento económico, ya que promueve condiciones laborales dignas, la productividad empresarial y el desarrollo económico sostenible, elementos esenciales para optimar el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones en la región.

En el contexto internacional, en Finlandia, Cajander & Reiman (2024) comentan, el escenario laboral actual se distingue por una rápida transformación y numerosos retos de cambio, así pues, las compañías experimentan una demanda creciente de obtener nuevos saber y competencia se admite que el capital humano es el medio esencial para el triunfo empresarial, la estrategia continua en captar, mantener y administrar a los trabajadores competentes. Finalmente, advierten que hoy en día, las empresas dependen demasiado de métodos estandarizados de presentación de informes, en lugar de ofrecer una visión completa de la realización de gestión del talento.

En Portugal, Cardoso et al. (2024) al entender el efecto de la cultura digital en el saber y el compromiso continuo de las compañías con la digitalización, además de su influencia en las organizaciones, además el impacto del amparo en la tecnología digital en el desempeño y la competitividad organizacional. Por otro lado, factores como la productividad, la asimilación de tecnologías digitales, el compromiso de los empleadores y la gestión del discernimiento son elementos clave que contribuyen al modelo de competitividad organizacional.

A escala nacional, En Huancayo, Mallque & Cerron (2020), subrayan que, una apropiada gestión de dirección de recursos humanos suministra a los seres a manejar al máximo su permisible, les permite llegar a la satisfacción en el trabajo al formar parte integralmente de un equipo de trabajo. Por otro lado, el uso de tecnologías cada vez se vuelve más esenciales para el mejor funcionamiento de la organización, la elección de individuos a menudo se lleva

a cabo el uso del internet, para evaluaciones psicológicas una plataforma virtual que tienen las organizaciones, si bien es cierto proporciona ayuda, disminuyendo tiempo y ahorrar recursos, pero necesariamente posibilita la elección de la persona apropiada.

A nivel local, de manera que Cayotopa (2017) menciona, desde los inicios las compañías han intentado crear sistemas organizativas que les faciliten diferenciarse de sus competidores y establecer un método de gestión eficiente, enfocado en incrementar las ganancias y beneficios para sus fundadores, por otro lado, la auténtica distinción entre las compañía no se basa en su tecnología, procedimientos u organización sino en la excelencia de su capital humano y las tácticas puestas en marcha para su fortalecimiento. Concluyendo, hoy en día las empresas enfrentan grandes desafíos en cuanto al manejo de talento y conocimiento, la competitividad, el liderazgo, lo que hace que la misión de mantenerlos sea aún más complicada.

En Chiclayo, Sampen (2023), destaca que la competitividad ha pasado de ser un concepto estático y dependiente a uno dinámico, integrador, y multidimensional; ahora incluye la capacidad de las personas, un enfoque sistémico y el equilibrio entre factores y humanos tecnológicos en las organizaciones. A su vez, es definida como la capacidad de vencer la competencia, se desarrolla en el centro del mercado mundial, donde no son la mano de obra, ni las materias primas las que aseguran el triunfo de una economía, sino la habilidad de perfeccionar e innovar de manera continua, optimizando el uso eficaz de los recursos existentes sin considerar su volumen. Además, las empresas serán más competitivas si se enfocan en mejorar sus estrategias comerciales y competencias humanas.

Además, se consultaron estudios previos relacionados con las variables de estudio.

A escala global, En Ecuador, Matute y Bojorque (2021) en la presente investigación, manifiesta que la gestión del talento humano es un factor crucial en las entidades y las personas con discapacidad en el entorno laboral ha ayudado a potenciar mejor tanto a las organizaciones como al talento humano, este estudio, se enfoca en ampliar técnicas de aprendizaje, además manifiestan que individuos con discapacidad tienen un grado de educación inferior.

