



Universidad Nacional José Faustino
SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA
GERENCIA DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO
TERRITORIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUAURA, 2016**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:
BACH. VERA SORIA, ROSA ANGELICA

ASESOR:
Mg. LUNA NEYRA, MIGUEL ANGEL

HUACHO – PERÚ
2018

Título de la tesis

**EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE
LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO Y
ORDENAMIENTO TERRITORIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUAURA, 2016**

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional, por ayudar a cumplir mis objetivos y metas.

A mis amigas por estar siempre unidas apoyándonos en todo nuestro crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por guiar mi camino, ayudándome a seguir con mis metas: a mis maestros por sus enseñanzas y críticas constructivas, ya que gracias a ello he desarrollado este trabajo de investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

A mis padres:

Por todo el apoyo moral, por su comprensión y paciencia en mi desarrollo profesional, gracias ellos soy todo lo que soy como persona y profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2. Formulación del Problema	12
1.2.1. Problema General.....	12
1.2.2. Problemas Específicos	12
1.3. Objetivos de la Investigación	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos	13
1.4. Justificación de la Investigación	13
CAPITULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes de la investigación	15
2.1.1. Antecedentes Nacionales	15
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	18
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Talento Humano	21
2.2.2. Competitividad	30
2.2.3. Municipalidad Provincial de Huaura.....	37
2.3. Definiciones conceptuales	43
2.4. Formulación de hipótesis	44
2.4.1. Hipótesis general	44
2.4.2. Hipótesis específicas.....	45
CAPITULO III	46

METODOLOGÍA	46
3.1. Diseño de la investigación	46
3.1.1. Tipo	46
3.1.2. Enfoque.....	46
3.2. Población y muestra.	47
3.2.1. Población.	47
3.2.2. Muestra.....	47
3.3. Operacionalización de las variables	48
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.4.1. Técnicas	48
3.4.2. Descripción de Instrumentos.....	48
3.5. Elaboración del instrumento	49
CAPITULO IV	51
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.1. Análisis de Resultados	51
4.2. Contrastación de la hipótesis	57
CAPITULO V	65
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1. Discusión	65
5.2. Conclusiones.....	68
5.3. Recomendaciones	69
CAPITULO VI	71
FUENTES DE INFORMACIÓN	71
6.1. Fuentes Bibliográficas	71
6.2. Fuentes Hemerográficas	72
6.3. Fuentes Documentales	73
6.4. Fuentes Electrónicas	74
ANEXOS	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	48
Tabla 2. Resumen del procesamiento de los casos	49
Tabla 3. Estadístico de fiabilidad	49
Tabla 4. Las actitudes del colaborador y su influencia en la calidad del servicio que brinda al usuario.	51
Tabla 5. La influencia de la actitud del colaborador en sus compañeros de trabajo.....	52
Tabla 6. El compromiso del colaborador con la institución influye en su competitividad.	53
Tabla 7. La influencia de las capacitaciones en la competitividad del colaborador.	54
Tabla 8. El grado de respuesta oportuna de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.	56
Tabla 9: Pruebas de chi-cuadrado de las capacidades del talento humano y competitividad de los colaboradores.	57
Tabla 10: Correlaciones las capacidades del talento humano y competitividad de los colaboradores.	58
Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado del compromiso del talento humano y la competitividad de los colaboradores.	59
Tabla 12: Correlaciones el compromiso del talento humano y competitividad de los colaboradores.	60
Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado de la acción del talento humano y competitividad de los colaboradores.	61
Tabla 14: Correlaciones acción del talento humano y la competitividad de los colaboradores.	62
Tabla 15: Pruebas del chi-cuadrado del talento humano y la competitividad de los colaboradores.	63
Tabla 16: Correlaciones el talento humano y la competitividad de los colaboradores.	64

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. La importancia del servicio que se brinda por parte de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial a través de su actitud.....	51
FIGURA 2. La actitud del colaborador y su influencia en la productividad de sus compañeros.....	52
FIGURA 3. El compromiso y el grado de influencia en la competitividad del propio colaborador.....	53
FIGURA 4. La asistencia a las capacitaciones de la institución por parte de los colaboradores.....	55
FIGURA 5. Colaboradores que emiten respuesta oportuna a las solicitudes que se les derivan.....	56

RESUMEN

Objetivo: Demostrar de qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. **Métodos:** La Población de estudio fueron 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura y la muestra poblacional. Considerándose como dimensiones: Competencias, compromiso acción. La confiabilidad de los instrumentos fue validado mediante coeficiente alfa de Cronbach. El diseño de investigación fue no experimental transeccional-correlacional; el estadístico para verificar la hipótesis fue la Chi cuadrado y la correlación de Pearson. **Resultados:** Los resultados muestran que el mayor porcentaje es de 46,4% de los colaboradores indican que casi siempre asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor Público. **Conclusión:** Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva media muy significativa entre el Talento Humano y La competitividad ($Rho=0.611$; $p<0,05$).

Palabras claves: Capacidades, Compromiso, competitividad, capacitación, talento humano.

ABSTRACT

Objective: Demonstrate how human talent influences the competitiveness of the employees of the Development and Land Management Department in the Provincial Municipality of Huaura. **Methods:** The study population was 28 collaborators of the Development and Territorial Planning Management in the Provincial Municipality of Huaura and the population sample. Considered as dimensions: Competencies, commitment action. The reliability of the instruments was validated by Cronbach's alpha coefficient. The research design was non-experimental transectional-correlational; The statistic to verify the hypothesis was Chi square and Pearson correlation. **Results:** The results show that the highest percentage is of 46.4% of the collaborators indicate that almost always attending the training provided by the institution influences their competitiveness as a Public Server. **Conclusion:** The results obtained show that there is a very significant mean positive correlation between Human Talent and Competitiveness ($Rho = 0.611$, $p = <0.05$).

Keywords: Capacities, Commitment, competitiveness, training, human talent.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El talento humano fue tomando importancia a través de los años, ya sea e instituciones privadas como públicas las cuales buscan buenos resultados contando con personas idóneas para los distintos cargos y puestos de trabajo. El talento humano al ser sometido a procesos administrativos de manera correcta y oportuna puede llegar a mejorar y aportar en la competitividad de los colaboradores dentro de las organizaciones. Y esto a su vez trae consigo buenos resultados en beneficio de la organización o institución.

El talento humano (colaboradores) de una organización aplican su capacidad, compromiso y toman acción, para el logro de los objetivos y el cumplimiento de metas de acorde a la realidad institucional.

Las entidades públicas como las municipalidades no son ajenos a lo descrito anteriormente y por ello se ha investigado el talento humano y la competitividad dentro de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Entre los problemas observados, se fomenta poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la institución, en donde también la disciplina y la calidad de servicio hacen notar su ausencia en ciertas áreas de la institución. Lo cual da como resultado las quejas de los administrados (por demora de sus expedientes al trasladarse a las otras oficinas), desconocimiento de sus funciones.

El talento humano y los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarias para afrontar retos del mundo actual y globalizado. Referente aquello algunos autores mencionan que la deficiencia en una empresa de servicios, en gran medida, tal como afirma Ivancevich

(2005) es debida al factor humano.

Por las razones expuestas el enunciado del problema es siguiente, ¿De qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera las capacidades del talento humano influyen en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016?
- b) ¿De qué manera el compromiso del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016?
- c) ¿En qué medida la acción del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Demostrar de qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la influencia de las capacidades del talento humano en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.
- b) Analizar la influencia del compromiso del talento humano en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.
- c) Determinar la influencia de la acción del talento humano en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.

1.4. Justificación de la Investigación

Teórica

El presente trabajo de investigación es importante porque la afirmación teórica permite identificar la relación del talento humano y la competitividad de los colaboradores, utilizando como herramienta de medición la encuesta, teniendo en cuenta ciertos aspectos que permitirán medir la relación entre el talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Este análisis se efectuará en la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial que está ubicado en la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2016.

Práctica

La presente investigación puede usarse como antecedente para el desarrollo de nuevos trabajos de investigación.

Asimismo el presente trabajo es un referente para poder aplicarlo en las otras gerencias de Instituciones Públicas dentro o fuera de la Gerencia

de Desarrollo y Ordenamiento Territorial la cual es parte de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Social

Este trabajo pretende brindar un aporte a los Gerentes, los servidores públicos tanto de las mismas Municipalidades como de las otras instituciones Públicas del País, ya que gracias a los resultados de la investigación ellos podrán orientarse y corregir los puntos débiles, fortaleciendo sus habilidades en estas instituciones para que su competitividad de servicio y como persona sea la mejor.

CAPITULO II

MARCO TÉORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Según Trigos, L. (2014), en su trabajo de investigación titulado “La gestión del talento humano y la competitividad de las empresas de saneamiento básico en la región de Puno”. Realizado en la ciudad de Puno – Perú. Su objetivo general fue: Determinar el grado de correlación que existe relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico Ambiental S.A. de Puno (EMSA Puno) durante el año 2013. Su metodología fue: El tipo de investigación básico y el diseño de la investigación corresponde al tipo correlacional. La población fue de 257 trabajadores de DIPLOTER S.A. Muestra es de 157 trabajadores. Concluyó en: a) En general, el clima laboral que se percibe en la constructora Diploter efectivamente influye directamente en el desempeño de los trabajadores. b) La empresa no cuenta con una correcta motivación hacia los trabajadores por su buen desempeño, ocasionando que los mismos se sientan desmotivados. c) Los trabajadores carecen con los medios de comunicación adecuados, es decir que las relaciones interpersonales no son efectivas, las cuales deben ser reforzadas mediante capacitaciones enfocadas al trabajo en equipo. d) Se evidencia la necesidad de potenciar las técnicas de trabajo en equipo porque existen un descontento en la mayoría de los empleados ya que se les asignan actividades y trabajos que no les corresponde, provocando que estén inconformes a las actividades que no les pertenecen.