En Tailandia, Banmairuoy et al., (2022) su estudio analiza cómo el liderazgo enfocado al conocimiento y el progreso de gestión de capital humano aportan una superioridad competitiva permanente en las organizaciones de alta tecnología de Tailandia, es por ello realizaron una investigación a los trabajadores de empresas tailandesas en las industrias de la Nueva Curva S bajo el esquema Tailandia 4.0, mediante el cuestionario de escala de Likert. Tailandia realizó este estudio con el propósito de huir de la dependencia de los países de ingresos medios, el gobierno ha implementado el “modelo Tailandia 4.0” y ha empleado las nuevas industrias de la curva S para fomentar una economía fundamentada en el valor propulsado por la innovación.

A nivel nacional, citando a Vilcape et al. (2024) en Lima, engloba su estudio con el fin de determinar la relación entre la “Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral” en organizaciones privadas metropolitanas. Por consiguiente, el diseño de la indagación es cuantitativa, correlacional con enfoque transversal. De igual forma, se realizó una encuesta a 157 colaboradores de tres compañías privatizadas en la cual se obtuvieron resultados que hay una correlación positiva entre la gestión y el rendimiento laboral en las asociaciones privatizadas.

Asimismo, en Lima, Vásquez (2019), en su estudio el objetivo es mostrar el nivel de relación entre la variable gestión del talento humano y la generación de competitividad en el Consorcio Universitario César Vallejo – sede Lima”, para desarrollar estrategias que permitan el plan operativo de una adecuada gestión organizacional, en contraste con las hipótesis planteadas, permite afirmar que existe una correlación de Pearson, 0.795, concluyendo que el desarrollo de estrategias adecuadas para el talento humano será más efectivo para lograr la competitividad organizacional de las instituciones que conforman el Consorcio Universitario “César Vallejo”.

En Lima, Quispe (2019) en la presente investigación el fin es “Determinar el vínculo existente entre el manejo estratégico del capital humano y el nivel competitivo de la organización Matysger S.A.C. en el sector de telecomunicaciones”. Por lo cual, se empleó una técnica con diseño no experimental, con una muestra de 123 colaboradores, para comprobar las hipótesis planteadas, se llevó a

cabo el análisis mediante el “rho de Spearman”, obteniéndose un coeficiente de 0.820, este resultado permite concluir existe una correlación positiva entre las variables de la investigación.

Así mismo, Castro (2022) en su tesis, manifiesta acerca de la competitividad en el sector agrícola en el distrito de Ferreñafe, cuya finalidad es determinar el nivel de competitividad en una empresa de servicio agrícola, se enfoca en un diseño descriptivo y no experimental, en este estudio, se evalúa la competitividad a través de una encuesta aplicada a 10 interrogantes, a partir del análisis, se concluye que, para mejorar su competitividad, la organización debe considerar la importancia de motivar a los colaboradores y hacerlos sentir comprometidos con la organización, y sobre todo productivos y competitivos dentro y fuera de la organización.

Así mismo, las teorías que respaldan la indagación de la variable gestión de talento humano (GTH), se enfatizan las siguientes.

Teoría de la motivación humana, realizada por Maslow, se basa en un grado de necesidades y una relación bilateral entre necesidad y satisfacción, así como un proceso gradual en el que la satisfacción de una necesidad determina la capacidad de satisfacer la otra, además consideró necesario “establecer una jerarquía de necesidades en la que la satisfacción de las necesidades de los niveles inferiores sea una condición para el progreso a los niveles superiores”. En este sentido, las necesidades fisiológicas son imprescindibles para que una persona alcance con las necesidades de autorrealización y está la cúspide del cuerpo de necesidades (Cafiel, 2021).

Asu vez, la teoría de los dos factores, basada en una investigación sobre la salud mental en la industria, donde realizó una encuesta para saber su satisfacción laboral: los factores de higiene, que están relacionados con insatisfacción y sentimientos negativos en el trabajo, y los motivadores, que se asocian a experiencias satisfactorias y logros personales, además la presencia de estos dos factores en el entorno laboral fomentando altos niveles de motivación, lo que a su vez mejora el desempeño de los colaboradores (Madero, 2019).

Finalmente, la teoría del capital humano (TCH), también conocida como la calidad de la fuerza de trabajo, se enfoca en la calidad el personal como

un elemento fundamental para el crecimiento económico, además se destaca como los atributos de los recursos humanos contribuyendo al bienestar económico y social, a lo largo de las décadas, ha evolucionado diversas disciplinarias, enfocándose en el rendimiento de los individuos pueden aportar a las organizaciones, asimismo, se considera parte de los activos intangibles de una entidad, siendo crucial para la formación estratégica y los procesos de dirección que fomentan la competitividad, y es esencial para el crecimiento económico (Silva et al., 2020).

Así mismo, las teorías que respaldan la indagación de la variable gestión de capital humano, se enfatizan las siguientes.

Teoría de la motivación humana, realizada por Maslow, se basa en un grado de necesidades y una relación bilateral entre necesidad y satisfacción, así como un proceso gradual en el que la satisfacción de una necesidad determina la capacidad de satisfacer la otra, además consideró necesario establecer una jerarquía de necesidades en la que la satisfacción de las necesidades de los niveles inferiores sea una condición para el progreso a los niveles superiores. En este sentido, las necesidades fisiológicas son imprescindibles para que una persona alcance con las necesidades de autorrealización y está la cúspide del cuerpo de necesidades (Cafiel, 2021).

Asu vez, la teoría de los dos factores, basada en una investigación sobre la salud mental en la industria, donde realizó una encuesta para saber su satisfacción laboral: los factores de higiene, que están relacionados con insatisfacción y sentimientos negativos en el trabajo, y los motivadores, que se asocian a experiencias satisfactorias y logros personales, además la presencia de estos dos factores en el entorno laboral fomentando altos niveles de motivación, lo que a su vez mejora el desempeño de los colaboradores (Madero, 2019).

Finalmente, la teoría del capital humano (TCH), también conocida como la calidad de la fuerza de trabajo, se enfoca en la calidad el personal como un elemento fundamental para el crecimiento económico, además se destaca como los atributos de los recursos humanos contribuyendo al bienestar económico y social, a lo largo de las décadas, ha evolucionado diversas disciplinarias, enfocándose en el rendimiento de los individuos pueden aportar a las organizaciones, asimismo,

se considera parte de los activos intangibles de una entidad, siendo crucial para la formación estratégica y los procesos de dirección que fomentan la competitividad, y es esencial para el crecimiento económico (Silva et al., 2020)

En relación con las teorías relevantes de la variable la competitividad organizacional se destaca las siguientes.

En la teoría de los recursos y capacidades, se centra en cómo las organizaciones pueden evitar el declive mediante la innovación y desafiar a la competencia mediante la formulación de estrategias efectivas, y está clasificada en tres recursos: capital físico (tecnología y materia prima), capital humano (conocimiento y capacitación) y capital organizacional (estructura y relaciones formales), aunque no todos estos recursos generan recursos, ya que, depende de la organización, además es importante diversificar las actividades para que las organizaciones mantengan su competitividad (Martínez et al., 2020).

Simultáneamente, la teoría de la innovación disruptiva, describe un proceso gradual en el que las organizaciones más pequeñas y con menos recursos pueden desafiar a organizaciones más grandes y consolidadas, debido que, los líderes de la industria a menudo pasan por alto esta disrupción, confiando en su posición en el mercado, además esta estrategia crea un espacio valioso para las pequeñas organizaciones de disruptivas, que buscan atender mercados ignorados o “mercados periféricos”, utilizan esta innovación disruptiva para crecer junto con la tecnología y captar nuevos usuarios (Jiménez, 2020).

Además, la suposición de la ventaja competitiva, se sostiene en la capacidad de las organizaciones para superar a sus competidores y obtener un rendimiento superior, para que esta ventaja sea sostenible, debe ser difícil de imitar, lo que se logra mediante barreras de entrada, innovación y una marca fuerte, además en este teoría se identificó tres tácticas genéricamente: liderazgo en costo, diferenciación y el enfoque, asimismo, es la manera en que la organización administran en sus y crean una valor para sus clientes (Garcés & Paneca, 2019).