Según De La Cruz, L. (2014), en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho. 2013-2014”. Realizado en la ciudad de Ayacucho – Perú. Su objetivo general fue: Determinar la influencia de un sistema de gestión estratégica de talento humano en los desempeños laborales en las carpinterías metálicas de la ciudad de Ayacucho. Su metodología fue: El tipo de investigación es de carácter descriptiva y su diseño de investigación corresponde al correlacional. La población fue de 2135 trabajadores de las carpinterías metálicas de la ciudad de Ayacucho. Muestra es de 220 trabajadores. Concluyó en: a) Es preciso resaltar como resultado final que, una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las carpinterías metálicas de Ayacucho, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión de talento humano en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales. b) Asimismo, tienen que comprender mejor el desarrollo de habilidades y destrezas así como capacidades para el manejo de la tecnología aplicada, capacidades para el trabajo en equipo, fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo de proyectos, para tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores, la capacitación de talento humano, etc. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión de talento humano como estrategia de desarrollo y cambio de las instituciones públicas, porque los talentos influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de las referidas instituciones. c) El trabajo individual, la falta de simplificación, la rigidez normativa y la evasión de responsabilidades son características de los métodos tradicionales de trabajo, estos inciden en los rendimientos de la fuerza laboral existente en las 90 carpinterías metálicas de

Ayacucho. Por tanto la alternativa de solución es incorporar un modelo de gestión de talento humano. d) Los métodos tradicionales como forma de trabajo en las carpinterías metálicas de Ayacucho retrasan y dificultan los logros y genera incumplimiento de los plazos, es decir, inciden en el bajo nivel de los rendimientos de la fuerza laboral existente. En consecuencia, es necesario novedosas y nuevas formas de organización del trabajo. e) Igualmente, se ha demostrado que la adecuada organización de equipos de trabajo contribuye con eficacia en la mejora continua y permanente de los desempeños laborales en las carpinterías metálicas de Ayacucho. De ahí que, los equipos de trabajo funcional, multidisciplinario y de solución de problemas constituyen alternativas a los modelos tradicionales. f) Una de los talentos requeridos en las carpinterías metálicas de Ayacucho definitivamente es la forma de organización del trabajo en equipo, garantía para la creativa solución de problemas y condición necesaria de un trabajo efectivo que contribuye en la mejora continua de los rendimientos laborales.

Según Tito, F. (2015), en su trabajo de investigación titulado “La administración de los recursos humanos y su relación con el nivel de competitividad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2013”. Realizado en la ciudad de Tacna – Perú. Su objetivo general fue: Establecer la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el nivel de competencias de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tacna. Su metodología fue: La investigación es de tipo básica denominada también pura o fundamental y el diseño de la investigación corresponde a la descriptiva y correlacional. La población fue de 232 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. Muestra es de 156 trabajadores. Concluyó en: a) Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, encontrándose un valor de $r = 0,558$ (valor de $p = 0,000$); lo cual, implicó que existe

una relación significativa entre la administración de recursos humanos y el nivel de competencias de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tacna. b) La administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Tacna, se encontró un puntaje medio global de 2,41 que al ubicarlo en base a la escala de valoración, permite concluir que es BAJO. c) El nivel de competencias de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tacna, se encontró un puntaje medio global de 2,32; con una derivación típica de 1,16 lo cual permite categorizarlo con un nivel BAJO.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Según **Suárez. S y Pacheco, R. (2015)**, en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de ciencias jurídicas, sociales y de la educación, de la universidad técnica de Babahoyo”. Realizado en Ecuador. Su objetivo general fue: Analizar como la gestión del talento humano mejorara la calidad del desempeño laboral de los Servidores de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo. Su metodología fue: La investigación es de tipo básica denominada también pura o fundamental y el diseño de la investigación corresponde a la explicativa y correlacional. La población fue de 35 personas. Muestra se va a tomar con toda la población por ser pequeña. Concluyó en: a) La colaboración activa del servidor en la actualidad es de trascendental importancia, esto solo se puede lograr venciendo todos los paradigmas, logrando el aprendizaje participativo. b) La gestión del Talento Humano debe consentir que la mayoría de los entes humanos accedan a los instrucciones, ya que con los progresos científicos que ha permitido que nosotros estemos instruidos a la globalización en la constante de un mundo competitivo. c) Por otro lado el director del talento humano debe ser una persona que promueva y proporcione la

creatividad, creación, compromiso en equipo, seguridad y sobre todo soporte a la formación de su personal en forma permanente.

d) Para llevar a cabo su ocupación, los departamentos de personal necesitan indemnizar objetivos múltiples que en ocasiones son dificultosos. Es necesario hacer frente a necesidades sociales, de la institución y personales. Estos objetivos se pueden lograr mediante diligencias diversas de personal, orientadas a conservar, esgrimir, valorar y almacenar una fuerza laboral eficaz.

Según Cevallos, Y. (2013), en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”. Realizado en la ciudad de la Libertad - Ecuador. Su objetivo general fue: Determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. Su metodología fue: El tipo de investigación es documental bibliográfica, investigación descriptiva e investigación de campo. La población fue de 58 personas involucrados en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. Muestra fue de 51 involucrados en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. Concluyó en: a) Se determinó que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio. b) Se determinó que es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección. c) Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes

cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo. d) Existe desconocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de servicio público. e) Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo. f) Existe desconocimiento sobre la estructura organizacional, como también si la institución posee un manual de funciones y procedimientos.

Según **Silva, M. (2012)**, en su trabajo de investigación titulado “Diseño de un modelo de desempeño del talento humano para mejorar la prestación de servicios del personal administrativo que labora en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo”. Realizado en la ciudad de Quevedo - Ecuador. Su objetivo general fue: Diseñar un Modelo de Desempeño del Talento Humano para mejorar la prestación de servicios del Personal Administrativo que labora en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Su metodología fue: El tipo de investigación es de carácter descriptiva y su diseño de investigación corresponde al correlacional. La población fue de 79 empleados administrativos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Muestra fue la totalidad de la misma. Concluyó en: a) De la evaluación efectuada en cuanto a la prestación de servicios que viene realizando la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en conjunto con la Dirección del Talento Humano, se pudo observar los siguientes aspectos; no se aplica ninguna prueba de conocimiento al personal que incursiona a laborar en la Institución, la distribución de los puestos de trabajo no van acorde con el perfil del empleado por ser contrataciones adquiridas por compromiso lo cual se ve reflejado en el deficiente rendimiento de las actividades administrativas. b) En base a la investigación se observó que existen falencias en la Dirección del Talento Humano en cuanto al desempeño de cada empleado por no estar orientados al crecimiento intelectual. c) Un alto porcentaje de empleados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo manifiestan que están

prestando sus servicios en áreas que no se encuentran de acuerdo a su perfil profesional. d) Las capacitaciones que recibe el personal no son permanentes debido a la falta de planificación por parte de la Dirección del Talento Humano. e) La mayoría del personal que labora en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo indica que no están siendo bien remunerados, a pesar de haber empleados que se han preparado en su nivel profesional por cuenta propia, sin el aval de la Institución. f) No existe control por parte de los superiores hacia los empleados, solo se controla al personal en los horarios de entrada y salida más no en las actividades diarias.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Talento Humano

a) Definiciones

Según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

El Talento humano está caracterizado por la individualidad y diversidad de profesiones u ocupaciones, a quienes se les determinan sus competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) y por tanto identificar el potencial individual que poseen. (Moreno, 2012)

El Talento Humano es definido “como el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también en las actitudes, habilidades,

convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. Balza, A. (2010)

Para Chiavenato Idalberto (2010) talento humano “No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras”. La gestión del talento humano busca descubrir, incorporar, destacar y retener a las personas que tienen un alto potencial, permite que cada trabajador desarrolle sus habilidades en función de los objetivos de la organización, beneficiándose con esta modalidad no solo la institución sino todos quienes forman parte de la misma.

Tal como lo menciona (Chiavenato, 2009) Las pueden llamar recursos humanos, colaboradores, asociados, si las tratan como tales. También las llaman talento humano, capital humano o capital intelectual cuando las personas tienen gran valor para la organización. El nombre que las organizaciones dan a las personas refleja el grado de importancia que tienen para ellas. Muchas organizaciones aún clasifican a su personal en trabajadores contratados por mes y por hora para separar al que trabaja en las oficinas y en las fábricas. Otras incurren en el absurdo de llamarlos mano de obra directa o indirecta. Algunas van más allá y los llaman personal productivo o improductivo. Entonces, el nombre que las organizaciones dan a las personas que trabajan en ellas tiene un significado importante, señala con claridad el papel y el valor que atribuyen a las personas.

Según (Jericó, 2008), el talento humano “es el principal factor de producción, no sólo porque es escaso, sino porque además es el único que puede garantizar el éxito empresarial. Pero le

ha llevado su tiempo, desbanca a la tierra, al trabajo y al capital...”

Según (Alles, DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS, 2005) “El talento, cuando se presenta (muchas veces, interpretado como algo casi mágico), simplemente está, se observa, y se puede representar como la conjunción de los tres elementos mencionados: conocimientos, competencias y motivación.”

Según (Carpio, 2003) El verdadero tesoro que puede generar la sostenibilidad y ventaja competitiva a la empresa es el talento humano.

b) Importancia del talento humano

El talento es el valor diferencial por excelencia y la competitividad de las organizaciones va a estar directamente relacionada con la capacidad y responsabilidad de atraer, retener y desarrollar talento. Asumiendo la perspectiva de la globalización y los cambios recurrentes en nuestro entorno, es que nace la creciente importancia del talento, generando 4 ideas centrales:

- La creciente complejidad e incertidumbre en el ámbito organizacional, su competitividad y sus tecnologías.
- Los cambios sociales y demográficos
- Asimilación de una nueva realidad, se asume que a pesar de que el talento ha estado presente durante décadas, es en estos tiempos de cambio cuando la situación se ha hecho más visible para los directivos.
- Aparición de nuevos desarrollos tecnológicos, en la mayoría de los trabajos relacionados con la tecnología, la demanda es muy superior a la oferta.

Los conocimientos son el nuevo campo de batalla de los países, empresas, personas; el reto es que nos enfrentamos a situaciones en las que es necesario disponer de más conocimiento para ser operativos y sobrevivir en el corto o

largo plazo. El conocimiento articulado es el que se está convirtiendo en una forma creciente de las nuevas mercancías, de los productos y servicios, por lo tanto, el saber administrar y gestionar equipos de trabajo de alto rendimiento se vuelve un reto importante, evolucionar de las antiguas fabricas de producción, a los nuevos contextos de los diseños organizacionales, sin jerarquías, sin papeles, basada en una nueva arquitectura empresarial.

La nueva batalla es por los cerebros con talentos, se evoluciona de la manufactura a la Mentefactura. El cerebro humano es el mecanismo mejor diseñado, más complejo, no se duda a quien pertenece; veamos como en este nuevo contexto de un sistema de producción en donde el 70 – 80 % radica en una diferencia del producto que está basado en bienes intangibles, ahora el conocimientos es el poder, hoy se disponen de millones de páginas web, que son interactivas, bidireccionales y en directo, de esta revolución y crisis del sistema económico, es su escala y velocidad. Se calcula que el 90 % de los científicos que han pisado la tierra están vivos en estos momentos. Vemos también como el conocimiento evoluciona de lo individual a lo colectivo, a lo articulado, los premios nobel se colectivizan, se articulan.