Ante lo mencionado, se formula la problemática general, el cual se presenta a través de la siguiente interrogativa: ¿Cuál es la relación entre

la gestión del talento humano y la competitividad organizacional en el sector empresarial Chiclayo, 2024?, del mismo modo, se plantea un problema específico que se manifiesta mediante la siguiente inquietud: ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la capacidad innovadora del sector empresarial de Chiclayo, 2024?

Al mismo tiempo, la investigación es de justificación social busca entender y mejorar el trabajo realizado, no obstante, es metodológica, utiliza técnicas e instrumentos de evaluación para crear vínculos y asegurar la viabilidad y fiabilidad de los resultados obtenidos. Por esta razón, se utilizó escala de Likert en la recopilación de datos para las variables del tema.

Adicionalmente, para verificar la correlación entre la variable administración de capital humano y la competitividad organizacional, se establecieron hipótesis correlacionales, para la todas las hipótesis ya sean generales y específicas, la cual se establecieron las siguientes: a) H0: No existe relación entre la gestión de talento humano y la competitividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024. b) H1: Existe relación entre la gestión de talento humano y la competitividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024. Asu vez, se formularon hipótesis específicas: c) H1: Existe relación positiva entre la gestión de talento humano y la capacidad innovadora en el sector empresarial de Chiclayo, 2024. d) H0: No existe relación entre la gestión de talento humano y la productividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024. e) H1: Si existe relación entre la gestión de talento y la ventaja competitiva en el sector empresarial de Chiclayo, 2024.

Por último, la exploración tiene como objetivo general “Determinar la relación entre la gestión de talento humano y competitividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024.”, a su vez, el objetivo específico es: a) Identificar la relación de la gestión de talento humano y la capacidad innovadora del sector empresarial de Chiclayo, 2024.

MATERIAL Y MÉTODO

El estudio se considera una indagación básica, fundamental o pura, con un enfoque cuantitativo. La indagación básica se dedica a promover el entendimiento científico y teórico en un campo particular, independientemente de su aplicación práctica directa, asimismo, su propósito principal es comprender los fenómenos naturales o sociales y realizar descubrimientos de principios generales y teorías fundamentales (Vizcaíno et al., 2023). Por otro lado, la indagación tiene un alcance correlacional, ya que se busca delimitar si hay una relación entre las variables estudiadas. Existe correlación cuando se quiere explorar si las variables se asocian mutuamente.

También, se ejecuta un diseño no experimental, donde las variables no pasan por un proceso de manipulación ni intrusión de lado de los indagadores, asimismo, el corte es transversal a causa de que se busca describir las variables, analizándolas e interrelacionándolas en un momento determinado.

Al momento de conceptualizar “Gestión de Talento Humano (GTH)”, desde el punto de vista de Chiavenato (2021), son prácticas y políticas que trabajan en conjunto gestionando a los individuos y se fundamentan en las dimensiones de incorporación y capacitación, y con las compensaciones y beneficios dentro de la organización.

De igual forma, Diaz et. al (2020), destaca que la competitividad organizacional cumple un papel fundamental con los directivos, ya que ellos son los responsables antes la creciente de la demanda de los clientes exigentes, se encargan de posicionarse de forma ventajosa en el mercado y garantizar su persistencia a mediano y largo plazo, cumpliendo con la capacidad innovadora, productividad organizacional y ventaja competitiva.

La población está constituida por una cantidad de 171 colaboradores de la organización Makro Mayorista S.A.C, la muestra fue calculada por una colectividad finita, dando como resultado 49 colaboradores, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Todos los participantes que integran dicha empresa pueden ser elegidos.

Continuando con la recopilación de datos, se empleó una técnica de encuesta a través de 18 ítems validados por un experto, consta de 9 preguntas que abordan el tema “Gestión de Talento Humano y Competitividad Organizacional”, el cuestionario se aplicó individualmente usando escala de Likert, con alternativas de totalmente de acuerdo (5) y totalmente en desacuerdo (1), para llegar a obtener respuestas concretas.