Ahora es el negocio de las Ideas, las reglas de una economía basada en el conocimiento y en la red son muy diferentes de las de una economía basada en la manufactura; en la vieja economía si algo escaseaba era valioso, así los que controlaban las minas, los que tenían el derecho exclusivo sobre un producto, podían volverse ricos, ahora pasa justo lo contrario, Microsoft mantuvo su programa de sistema operativo abierto y así puede vender 70 mil programas compatibles, derrotando a Apple que tenía un mejor producto y lo mantuvo como exclusivo; en 1999 la fortuna personal de Gates excedía el valor total de lo que producían todas las personas que vivían en Israel, Malasia, o Chile durante un año,

o lo que se producía en cualquiera de los 141 países del planeta. **(Hernández C. , 2012)**

c) Definición de talento humano

Según (Hernández C. , 2012). Tomar una definición de talento respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundir con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc., por lo que se presentan varias de las mismas.

El talento humano, nos indica el conjunto de dotes intelectuales que constituyen el llamado Capital Humano, que es considerado como el activo intangible que la organización atrae y mantiene para el desarrollo estratégico de la organización, este capital humano que se traduce en las capacidades naturales o adquiridas para el desarrollo adecuado de una ocupación. El talento va inevitablemente unido a la formación y es más que el conocimiento técnico, es también comportamiento, capacidad de adaptación y de liderazgo, aptitudes, potencialidades, salud, etc.

Ingredientes del talento Según Jericó:

Talento = Capacidades + Compromiso + Acción.

Capacidades = son los conocimientos habilidades, competencias o actitudes.

Compromiso = Es el sustrato básico del talento, el compromiso es el motor para que el profesional aporte lo máximo posible y no se marche a otra compañía.

Acción = En la economía actual, significa velocidad, poner en práctica en el momento adecuado, otro principio es la innovación constante, puesto que la evolución tecnológica o puede detenerse, lo mejor es posicionarse en primera línea y hacerlo antes que otro.

d) Conceptos de RH o gestión del talento humano

Según indica (Chiavenato, 2009). La ARH es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. El papel expansivo de la función de RH Durante muchos años existió la creencia generalizada de que el obstáculo para el desarrollo de la industria era el capital. Sin embargo, la incapacidad de una empresa para reclutar y mantener una fuerza laboral es el principal obstáculo para la producción. No existe ningún proyecto basado en buenas ideas, puesto en marcha con vigor y entusiasmo, que haya sido interrumpido por falta de efectivo o recursos financieros.

Objetivos de la gestión del talento humano Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados.

La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. La expresión administración de recursos humanos (ARH) todavía es la más común. Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene

diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.

2. Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.

3. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas dignificativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

6. Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias traen nuevos enfoques mas flexibles y

ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

7. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí.

“La administración de recursos humanos (ARH), como sostiene Chiavenato (2009), está siendo sustituida por la gestión del talento humano, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e, incluso, por gestión de personas. En este estudio se asume la denominación de gestión del talento humano porque se conjuga en él, dos conceptos indispensables en las actividades laborales de una empresa: la gestión y el talento del trabajador.

e) Los seis procesos de la gestión del talento humano

Para Chiavenato Idalberto, en su estudio sobre “Gestión del talento humano” (s.f.) hace referencia en los seis procesos de la **Gestión del talento humano determinando**: “Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos). **Aplicación de personas, División de cargos y salarios**: ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional con diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las

personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios). **Compensación de las personas, División de beneficios sociales:** ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas Remuneración, beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar). **Desarrollo de personas, División de capacitación:** ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento del desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras con programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores). **Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad:** ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones de ambiente y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida). **Evaluación de personas, División de personal:** ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas para verificar resultados, incluye base de datos con sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, analistas de disciplina)” (párr. 32)

f) Dimensiones de talento humano

Según el autor (Jericó, 2008) las dimensiones del talento son:

- **Capacidades:** “Son los conocimientos, habilidades y competencias o actitudes”.
- **Compromiso:** “Es el motor para que el profesional aporte lo máximo posible y no se marche a otra compañía”. (Jericó, 2008)

- **Acción:** Significa velocidad, puesta en práctica en el momento adecuado. (Jericó, 2008)

2.2.2. Competitividad

a) Definiciones:

Según **(Alles, Diccionario de términos de Recursos Humanos, 2012)**: Hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Según **Alles, M. (2008)** manifiesta lo siguiente respecto a la definición de competencia: "Hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que contribuyen a un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos".

"La competencia, tomada en el sentido de rivalidad, es inherente a todas las organizaciones sociales y a todo el mundo biológico. Esta rivalidad básica puede aumentarse, dirigirse, utilizarse y ser guiada para ayudar a lograr las metas y objetivos de las organizaciones" **BITTEL y RAMSEY (2005)**.

Según **(A. & H., 2004)** la Competencia Laboral es un "Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral que permiten desempeñar roles y enfrentar situaciones de trabajo requeridos en el empleo".

Según **(Ubfal, 2004)** "competitividad no se limita a la producción en forma eficiente sino que se asocia al proceso para lograr tal eficiencia en forma sustentable, pero también a desarrollar aspectos que pueden ir más allá de la eficiencia como el acceso a mercados y los canales de comercialización".

Por su parte **Ortiz Torres (2003)** define que las competencias profesionales “son aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado”

“La competitividad no es un ‘estadio’ a alcanzar, sino un proceso continuo de esfuerzos conjuntos hacia la adquisición de atributos diferenciables (...) en el que los resultados se obtienen a largo plazo” (**Horta y Jung, 2002**)

Según **Porter (1991)**, la competitividad es un estado final que resulta de la capacidad de las empresas para ser rentables en sus actividades productivas en mercados competitivos. Por lo tanto, se le asocia de forma muy cercana con: • Productividad de las empresas • Métodos de producción eficientes • Calidad de los productos y su mejora a través del tiempo • Innovación en tecnología y gerencia empresarial y • Otros factores que promuevan rentabilidad.

b) Competitividad Empresarial

Según (**Vives, 2009**). Para crear, cambiar u optimizar nuestra estructura competitiva (conjunto de acciones, elementos y estrategias que nos generen competitividad), habremos de prestar atención con carácter de detalle a los siguientes aspectos.

- **La disposición de una estrategia:** Hemos de dotarnos de una planificación estratégica que nos permita determinar claramente nuestros objetivos desde el previo análisis de nuestro entorno y la evaluación de nuestras capacidades, Sin una determinación clara de objetivos nos será imposible ser

realmente competitivos. Más allá de la denominación, una buena planificación es equivalente a un proceso de reflexión y análisis entre los distintos actores de nuestra empresa con una sistemática recogida de conclusiones y voluntades.

- **Una Política clara de RRHH** y de gestión de nuestros equipos que nos permita establecer estrategias de captación y fidelización, así como de retribución acordes con las nuevas exigencias y con una situación de escasez de mano de obra cualificada por la crisis de vocaciones y la falta de atractivo del sector (estacionalidad y entorno retributivo).
- **Una estrategia de gestión y relación con nuestros proveedores** (de materias primas y de servicios) que encaje con nuestra estructura de costes y asegure una calidad razonable de nuestros productos y servicios. Esta estrategia también debe incorporar elementos de fidelización si visionamos a nuestros proveedores como una parte importante de nuestra estructura competitiva.
- **Disponer de una política clara de producto/ servicio**, concordante con nuestros objetivos y dotada de la flexibilidad, innovación y diferenciación necesarias para competir en un mercado globalizado donde los cambios en los gustos y las necesidades de nuestros clientes y en nuestros mercados son constantes.
- Establecer los mecanismos necesarios para asegurarnos el conocimiento suficiente de nuestros mercados y de nuestros clientes. Estos mecanismos combinados con la política de producto/ servicio son los que nos han de permitir asegurar la focalización de nuestros servicios a las necesidades y exigencias de nuestros clientes, anticiparnos a los cambios y adaptar nuestros procesos de producción y prestación de servicios así como el establecimiento de técnicas de fidelización y de especialización.
- Apostar decididamente por la calidad, por un nuevo concepto de calidad, la que denomino “calidad razonable” entendida

como aquella que trasciende de una marca distintiva para asegurar una relación prestación de servicio / precio acorde con las demandas de nuestros clientes, que resulte justa y no genere decepciones en sus expectativas. También habrá que dotarse de los mecanismos necesarios para evaluar nuestros logros y asegurar aquellos estándares que nos hayamos impuesto.

- Dimensionar, adecuar y gestionar con eficiencia nuestras infraestructuras. Por su naturaleza una buena parte de las actividades y la experiencia turística están ligadas a la existencia de una determinada infraestructura. Aunque estas suelen definirse como básicas y complementarias, hoy todas han de ser percibidas como necesarias y clave ya que el propio goce de la experiencia turística es integral. La correcta dimensión (tamaño) y dotación (equipamientos y atractivos) resulta clave para nuestra competitividad habiendo que evitar tanto su sobredimensión como la infradotación.
- Afinar la capacidad de incidir en nuestro entorno más próximo. La transversalidad del hecho turístico comporta una clara dependencia de nuestros negocios con respecto a nuestro entorno. Es sabido que el turismo no puede dissociarse del territorio que le da soporte por lo que la rentabilidad y competitividad de nuestros negocios tiene una clara dependencia de la competitividad del territorio en el que se hallen. En la medida en que podamos influir para asegurar dicha competitividad, reforzaremos también nuestra estructura competitiva. No menos importante es dotarnos de los mecanismos necesarios para poder prever los cambios en nuestro entorno más lejano, para ello habrá que aplicar sistemáticas de información precisas.
- El liderazgo de nuestros directivos. Las personas que tienen la responsabilidad de dirigir al equipo hacia la consecución de los objetivos prefijados son clave en nuestra estructura competitiva sea cual sea el tamaño de nuestra empresa.

Habrán de ejercer el liderazgo: establecerán los objetivos y responsabilidades individuales, definirán el ritmo y enfoque del trabajo, controlarán sus avances, evaluarán los resultados individuales y del grupo y harán los ajustes necesarios. Recompensarán los logros y fomentarán la comunicación efectiva y afectiva, determinarán los hitos y mantendrán el control también de los resultados finales.

En las empresas de pequeño tamaño también es legítimo hablar de liderazgo y en las de tipo familiar, el liderazgo, su ejercicio y la sustitución del líder en el momento oportuno pueden resultar aspectos especialmente críticos.

c) La competencia laboral y el mercado de trabajo

Las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción más acordes con las circunstancias por las que atraviesa el Perú, las que a su vez requieren esquemas de organización abiertas y flexibles, tomando como base el desarrollo de equipos de trabajo.

Se hace necesario también renovar el sistema de formación y capacitación porque se está dando un cambio muy importante, caracterizado por el tránsito de una visión centrada en la economía a otra donde dialogan e interactúan diferentes disciplinas, y la aproximación a la realidad se realiza de manera participativa, desde diversas lecturas, cada una de las cuales corresponde a un(a) observador(a) desde su respectiva realidad específica.

En este contexto, surge el concepto de competencia laboral que supera la anterior concepción pedagógica sustentada en simples calificaciones para un puesto de trabajo específico. Mediante la competencia laboral se busca responder al desafío de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, desde una perspectiva que permita al trabajador(a) una real capacidad de respuesta para asumir, reflexionar y actuar sobre las diferentes situaciones que se le presentan, y de ese modo transformar las

condiciones de vida para hacerlas más dignas tanto a sí mismo como a su entorno social. **(Ludeña, 2004)**

d) El enfoque de competencia en la gestión de los recursos humanos

Como lo indica **(Martínez, 2009)**, la gestión de los recursos humanos por competencia se refiere a la aplicación del enfoque de la competencia en algunos procesos clave de la administración de personal en las organizaciones, como los siguientes:

- **Reclutamiento y selección del personal**

Incluye las actividades conducentes a llenar los puestos vacantes en la organización, incluidos la búsqueda y atracción de candidatos (dentro o fuera de la organización), la preselección (screening) de los candidatos y la selección final de los presumiblemente más competentes, y la introducción (llamada también inducción) del personal a su nuevo puesto.

- **Evaluación del desempeño**

Incluye el diseño y la aplicación de los procedimientos y los instrumentos para comparar el desempeño efectivo del trabajador con el desempeño deseado, lo que implica cotejar las conductas reales con las conductas esperadas, a fin de medir el grado en que la persona alcanza o ha alcanzado los estándares de competencia establecidos para su trabajo. Por lo general, si el resultado de esta clase de comparación es negativo dentro de 12 márgenes aceptables, la organización puede tomar medidas correctivas como la capacitación del trabajador, el rediseño del puesto o el cambio de puesto.

- **Carreras profesionales e itinerarios internos**

Se refiere el diseño de los caminos de promoción del personal en la organización y los requisitos desarrollo profesional asociados a los caminos de promoción. El diseño de los caminos de promoción y los itinerarios internos exige no sólo el conocimiento del contenido de los puestos sino también de la estructura general de la organización.

- **Capacitación**

El conocimiento del contenido del trabajo –en términos de las competencias requeridas– sirve de referencia para identificar las necesidades de capacitación, diseñar programas de capacitación, y evaluar los resultados de la capacitación.

- **Compensación**

El análisis del contenido de los puestos (y las competencias asociadas) permite identificar los factores a considerar para diseñar las categorías y escalas de remuneraciones de la organización, como los aportes esperados de los trabajadores y las exigencias físicas, sicomotoras, intelectuales, emocionales o de riesgos a que están sometidos.

- **Incentivos**

Los incentivos son compensaciones variables que otorga voluntariamente la empresa, en dinero o especie, para premiar un esfuerzo extraordinario, ligado a un logro específico, realizado por un trabajador o grupo de trabajadores. La eficacia de los incentivos depende fundamentalmente de la percepción de los trabajadores respecto a la validez de los estándares con los que se juzga el desempeño y el carácter excepcional de los premios.

e) Dimensiones de la competencia

Las dimensiones de la competencia laboral son:

- **Competencia técnica:** Esta competencia la evidencia el trabajador que domina como experto las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello.
- **Competencia metodológica:** Aquel trabajador que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente la

experiencia adquirida en diversas circunstancias del trabajo.

- **Competencia social:** Aquel trabajador que sabe colaborar con otras personas, se comunica fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación interpersonal y una actitud ciudadana responsable.
- **Competencia participativa:** Aquel trabajador que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades. **(A. & H., 2004)**

2.2.3. Municipalidad Provincial de Huaura

a) Historia

La antigua Provincia de Chancay estaba conformada (según Ley transitoria de Municipalidades del 29-XII-1856) por los distritos de Huacho, Huaral, Chancay, Sayán, Supe, Barranca, Pativilca, Paccho y Checras. Debido al crecimiento poblacional y al desarrollo económico, los distritos de Huaral y Chancay pasaron a conformar la Provincia de Huaral (Ley N° 21488 del 11-V-1976); mientras que Barranca, Pativilca y Supe (Ley N° 23939 del 01-X-1984) pasaron a conformar la provincia de Barranca. De esa manera la provincia quedó prácticamente reducida a la cuenca del río Huaura (el distrito de Ámbar fue anexado por Ley N° 8003 del 14-II-1935, antes formó parte de la provincia de Cajatambo) pero conservando su antigua denominación, por lo que por ley N° 24886 del 26-V-1988, se cambió su denominación por Provincia de Huaura.

CIUDAD DE HUACHO

Huacho es una ciudad ubicada en la costa central del Perú, capital de la Provincia de Huaura y sede de la Región Lima Provincias y se ubica en una bahía formada por el Océano

Pacífico a 148 km. al norte de la ciudad de Lima, con una altitud de 30 mts. sobre el nivel del mar próxima a la desembocadura del río Huaura.

b) Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

La Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial; se enmarca en la coordinación, planificación, programación, ejecución y evaluación de las acciones relacionados con el acondicionamiento territorial, habilitaciones urbanas y edificaciones, catastro, derecho de propiedad predial plenamente formalizada, elaboración de estudios y/o expedientes técnicos y ejecución de obras públicas que benefician a la Provincia de Huaura.

Misión:

Asesorar a la alta dirección para el planeamiento urbano y la ejecución de obras del presupuesto institucional para cada año y cumplir con el cronograma de metas trazadas en el año, con la ejecución de las obras en forma oportuna y eficaz.

Visión:

Ser una Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, eficiente que cumpla con los objetivos trazados como; la eliminación de barreras burocráticas en la atención a sus trámites, viabilizar los perfiles y/o expediente técnico ante el SNIP que benefician el desarrollo de la Provincia de Huaura.

Objetivos Generales:

Promover el desarrollo de la calidad de vida de la población de la Provincia de Huaura a través de la ejecución e implementación de los proyectos y programas de inversión pública, enmarcados dentro del Plan de Desarrollo Institucional

Objetivos Parciales:

Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar la ejecución de proyectos de inversión pública. Velar porque los proyectos de inversión pública se enmarquen en las competencias de nivel de Gobiernos Locales.

Objetivos Específicos:

Efectuar el monitoreo permanente de los proyectos de inversión pública.

Funciones:

- Fomentar y dirigir la política municipal en materia de acondicionamiento territorial, asentamientos humanos y vivienda en concordancia con la Ley Orgánica de Municipalidades, Reglamento de Acondicionamiento Territorial, Reglamento Nacional de Construcción y otras normas sobre la materia.
- Atender los planes urbanos de acondicionamiento territorial, formulándose, supervisándolo y manteniéndolo actualizado.
- Dictamen en los procesos públicos y privados de acondicionamiento territorial, habilitaciones urbanas, asentamientos humanos y vivienda.
- Dirigir la ejecución de los programas y proyectos de acondicionamiento territorial, habilitaciones urbanas, asentamientos humanos y vivienda.
- Registrar los planes urbanos y sus modificaciones que se construyan en el Distrito y la Provincia.
- Mantener un archivo catalogo e intangible de los planes generales de la ciudad, servicios públicos, de lotización y equipamiento social, canalizaciones, monumentos

arqueológicos, históricos, artísticos y en general de todos los asuntos de interés y necesidad para la ciudad.

- Formular, organizar y ejecutar el Catastro Municipal y su actualización permanente.
- Proponer normas y reglamentos sobre ornatos y viviendas.
- Proponer, supervisar y actualizar el Proyecto de Nomenclatura de las calles, avenidas, plazas, etc. del Distrito de Huacho.
- Reglamentar y suscribir certificados de licencias de obras, finalización de obras, etc. y controlar las construcciones, remodelaciones y demoliciones de los inmuebles de las áreas urbanas, de conformidad con las normas del Reglamento Nacional de Construcción y el Reglamento Provincial, respectivo.
- Controlar el cumplimiento de las leyes, decretos, reglamentos y ordenanzas, mediante la calificación, regularización y control del Desarrollo Urbano del Distrito; así como la atención y orientación al vecino para la correcta aplicación de los dispositivos legales que regulan el uso, construcción y conservación de las edificaciones privadas y públicas.
- Planificar y proponer la política de Desarrollo Urbano de la Municipalidad, elaborando el Plan integral de Desarrollo Urbano.
- Atender las diferentes solicitudes administrativas contenidas en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), en el ámbito de su competencia.

- Revisar, coordinar y visar directivas, informes, notificaciones, resoluciones y otros documentos relacionados con el ámbito de su competencia.
- Proponer proyectos de Ordenanzas, Decretos y Directivas, sobre el ámbito de su competencia.
- Suscribir las resoluciones pertinentes en el ámbito de su competencia, de acuerdo a las facultades otorgadas.
- Planificar y controlar todas las acciones inherentes al desarrollo y mantenimiento de las obras privadas y municipales que se realizan en el Distrito, formulado en el Plan Anual respectivo.
- Planificar, controlar y supervisar todas las acciones a las Obras Publicas del Distrito y de la Provincia.
- Mantener actualizado el Banco de Proyecto para su oportuna planificación y ejecución.
- Mantener actualizado el plan de Desarrollo Urbano de la Provincia.
- Otras que le delegue la Alcaldía y Gerencia Municipalidad o que le sean dadas por las normas sustantivas.

Estructura de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

La Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, cuenta con las siguientes unidades Orgánicas:

- **Sub Gerencia de Planeamiento Territorial y Catastro:**
Es el órgano encargado de programar, dirigir, ejecutar, coordinar, controlar y evaluar los procesos de acondicionamiento territorial y habilitación urbana, conforme las normas del Reglamento de

Acondicionamiento Territorial de la Ley Orgánica de Municipalidades, en concordancia con los planes urbanos aprobados.

- **Sub Gerencia de Estudios, Proyectos y Obras Públicas:** Es la encargada de realizar los procedimientos intelectuales mediante el cual se propone la realización de proyectos, justificando de antemano la coherencia del objeto a construir; asimismo, elaborar Planes que marquen una interacción compleja entre decisiones públicas y elecciones efectuadas, dentro del marco del Plan de Desarrollo Urbano y Rural.

La Sub Gerencia de Estudios, Proyectos y Obras Públicas, estará a cargo del Servidor de Confianza, designado por el Alcalde, quien depende jerárquicamente de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

- **Sub Gerencia de Obras Privadas:** Es el órgano de línea, corresponde desarrollar acciones orientadas a velar para el crecimiento y desarrollo urbano del distrito se haga respetando los parámetros y normas establecidas, así como, velar las normas en materia de autorizaciones de construcciones y obras civiles, anuncios y propaganda, y, demolición de inmuebles.