Consecuentemente, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para calibrar la finalidad del cuestionario enfocado en el título de la investigación, se realizó la prueba piloto con 10 de los 49 miembros, de manera que se obtuvo el 0.860 indicando una fiabilidad aceptable.

Por otra parte, en el análisis de datos se utilizó estadística inferencial para verificar las hipótesis, continuando, se empleó Software SPSS, Microsoft Word, Excel, Zotero y finalmente con “Rho de Spearman” con la finalidad de llevar a cabo, lo que muestra la combinación de software

y diferentes técnicas empleadas para obtener resultados.

La presente indagación se fundamenta en principios éticos rigurosos para salvaguardar la integridad del estudio y sus participantes, asimismo, se han establecido protocolos específicos que incluyen la obtención del consentimiento expreso de todos los involucrados, salvaguardando la confidencialidad absoluta de su informacional personal, también se desarrolla bajo estrictos de principios de verdad y objetividad, desde la recolección de datos hasta la difusión de los hallazgos obtenidos. En esa misma línea, este compromiso ético se alinea con lo establecido en el primer artículo del Código de Ética en Investigación de la (USS), cuyo propósito fundamental es resguardar la integridad y derechos fundamentales de los participantes en estudios científicos, tecnológicos y de innovación, en concordancia con los lineamientos éticos tanto nacionales como internacionales suscritos por el Perú.

RESULTADOS

Tabla 1
XXXXXXXXXX

Competitividad organizacional			
Rho de Spearman	Gestión de capital humano	Coeficiente de correlación	,539**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	49

Se puede observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,539. Según la escala de calificación de correlación de Spearman, existe una correlación positiva significativa y el nivel de significancia es <0,05. Esto muestra que, si existe correlación entre las variables, se puede concluir que la gestión del capital laboral

está significativamente relacionada con la competitividad de la organización.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Si existe relación positiva entre la gestión de talento humano y la capacidad innovadora en el sector empresarial de Chiclayo, 2024.

Tabla 2
XXXXXXXXXX

		Capacidad innovadora	
Rho de Spearman	Gestión de capital humano	Coeficiente de correlación	,520**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	49

Se observa que el valor de significancia bilateral es <0.05 y el coeficiente Rho de Spearman alcanza 0.520^{**} , lo que, de acuerdo con la escala de Spearman, indica una correlación positiva considerable. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna, concluyendo

que existe una relación entre la gestión de capital humano y la capacidad innovadora.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Si existe relación positiva entre la gestión de talento humano y la productividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024.

Tabla 3
XXXXXXXXXX

		Productividad organizacional	
Rho de Spearman	Gestión de capital humano	Coeficiente de correlación	,654**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	49

Se observa que el valor de significancia bilateral es <0.05 y el coeficiente Rho de Spearman alcanza 0.654^{**} , lo que, de acuerdo con la escala de Spearman, indica una correlación positiva considerable. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que concurre una relación entre la gestión de capital humano y la productividad organizacional.

GTH y la competitividad organizacional en las empresas. Estos resultados son comparados con el estudio de Vásquez (2019), que halló una relación positiva fuerte de 0.722 entre la GTH y la competitividad empresarial. De la misma forma, Quispe (2019) relató una correlación moderada de 0.512 , entre Gestión estratégica del Talento Humano y la competitividad, concluyendo que se debe aprovechar al máximo la competitividad del talento humano. Se deriva que, para mejorar su competitividad, la organización debe considerar la importancia de motivar a los colaboradores y hacerlos sentir comprometidos y competitivos dentro y fuera de la organización. En su teoría Silva et al. (2020) la calidad de la fuerza de trabajo se enfoca en la calidad del personal como un elemento fundamental para el crecimiento económico, además se destaca como los atributos de los recursos humanos contribuyendo al bienestar económico y social. Por otro lado, Martínez et al. (2020) se centra

DISCUSIÓN

Acorde con el objetivo general “Determinar la relación entre la gestión de capital humano y competitividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo, 2024” se adquirió un resultado significativo bilateral de $0.001 > 0.05$. Asimismo, una correlación de $0,539$ indicando que existe una relación entre la

en cómo las organizaciones pueden evitar el declive mediante la innovación y desafiar a la competencia mediante la formulación de estrategias efectivas.