Asimismo, en desarrollar acciones orientadas a velar para que el crecimiento y desarrollo urbano del distrito, se haga respetando los parámetros y normas establecidas en el Reglamento de Construcciones Provincial.

La SubGerencia de Obras Privadas, estará a cargo del Servidor de Confianza, designado por el Alcalde, quien depende jerárquicamente de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

- **Sub Gerencia de Formalización de la Propiedad Informal:** Es una entidad técnica especializada, encargado de prestar el apoyo de los asentamientos humanos aprobados, posesiones informales, centros

urbanos informales y urbanizaciones populares.

La SubGerencia de Formalización de la Propiedad Informal, estará a cargo del Servidor de confianza, designado por el Alcalde, quien depende jerárquicamente de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

Reglamento de Organización y Funciones (ROF) – Ordenanza Provincial N° 000-2015

2.3. Definiciones conceptuales

Talento: Persona inteligente o apta para determinada ocupación. Real Academia Española de la Lengua (RAE)

Competitividad: “Conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”. Otras son diferentes sutilmente pero en general tienen la palabra “productividad”. (Cann, 2016)

Talento Humano: Las pueden llamar recursos humanos, colaboradores, asociados, si las tratan como tales. (Chiavenato, 2009)

Competitividad Laboral: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral que permiten desempeñar roles y enfrentar situaciones de trabajo requeridos en el empleo. (A. & H., 2004)

Competencia técnica: Esta competencia la evidencia el trabajador que domina como experto las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello. (A. & H., 2004)

Competencia metodológica: Aquel trabajador que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en diversas

circunstancias del trabajo. (A. & H., 2004)

Competencia social: Aquel trabajador que sabe colaborar con otras personas, se comunica fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación interpersonal y una actitud ciudadana responsable. (A. & H., 2004)

Competencia participativa: Aquel trabajador que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades. (A. & H., 2004)

Capacidades: “Son los conocimientos, habilidades y competencias o actitudes”. (Jericó, 2008)

Compromiso: “Es el motor para que el profesional aporte lo máximo posible y no se marche a otra compañía”. (Jericó, 2008)

Acción: Significa velocidad, puesta en práctica en el momento adecuado. (Jericó, 2008)

Servidor público: Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares. (Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del D. Leg. N° 276, Artículo 3°)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El talento Humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a)** Las capacidades del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huacho.
- b)** El compromiso del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huacho.
- c)** La acción del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huacho.

CAPITULO III

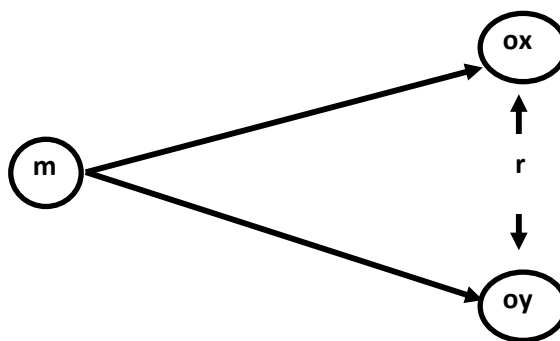
METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

No experimental, transaccional, correlacional.

3.1.1. Tipo

El tipo de diseño de la presente investigación es no experimental-transaccional- correlacional. Según **Hernández y et al (2014)**, propone el siguiente diagrama:



Dónde:

m = muestra

ox = Talento Humano

oy = Competitividad

r = Relación entre las variables

- Como vemos el estudio a un grupo de personas tiene el propósito de medir, cuantificar y analizar el grado de relación entre las variables existentes.

3.1.2. Enfoque

Mi trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo.

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

La Población a estudiar está representada por 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento territorial (GDYOT) según Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaura; siendo la población significativa y pertinente con los objetivos que se busca alcanzar en la presente investigación, no se realizó el cálculo de la muestra, siendo por este motivo que los instrumentos se aplican el total de la población que está conformada como se mencionó inicialmente.

3.2.2. Muestra

La muestra es poblacional y está compuesta por 28 colaboradores del área de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, por tanto la he considerado como la muestra para el desarrollo del presente estudio de investigación.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente Talento Humano	Capacidades	Habilidades
		Actitud
	Compromiso	Lealtad
		Toma de conciencia
	Acción	Actividad
		El ser oportuno
Variable Dependiente Competitividad	Competencia Técnica	Conocimientos
		Aptitudes
	Competencia Metodológica	Flexibilidad
		Aplicación de procesos en la solución de problemas
	Competencia Social	Disposición al trabajo
		Trabajo en equipo
	Competencia Participativa	Participación
		Capacidad de organización

Fuente: Adaptado de (Jericó, 2008) y (A. & H., 2004)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La Presente investigación emplea la técnica de la encuesta.

3.4.2. Descripción de Instrumentos

Para la recolección de información se utilizará el cuestionario estructurado por 20 preguntas.

3.5. Elaboración del instrumento

a) Nivel de fiabilidad del instrumento

El nivel de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue el siguiente:

Tabla 2. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En la tabla anterior se puede apreciar que se ha tomado 10 encuestas a los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Tabla 3. Estadístico de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,706	20

Según el criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable

- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Por lo tanto, nuestro resultado obtenido es de 0.706 estando en el rango de aceptable, por lo que se acepta la fiabilidad del instrumento.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

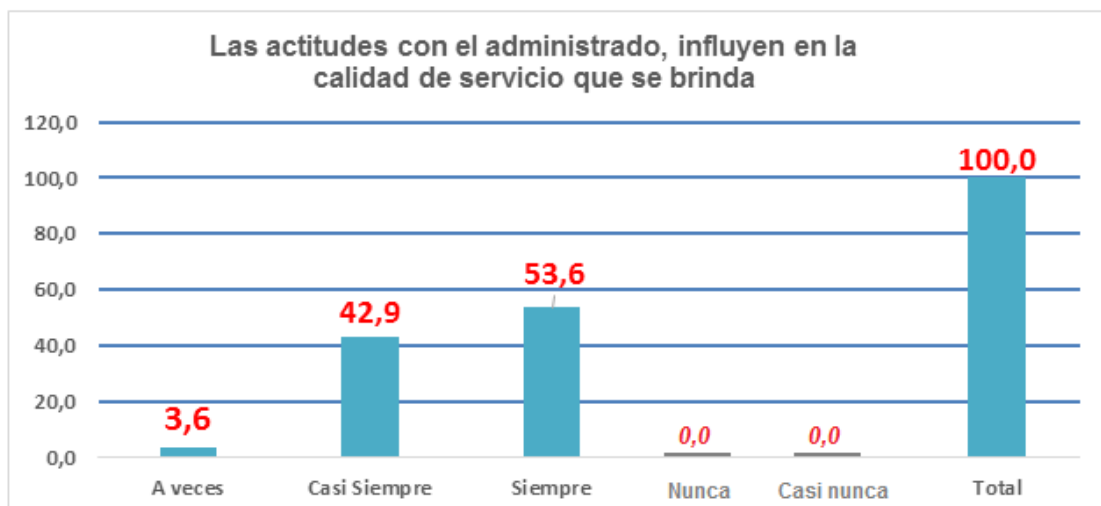
4.1. Análisis de Resultados

Tabla 4. Las actitudes del colaborador y su influencia en la calidad del servicio que brinda al usuario.

¿Al atender al administrado, sus actitudes influyen en la calidad de servicio que brinda?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi Siempre	12	42,9	42,9	46,4
	Siempre	15	53,6	53,6	100,0
	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 1. La importancia del servicio que se brinda por parte de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial a través de su actitud.



Fuente: Elaboración propia.

Se realizó una encuesta a 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. De los cuales el **3.6 %** de los colaboradores indican que a veces sus actitudes influyen en la calidad de servicio que brindan al administrado. El **42,9 %** de los colaboradores indican que casi siempre sus actitudes influyen en la calidad de

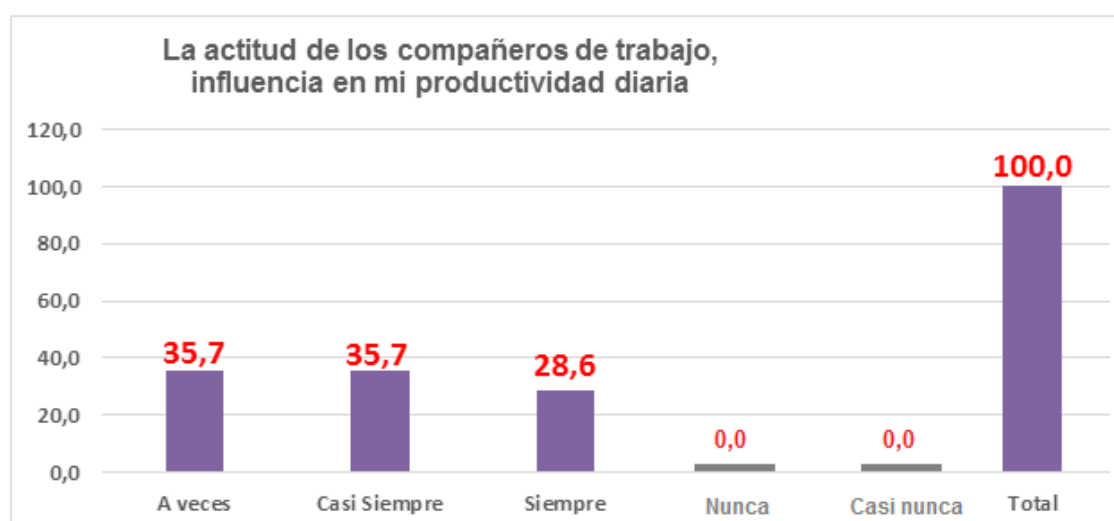
servicio que brindan al administrado. Mientras que el **53.3%** de los colaboradores indicaron que siempre sus actitudes con el administrado influyen en la calidad de servicio que brindan, una de las actitudes claves que más resalta en el servicio que brindan los colaboradores es la tolerancia con que se le trata al administrado, sobre todo si éste llega a expresar sus molestias por un trámite retrasado, se mantienen calmados para responder la consulta y así el administrado pueda retirarse tranquilo con una respuesta.

Tabla 5. La influencia de la actitud del colaborador en sus compañeros de trabajo.

		¿La actitud de sus compañeros de trabajo, influencia en su productividad diaria?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	A veces	10	35,7	35,7	35,7	
	Casi Siempre	10	35,7	35,7	71,4	
	Siempre	8	28,6	28,6	100,0	
	Nunca	0	0	0	0	
	Casi nunca	0	0	0	0	
	Total	28	100,0	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 2. La actitud del colaborador y su influencia en la productividad de sus compañeros.



Fuente: Elaboración propia.