Conforme con el OE1, “Identificar la relación de la gestión de talento humano y la capacidad innovadora del sector empresarial de Chiclayo”, se obtuvo una correlación positiva de 0.520 entre la variable GTH y la dimensión capacidad innovadora. Los hallazgos obtenidos se confieren con los de Vicalpe et al. (2024) donde manifiestan una correlación lineal de 0,299, esto indica que se relaciona positivamente la GTH y el desempeño laboral, siendo así hallazgos estadísticamente significativos. Por otro lado, Cumpa y Bolívar (2020) se refieren a la capacidad de invención como factores que impulsan el éxito administrativo, así como los elementos de gestión y aplicación del conocimiento que permiten a las organizaciones manejar la innovación de manera efectiva, por lo cual, estos aspectos son fundamentales para determinar la habilidad de una entidad para gestionar procesos innovadores. En su teoría Cafiel (2021) se basa en un grado de necesidades y una relación bilateral entre necesidad y satisfacción, así como un proceso gradual en el que la satisfacción de una necesidad determina la capacidad de satisfacer la otra. Mientras que, Garcés y Paneca (2019) sostienen la capacidad de las organizaciones para superar a sus competidores y obtener un rendimiento superior, para que esta ventaja sea sostenible, debe ser difícil de imitar, lo que se logra mediante barreras de entrada, innovación y una marca fuerte.

Asimismo, el OE2, “Analizar la relación de la gestión del talento humano y la productividad organizacional en el sector empresarial de Chiclayo,” obtuvo un resultado de 0.654, indicando una relación positiva. Este hallazgo se relaciona con el de Baldeos et al. (2020), donde se reportó una correlación de 0.711, evidenciando una relación fuerte entre la planeación estratégica y la competitividad. Además, Díaz y Torres (2022) resaltan que los colaboradores representan un capital intangible fundamental dentro de las organizaciones. Por otro lado, Ramírez et al. (2022) señalan que la productividad organizacional constituye el objetivo principal de las organizaciones, cuyo propósito central es satisfacer las necesidades del consumidor cumpliendo con los estándares establecidos. De acuerdo con la teoría de Jiménez (2020) describe un proceso gradual en el que las organizaciones

con recursos escasos pueden hacer frente a organizaciones más grandes y consolidadas creando, además, esta estrategia de un espacio valioso para las pequeñas organizaciones disruptivas.

CONCLUSIONES

Se determina que, en el sector empresarial de Chiclayo, 2024 encontró que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos en el sector empresarial y la competitividad organizacional, indicando que una buena gestión de recursos humanos basada en el involucramiento, desarrollo y remuneración de los colaboradores es fundamental para mejorar la competitividad organizacional, posibilitando que las empresas. conseguir destacarse en un entorno ferozmente competitivo.

Las investigaciones muestran que existe una correlación positiva ($r = 0,520$) entre la GTH y las capacidades de innovación organizacional, lo que indica que las tácticas de mejora del talento, como la capacitación y la retención de empleados, son importantes para promover productos, servicios e innovación.

Existe una correlación positiva entre la GTH y la productividad organizacional ($r = 0,654$), lo que sugiere que la inversión en el talento humano, la mejora de las habilidades y la optimización de los recursos puede mejorar significativamente la eficiencia operativa.

Se concluyó que existe una relación positiva entre la GTH y las ventajas competitivas ($r = 0,639$), destacando que la ejecución de pericias efectivas de gestión de recursos humanos puede contribuir a las competencias diferenciadas de la organización y mantener una posición destacada en el mercado. La dirección asegura que la organización cuente con un equipo comprometido y alineado con los objetivos estratégicos.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Autor 1: Concepción y elementos teóricos; curación de datos; análisis; metodología; validación; redacción inicial; redacción final.