Se realizó una encuesta a 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. De los cuales el **35.7 %** de los colaboradores indican que a veces la actitud de sus

compañeros de trabajo influye en su productividad diaria. El **35,7 %** de los colaboradores indican que casi siempre la actitud de sus compañeros de trabajo influye en su productividad diaria. Mientras que el **28,6%** de los colaboradores indican que siempre la actitud de sus compañeros de trabajo influye en su productividad diaria. Hay que tener en cuenta que el clima laboral es importante para llegar a la competitividad de la Gerencia, la cual se muestra a través de los colaboradores, el buen clima laboral es originado por los propios colaboradores, ya sea en trabajo en equipo, este puede influir positivamente en el clima laboral y dar paso a la competitividad de la Gerencia y de ellos mismos.

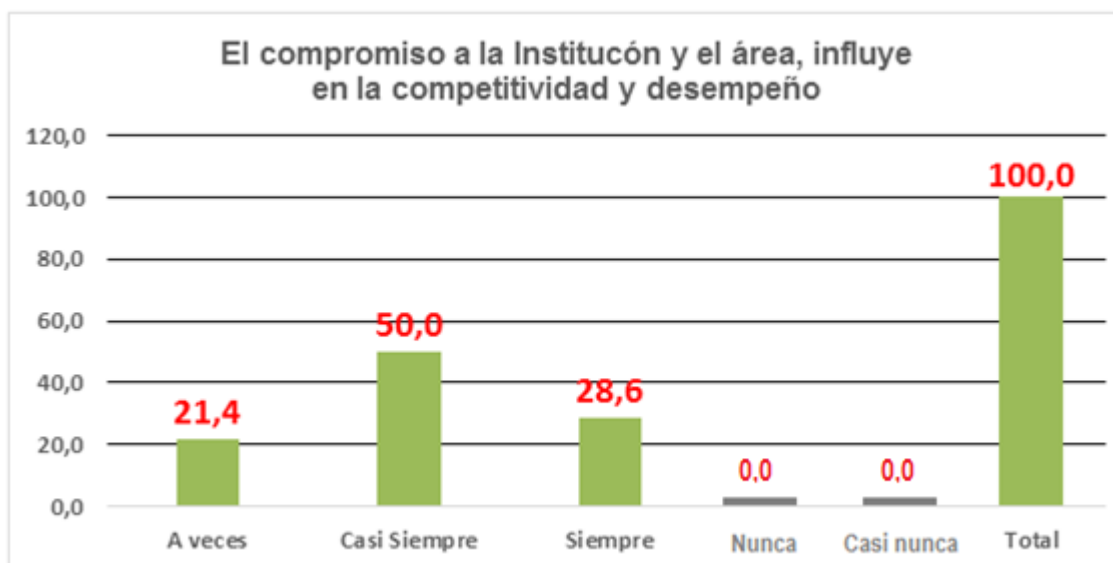
Tabla 6. El compromiso del colaborador con la institución influye en su competitividad.

¿Su compromiso de Ud. a la institución y el área, influye en su competitividad y desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	21,4	21,4	21,4
	Casi Siempre	14	50,0	50,0	71,4
	Siempre	8	28,6	28,6	100,0
	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 3. El compromiso y el grado de influencia en la competitividad del propio colaborador.



Fuente: Elaboración propia.

Se realizó una encuesta a 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. De los cuales el **21.4 %** de los colaboradores indican que a veces el compromiso que tienen ellos con la institución y su área de Gerencia, influye en su desempeño. El **50,0 %** de los colaboradores indican que casi siempre el compromiso que tienen ellos con la institución y su área de Gerencia, influye en su desempeño. Mientras que el **28.6%** de los colaboradores indican que siempre el compromiso que tienen ellos con la institución y su área de Gerencia. Bien lo dice Jericó que el compromiso del colaborador es el motor para esté aporte lo máximo posible en sus actividades laborales y no se marche a otra compañía, mantiene a la vez la fidelidad hacia la institución para lograr los objetivos y metas que esta indique.

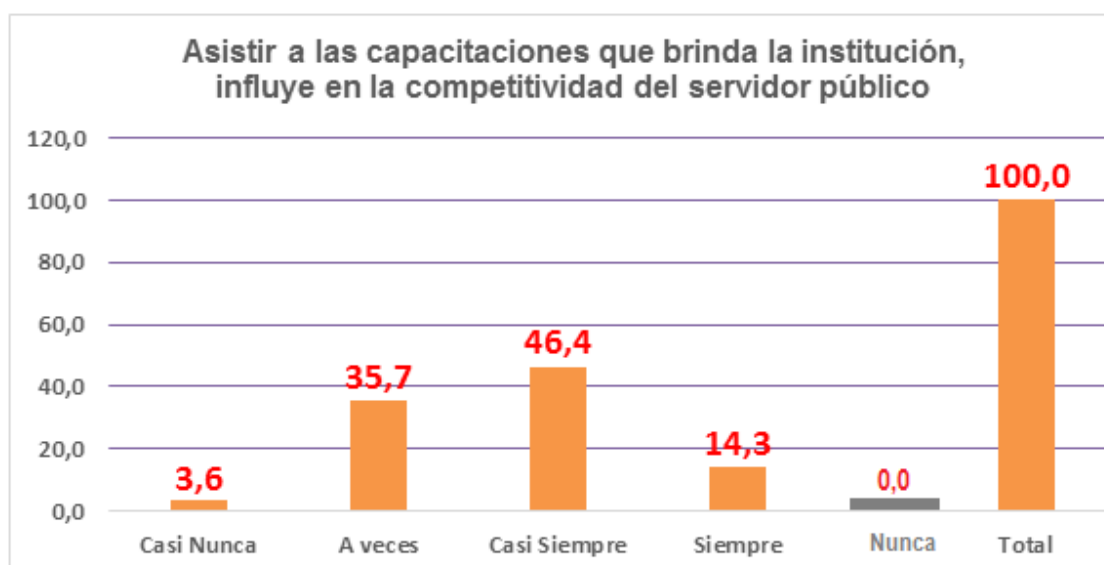
Tabla 7. La influencia de las capacitaciones en la competitividad del colaborador.

¿Asistir a las capacitaciones que le brinda la institución, influiría en su competitividad como servidor público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A veces	10	35,7	35,7	39,3
	Casi Siempre	13	46,4	46,4	85,7
	Siempre	4	14,3	14,3	100,0
	Nunca	0	0	0	0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 4. La asistencia a las capacitaciones de la institución por parte de los colaboradores.



Fuente: Elaboración propia.

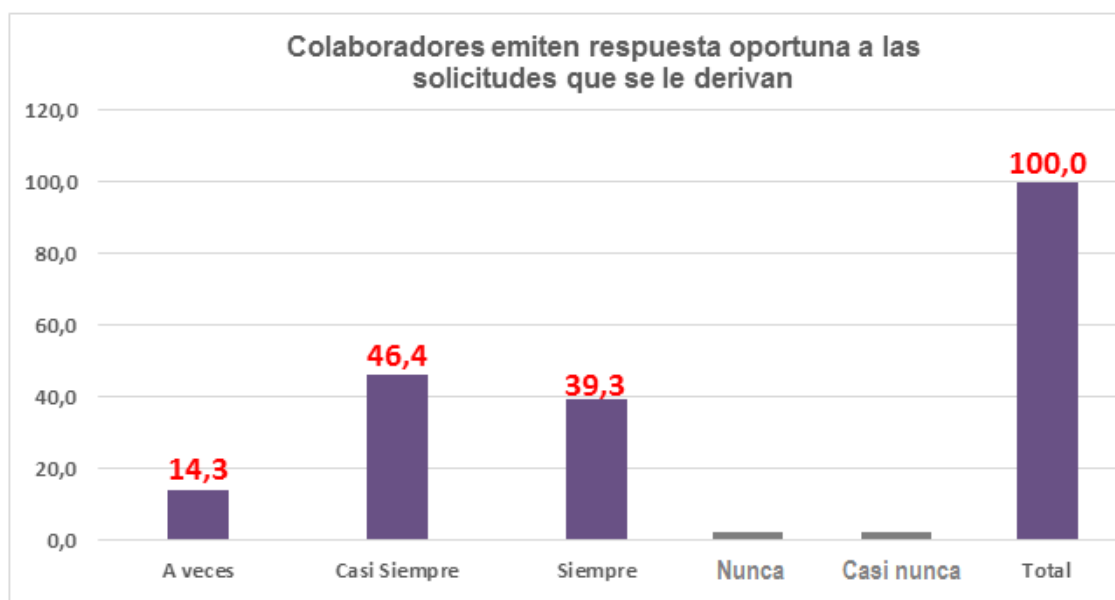
Se realizó una encuesta a 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. De los cuales el **3.6 %** de los colaboradores indican que casi nunca asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor público. El **35.7 %** de los colaboradores indican que a veces asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor público. Además el **46,4 %** de los colaboradores indican que casi siempre asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor público. Mientras que el **14.3%** de los colaboradores indican que siempre asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor público. En los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial existe un considerable desinterés en ciertas capacitaciones que brinda la Institución ya que más del 40% solo a veces asistiría a las capacitaciones que se les brinda.

Tabla 8. El grado de respuesta oportuna de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

		¿Sus compañeros de trabajo emiten respuesta oportuna a las solicitudes que se le derivan?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	14,3	14,3	14,3
	Casi Siempre	13	46,4	46,4	60,7
	Siempre	11	39,3	39,3	100,0
	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 5. Colaboradores que emiten respuesta oportuna a las solicitudes que se les derivan.



Fuente: Elaboración propia.

Se realizó una encuesta a 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. De los cuales el **14,3 %** de los colaboradores a veces emiten respuesta oportuna a las solicitudes que se derivan ya sea del administrado o documentos de otras áreas de la Municipalidad. El **46,4 %** de los colaboradores casi siempre emiten respuesta oportuna a las solicitudes que se les derivan. Mientras que el **39,3%** de los colaboradores indicaron que sus compañeros siempre emiten respuesta oportuna a las solicitudes que se derivan. Al emitir respuesta oportuna al administrado, no solo indica su competitividad como servidor público, sino

también aporta a la imagen institucional ofreciendo una mayor simplificación en los trámites correspondientes del usuario.

4.2. Contrastación de la hipótesis

a) Hipótesis específica 1

Las capacidades del talento humano influyen en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huacho, 2016.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 las capacidades del talento humano no influyen en la competitividad de los colaboradores.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 las capacidades del talento humano influyen en la competitividad de los colaboradores.

Tabla 9: Pruebas de chi-cuadrado de las capacidades del talento humano y competitividad de los colaboradores.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,879 ^a	4	,028
Razón de verosimilitud	7,661	4	,105
Asociación lineal por lineal	6,862	1	,009
N de casos válidos	28		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

Según la Tabla 1, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.028 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, las capacidades del talento humano si influyen en la competitividad de los colaboradores.

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre las capacidades del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H0: No existe correlación entre las capacidades del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Ha: Existe correlación entre la organización y la competitividad de los colaboradores.

Tabla 10: Correlaciones las capacidades del talento humano y competitividad de los colaboradores.

		Capacidades	Competitividad
Capacidades del talento humano	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	28	28
Competitividad	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	28	28

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

En la tabla 2, a un nivel de significancia es de 0.05, con un valor de P de 0.006, y una correlación de Pearson de 0.510 (51.0%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 51.0%, entre las capacidades del talento humano y competitividad.

b) Hipótesis específica 2

El compromiso del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huacho, 2016.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 el compromiso del talento humano no influye en la competitividad de los colaboradores.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 el compromiso del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores.

Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado del compromiso del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,757 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	16,553	4	,002
Asociación lineal por lineal	3,984	1	,046
N de casos válidos	28		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Según la Tabla 3, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.0 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, el compromiso del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores.

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre el compromiso del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre el compromiso del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

H_a: Existe correlación entre el compromiso y la competitividad de los colaboradores.

Tabla 12: Correlaciones el compromiso del talento humano y competitividad de los colaboradores.

		Compromiso	Competitividad
Compromiso	Correlación de Pearson	1	,472*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	28	28
Competitividad	Correlación de Pearson	,472*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4, a un nivel de significancia es de 0.05, con un valor de P de 0.011, y una correlación de Pearson de 0.472 (47.2%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 47.2%, entre el compromiso del talento humano y la competitividad del colaborador.

c) Hipótesis específica 3

La acción del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huacho, 2016.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 la acción del talento humano no influye en la competitividad de los colaboradores.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 la acción del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores.

Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado de la acción del talento humano y competitividad de los colaboradores.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,487 ^a	4	,033
Razón de verosimilitud	10,249	4	,036
Asociación lineal por lineal	7,275	1	,007
N de casos válidos	28		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

Según la Tabla 5, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.033 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la acción del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores.

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre la acción del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H0: No existe correlación entre la acción del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Ha: Existe correlación entre la acción del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Tabla 14: Correlaciones acción del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

		Acción	Competitividad
Acción	Correlación de Pearson	1	,360
	Sig. (bilateral)		,060
	N	28	28
Competitividad	Correlación de Pearson	,360	1
	Sig. (bilateral)	,060	
	N	28	28

En la tabla 6, a un nivel de significancia es de 0.05, con un valor de P de 0.060, y una correlación de Pearson de 0.36 (36.0%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva baja del 36.0%, entre la acción del talento humano y la competitividad del colaborador.

d) Hipótesis general

El talento Humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 el talento humano no influye en la competitividad de los colaboradores.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores.

Tabla 15: Pruebas del chi-cuadrado del talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,816 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	10,052	4	,040
Asociación lineal por lineal	9,627	1	,002
N de casos válidos	28		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Según la Tabla 7, se obtiene una Sig. asintótica (bilateral) de 0.002 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores.

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre el talento humano y la competitividad de los colaboradores.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H0: No existe correlación entre el talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Ha: Existe correlación entre el talento humano y la competitividad de los colaboradores.

Tabla 16: Correlaciones el talento humano y la competitividad de los colaboradores.

		Talento Humano	Competitividad
Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	28	28
Competitividad	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	28	28

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

En la tabla 8, a un nivel de significancia es de 0.05, con un valor de P de 0.001, y una correlación de Pearson de 0.611 (61.1%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 61.1%, entre el talento humano y la competitividad del colaborador.

CAPITULO V

DISCUCIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Trigos, L. (2014), en su trabajo de investigación titulado “La gestión del talento humano y la competitividad de las empresas de saneamiento básico en la región de Puno”, concluye que el nivel de valoración que la mayoría de los usuarios le otorga a la calidad del servicio, al tipo de atención que reciben y a la imagen institucional que se proyecta, como dimensiones de la competitividad de la Empresa EMSA Puno, durante el año 2013, corresponde a la escala regular. De una muestra de 383 usuarios encuestados, 222 (60%), respondieron en la encuesta que es regular, lo que en resumen significa que la competitividad de la empresa de la Empresa EMSA Puno, según la mayoría de los usuarios, es regular.

Yo coincido con Trigos, L. (2014), porque se encontró que el servicio que brinda el talento humano a través de su actitud, es un indicador de competitividad e influencia en la imagen de la institución frente al usuario, además, según la encuesta realizada el **53.3%** de los colaboradores indicaron que siempre sus actitudes con el administrado influyen en la calidad de servicio que brindan lo cual aporta en la competitividad de la Gerencia y la institución que la precede.

Trigos, L. (2014), concluye que en general, el clima laboral que se percibe en la constructora Diploter efectivamente influye directamente en el desempeño de los trabajadores.

Se encontró según las encuestas, que el **35,7 %** de los colaboradores indican que casi siempre la actitud o las acciones de sus compañeros de trabajo influye en su productividad diaria, se concluye que tanto la actitud asertiva (trabajo en equipo) o negativa (desmotivación) que generen algunos colaboradores de la Gerencia, influye en el clima laboral de esta.

De La Cruz, L. (2014), en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho. 2013-2014”, concluye que, se ha demostrado que la adecuada organización de equipos de trabajo contribuye con eficacia en la mejora continua y permanente de los desempeños laborales en las carpinterías metálicas de Ayacucho. De ahí que, los equipos de trabajo funcional, multidisciplinario y de solución de problemas constituyen alternativas a los modelos tradicionales.

Estoy de acuerdo con lo que indica De La Cruz, L. (2014), en donde no solo las capacidades cognoscitivas o técnicas del colaborador son indispensables para el desarrollo de la competitividad, sino también es necesario que el trabajo en equipo, los valores y el compromiso sean considerados piezas importantes para la conservación de un buen clima laboral dando como resultado un buen trato y servicio al administrado.

Suárez. S y Pacheco, R. (2015), en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de ciencias jurídicas, sociales y de la educación, de la universidad técnica de Babahoyo”. Concluyó que la colaboración activa del servidor en la actualidad es de trascendental importancia, esto solo se puede lograr venciendo todos los paradigmas, logrando el aprendizaje participativo.

Se está de acuerdo con lo que indica Suárez. S y Pacheco, R. (2015), en esta investigación esa colaboración activa que indican estos autores, se logra mediante el desarrollo de sus capacidades ya sea en su aspecto social y hay que resaltar que un factor determinante para ello es el compromiso que tiene el propio colaborador para cambiar esas tradicionales formas de pensar, y poder trabajar en equipo logrando la competitividad esperada no solo en un trabajador sino por parte de todo un área de la institución.

Cevallos, Y. (2013), en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”. Concluyó que un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo.

Se encontró según las encuestas a los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura que el **46,4 %** de ellos indican que casi siempre asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor público. Mientras que el **14.3%** de los colaboradores indican que siempre asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor público. Estos porcentajes son el nivel de importancia que los colaboradores les dan a las capacitaciones, los cuales son significativos y es porque gracias a estas capacitaciones los hace más competentes en el servicio que brindan a los usuarios.

Según **Silva, M. (2012)**, en su trabajo de investigación titulado “Diseño de un modelo de desempeño del talento humano para mejorar la prestación de servicios del personal administrativo que labora en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo”, concluye que la evaluación efectuada en cuanto a la prestación de servicios que viene realizando la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en conjunto con la Dirección del Talento Humano, se pudo observar los siguientes aspectos; no se aplica ninguna prueba de conocimiento al personal que incursiona a laborar en la Institución, la distribución de los puestos de trabajo no van acorde con el perfil del empleado por ser contrataciones adquiridas por compromiso lo cual se ve reflejado en el deficiente rendimiento de las actividades administrativas.

Estoy de acuerdo con **Silva, M. (2012)**, ya que este tipo de problemas con los cargos , no son ajenos en la Instituciones públicas del Perú, si bien en las Municipalidades los cargos son designados por confianza sobre todos los de mayor envergadura, eso no quiere decir que los usuarios lo dejen

pasar por alto, al contrario los administrados(usuarios) exigirán una mayor competitividad por parte de los funcionarios y servidores públicos, es por ello que es inevitable la competitividad que se espera por parte de la Municipalidad y sobre todo del área de Desarrollo Territorial porque es esta la que se ocupa de las obras, del crecimiento y del orden de la misma provincia de Huaura.

5.2. Conclusiones

- a) Según la hipótesis específica 1, donde se obtiene que Sig. asintótica (bilateral) de 0.028, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde las capacidades del talento humano influyen significativamente en la competitividad del colaborador, con una correlación positiva media del 51.0%, entre las capacidades del talento humano y la competitividad del colaborador.

Por lo que las capacidades del talento humano son importantes tanto en organizaciones públicas como privadas, ya que gracias a ella se puede alcanzar los objetivos institucionales, como en este caso de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura.

- b) Según la hipótesis específica 2, donde se obtiene que Sig. asintótica (bilateral) de 0.00, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde el compromiso del talento humano influye en la competitividad del colaborador, con una correlación positiva media del 47.2%, entre el compromiso del talento humano y la competitividad del colaborador.

Por lo que el compromiso del talento humano es importante para conservar y mantener la estabilidad competitiva de la institución tanto en públicas como privadas, ya que son parte importante del desempeño y competitividad de los colaboradores en razón del servicio que brindan a los clientes de la Organización.

- c) Según la hipótesis específica 3, donde se obtiene que Sig. asintótica (bilateral) de 0.033, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la acción del talento humano influye en la competitividad del colaborador, con una correlación positiva baja del 36.0%, entre la acción del talento humano y la competitividad del colaborador.

Por lo que la acción del talento humano es importante ya que los colaboradores ponen en práctica en el momento adecuado sus habilidades siendo oportunos al momento de brindar el servicio al administrado.

- d) Según la hipótesis general, donde se obtiene que Sig. asintótica (bilateral) de 0.002, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde el talento humano influye significativamente en la competitividad del colaborador, con una correlación positiva media del 61.1%, entre el talento humano y la competitividad del colaborador.

Por lo que el talento humano (capacidades, compromiso y acción) es importante e influye en la competitividad no solo del mismo colaborador, sino que en todo el clima laboral de la Gerencia, afectando a sus compañeros ya sea positiva o negativamente.

5.3. Recomendaciones

Dado que al realizar la investigación esta dio como resultado un alto grado de correlación entre el talento humano y la competitividad del colaborador de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, por tanto el compromiso, las capacidades y la toma de acción del talento humano influye en alto grado en la competitividad de los colaboradores, se recomienda al responsable de gerencia que fomente un clima laboral óptimo para la conservación de la estabilidad competitividad del área y de los colaboradores que la conforman.