Autor 2: Concepción y elementos teóricos; curación de datos; análisis; metodología; validación; redacción inicial; redacción final.

Autor 3: Concepción y elementos teóricos; metodología; validación; redacción inicial; redacción final.

Autor 4: Concepción y elementos teóricos; curación de datos; redacción final.

REFERENCIAS

- Martínez, C., Arellano, A. y Carballo, B. (2020). La creación de la ventaja competitiva desde la perspectiva de las teorías administrativas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 24(1), Article 1. <https://doi.org/10.30972/rfce.2414362>
- Baldeos, L., Lioo Jordan, F. de M. y Vellon Flores, V. (2020). Planeación estratégica y la competitividad de las MYPES en la provincia de Huaura del Perú. *Revista San Gregorio*, 43, 78-91. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1235>
- Cafiel Cuello, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). *Ciencias Sociales y Educación*, 10(20), 327-333. <https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16>
- Cajander, N., & Reiman, A. (2024). Exploring Talent Management Practices and Corporate Social Responsibility in Finnish Companies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-23. <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09502-8>
- Cardoso, A., Pereira, M., Sá, J., Powell, D, Faria, S., & Magalhães, M. (2024). Digital Culture, Knowledge, and Commitment to Digital Transformation and Its Impact on the Competitiveness of Portuguese Organizations. *Administrative Sciences*, 14(1), 1-25. <https://doi.org/10.3390/admsci14010008>
- Castro, C. (2022). *Competitividad en una empresa de servicio agrícola – Ferreñafe 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Seños de Sipán]. Repositorio Institucional - USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9952>
- Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP SAC, Chiclayo 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/824>
- Cumpa J. J., & Bolívar, F. E. (2020). *Relación entre la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2019* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/7ab3e4f5-8686-46b2-8add-4044b5cec31c>
- Chiavenato, I. (2021). Gestión de Talento Humano. Independently Published. <https://gestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Garcés Pérez, Y., & Paneca González, Y. (2019). *La ventaja competitiva: Supapela en el posicionamiento del destino turístico. contribuciones a la Economía*. <https://www.eumed.net/rev/ce/2019/4/ventaja-competitiva.html>
- Jiménez M., A. (2020). La Innovación Disruptiva en Tiempos de Crisis. Una Reflexión en la Memoria del Profesor Clayton M. Christensen. *Journal of technology management and innovation*, 15(4), 3-4. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242020000400003>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mallque, K., & Cerron, J. (2020). *Maestría En Recursos Humanos Y Gestión Organizacional* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

- Matute-Pinos, K., Bojorque-Chasi, R. (2021). Apoyo a los subsistemas de talento humano, selección y reclutamiento a partir de un sistema experto. Caso de estudio. *Ingenius. Revista de Ciencia y Tecnología*, 26, 41-48. <https://doi.org/10.17163/ings.n26.2021.04>
- Silva, M., García, V. y Ramón, S. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 214-225. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-125>
- Quispe, J. (2019). *Impacto de la gestión estratégica del talento humano y la competitividad de la empresa Matysger S.A.C. en el mercado de las telecomunicaciones – Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57988/Quispe_TJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yv
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci_arttext
- Sampen, V. (2023). *Gestión del talento humano y competitividad de empresas proveedoras mypes del sector comercio en el rubro de abarrotes en Chiclayo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7648>
- Vásquez, J. (2019). *La gestión del talento humano y su relación con la generación de competitividad empresarial en el consorcio de la Universidad César Vallejo de Lima, 2017* [Tesis de doctorado, Universidad Alas Peruanas] Repositorio UAP. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/7200>
- Vilcape, W., Tocas, C., Mora, J. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana. *Revista Chakinan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23, 224-241. <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/1042>
- Vizcaino Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658