- a)** Realizar un control en la participación, asistencia y compromiso del colaborador frente a las capacitaciones, talleres que la institución le brinda, para ante cualquier deficiencia que se detecte, el Gerente pueda hacer su respectiva observación al colaborador, este pueda analizar la situación y hacerles llegar su respectiva llamada de atención.
- b)** El Gerente debe llevar talleres sobre la gestión del talento humano y así poder aplicarla dentro de su área, lo cual le será útil al evaluar y realizar un control interno dirigido a la competitividad de sus colaboradores. Ya que según Chiavenato, saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral estas proporcionaran competitividad en la organización.
- c)** Realizar talleres para forjar valores y actitudes en los colaboradores para brindar una mejor asistencia a los administrados, en donde el accionar de los servidores con los administrados sea las más óptima para el logro de la competitividad y cumplimiento de metas del área. Según Ludeña, las aptitudes, los valores, actitudes, el conocimiento y la experiencia dan paso a la competencia dando como resultado el cumplimiento de misiones y realización profesional.
- d)** Realizar talleres dirigidos a los colaboradores para seguir contribuyendo sobre todo en sus competencias técnicas y en su personalidad asertiva lo cual promoverá la mejora del clima laboral, en el trabajo del mismo colaborador para el logro de objetivos institucionales y del área propia.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas

Alles, M. (2005). *desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: GRANICA. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de <https://es.scribd.com/doc/135565666/Desarrollo-Del-Talento-Humano-Basado-en-Alles-Martha-Author>

Alles, Martha, 2008, Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias, 3° Edición, Edit. Granica, Buenos Aires: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/direccic3b3n-estratic3a9gica-de-recursos-humanos-gestic3b3n-por-competencias-casos-martha-alles.pdf>

Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: GRANICA. Recuperado el 06 de Noviembre de 2017, de <https://books.google.com.pe/books?id=SXZfAAAAQBAJ&pg=PT79&dq=competitividad+martha+alles&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj0I-vU7qfXAhWByyYKHfUWCS4Q6AEINTAD#v=onepage&q=competitividad%20martha%20alles&f=false>

Balza, A. (2010). Educación, investigación y aprendizaje: una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario. Guárico: APUNESR.

Bittel y Ramsey (2005). Enciclopedia de Management. Océano. Barcelona - España.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Recuperado el 27 de Octubre de 2017

Hernández y et al (2014). Metodología de la Investigación. México. McGRAW-HILL. Recuperado el 06 de Noviembre de 2017 de,

file:///C:/Users/PABLO/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20-sampieri-%206ta%20EDICION.pdf

Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos* (98 ed.). McGrawHill. México

Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento*. Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN, S.A. Recuperado el 06 de Noviembre de 2017, de https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

Ludeña, A. & et al. (2004). La formación por competencias laborales. *CAPLAB*, 15-30. Recuperado el 06 de Noviembre de 2017, de <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>

Martínez, E. y. (2009). *Capacitación por competencia*. Santiago de Chile: Eduardo Martínez E. y Francisca Martínez A. Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf

Porter, M. (1991). La ventaja competitiva de las naciones. Vergara.

6.2. Fuentes Hemerográficas

Carpio, J. (2003). El talento humano en las organizaciones. *Revista Tecnia. Instituto Nacional de Aprendizaje*, 24-28. Obtenido de <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/ina/ina5.htm>

Horta, R. y Jung, A. (2002) “Competitividad e industria manufacturera. Aportes para un marco de análisis”. *Revista electrónica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Católica*, Montevideo.

Moreno, F. e. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 57-67. Recuperado el 6 de Noviembre de 2017, de

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Personal/%5bPD%5d%20Documentos%20-%20EI%20Talento%20humano%20Un%20capital%20intangibile.pdf>

Ortiz, E. (2003). Competencias y Valores Profesionales. En: *Revista Pedagogía Universitaria*, vol. 6, no. 2, Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya”.

Ubfal, D. (2004). El concepto de competitividad. *Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Instituto de Investigaciones Económicas*. Obtenido de <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/CENES15.pdf>

Vives, X. (10 de Diciembre de 2009). Competitividad en las empresas y los destinos del turismo. *C4T Tourism Business & Plannig*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2017, de file:///F:/3_pdf_es_unlocked.pdf2.pdf

6.3. Fuentes Documentales

Cevallos, Y. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, direccion provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado el 06 de Noviembre de 2017, de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%2C%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA%2C%20A%C3%91O%202013.pdf>

De la Cruz, P. (2014). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de ayacucho. 2013-2014*. Ayacucho: Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote. Recuperado el 27 de Octubre de 2017, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/478/TALENTO%20HUMANO_%20DESEMPENOS_LABORALES_DE_LA%20CRUZ_%20HUAMAN_PERCY_%20VICTOR.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Silva, M. (2012). *Diseño de un modelo de desempeño del talento humano para*

mejorar la prestación de servicios del personal administrativo que labora en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Quevedo: Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Recuperado el 21 de Octubre de 2017, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3515/1/TUQMDE004-2012.pdf>

Suárez, S. y Pacheco, R. (2015). *Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo.* Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo. Recuperado el 07 de Noviembre de 2017, de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1748>

Trigos, L. (2014). *La Gestión del talento humano y la competitividad de las empresas de saneamiento básico en la Región de Puno.* Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado el 24 de Octubre de 2017, de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/261/EPG773-00773-01.pdf?sequence=1>

Tito, F. (2015). *La administración de los recursos humanos y su relación con el nivel de competitividad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2013.* Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna. Recuperado el 30 de Octubre de 2017, de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1014/TM172_Tito_Cardenas_FS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6.4. Fuentes Electrónicas

Cann, O. (12 de Octubre de 2016). *World Economic Forum* . Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de World Economic Forum Geneva: <https://www.weforum.org/es/agenda/2016/10/que-es-la-competitividad/>

Municipalidad Provincial de Huaura. Reglamento de Organización y

Funciones (ROF) – Ordenanza Provincial N° 000-2015:
http://www.munihuacho.gob.pe/portal/documentos/instrumentos_gestion/ROF2015.pdf

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española:
<http://dle.rae.es/?id=YzSnsTL>

Hernández, C. (24 de Octubre de 2012). Competencia en Educación Superior.
Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de Candelaria Hernández
Ávila-Blog:
<http://candelariahernandezavila.blogspot.pe/search/label/talento%20humano>

ANEXOS

Anexo N° 01: Encuesta



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión

ENCUESTA SOBRE TALENTO HUMANO Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al Talento humano y su relación con la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

e) Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

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

TALENTO HUMANO					
I. Capacidades (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. ¿Sus compañeros demuestran sus conocimientos en su desempeño diario?					
2. ¿Al atender al administrado, sus actitudes influyen en la calidad de servicio que brinda?					
3. ¿La actitud de sus compañeros de trabajo, influencia en su productividad diaria?					
II. Compromiso (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
4. ¿Su compromiso de Ud. a la institución y el área, influye en su competitividad y desempeño?					
5. ¿La institución donde trabaja, le brinda oportunidades de crecimiento laboral?					
6. ¿Asistir a las capacitaciones que le brinda la institución, influiría en su competitividad como servidor público?					

III. Acción (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
7. ¿Existe la acumulación de pendientes en su oficina donde labora?					
8. ¿sus compañeros de trabajo emiten respuesta oportuna a las solicitudes que se le derivan?					
9. ¿siente que las actividades que realiza en su trabajo, influyen en su desarrollo como persona y profesional?					
IV. Capacidad Técnica (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
10. ¿Ud. Se capacita con respecto a la profesión que desempeña actualmente?					
11. ¿Ud. Tiene conocimiento de sus funciones tal como lo indica el MOF de la institución?					
12. ¿Tiene intención de tener un cargo de mayor envergadura dentro de esta institución?					
V. Capacidad Metodológica (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
13. ¿Su conocimiento de los procesos, políticas y reglas de la institución, brinda una mejor calidad de servicio al administrado?					
14. ¿Ud. Tiene conocimiento del correcto manejo del Sisgedo?					
15. ¿Tener conocimiento de los trámites que debe recibir cada documento, le evita pérdida de tiempo?					
VI. Capacidad Social (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
16. ¿Ud considera que su vida laboral debe interactuar con su vida personal aumentaría su desempeño en el trabajo?					
17. ¿Se le hace fácil llegar a buen entendimiento con los otros colaboradores que intervienen en las actividades que competen a la GDYOT?					
18. ¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar la competitividad en su ámbito trabajo?					
VII. Capacidad Participativa (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
19. ¿Participa en los eventos de integración que realiza la institución?					
20. ¿Sus compañeros toman la iniciativa para la solución de problemas internos?					

Anexo N° 02: Matriz de consistencia

EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACHO, AÑO 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huaura, 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar de qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores en la Gerencia de Desarrollo y ordenamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El talento Humano influye significativamente en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.</p>	<p>Variable X</p> <p>Talento Humano</p> <p>a) Capacidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Actitud <p>b) Compromiso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Toma de conciencia 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental de tipo transeccional, correlacional</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿De qué manera las capacidades del talento humano influyen en la competitividad de los colaboradores en la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia Municipal de Huaura, 2016?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la influencia entre las capacidades del talento humano en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huaura, 2016.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Las capacidades del talento Humano influyen significativamente en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.</p>	<p>c) Acción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad • Oportuno 	<p>Técnicas</p> <p>Encuesta</p> <p>Universo</p> <p>Todos los 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial – Municipalidad Provincial de Huaura.</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿De qué manera el compromiso del talento humano influye en la competitividad de los colaboradores en la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia Municipal de Huaura, 2016?</p> <p>c) ¿En qué medida la acción del talento humano influyen en la competitividad de los colaboradores en la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia Municipal de Huacho, 2016?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>b) Analizar la influencia del compromiso del talento humano y la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huaura, 2016.</p> <p>c) Determinar la influencia de la acción y la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Provincia Municipal de Huaura, 2016.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>b) El compromiso del talento Humano influyen significativamente en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.</p> <p>c) La acción del talento Humano influyen significativamente en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.</p>	<p>Variable Y</p> <p>Competitividad</p> <p>a) Competencia Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Aptitudes <p>b) Competencia Metodológica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Aplicación de procesos en la solución de problemas <p>c) Competencia Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disposición al trabajo • Trabajo en equipo <p>d) Competencia Participativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación • Capacidad de organización 	<p>Muestra</p> <p>28 Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura.</p> <p>Estadístico de prueba</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chi cuadrado de Pearson • Coeficiente de correlación de Pearson <p>Validación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alfa de Cronbach

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Reyes Ulfe, Juna Carlos

Presidente

Mg. Ramos y Yovera, Santiago

Secretario

Mg. Coronado Espinoza, Jesús

Vocal

Mg. Luna Neyra, Miguel Angel

Asesor