

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Gestión del talento humano y competitividad laboral en la Gerencia de  
Obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

**Bach. Mishell Katherine FERRUZO TRUJILLO**

**Bach. Isaac Abanto HUAQUI VELIZ**

**Asesor:**

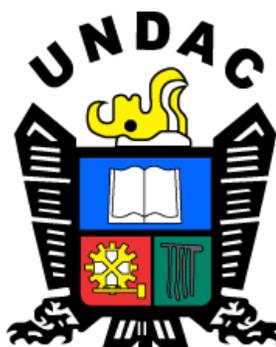
**Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Gestión del talento humano y competitividad laboral en la Gerencia de  
Obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. César Wenceslao RAMOS INGA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO**  
**MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Unidad de Investigación**



## **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 029-2024-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Mishell Katherine, FERRUZO TRUJILLO - Isaac Abanto, HUAQUI VELIZ**

Escuela de Formación Profesional

### **ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

### **Título del trabajo**

Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral en la Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Asesor:**

**Mag. Jannet Karim, FUSTER GOMEZ**

Índice de Similitud: **6%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 23 de Junio de 2024.



Firmado digitalmente por  
CARDENAS SINCHE Jose Antonio  
FAU 20154605046 soft

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por guiar e iluminar mi camino con sus bendiciones.

A mis queridos padres Leónidas y Haydeé por ser mi mayor fortaleza, por su inmensurable amor, por su apoyo incondicional y por ser los promotores de la consecución de mis objetivos, metas y proyectos.

Mishell K. Ferruzo Trujillo

Este trabajo se lo dedico a Dios por darme la fortaleza de cumplir mis metas y sueños, así mismo se lo dedico a mis padres Abanto y Lucy por haberme formado con principios y valores, por su apoyo constante, a mi familia por creer en mí y ser mi mayor soporte.

Isaac A. Huaqui Veliz

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento al señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Ing. Julio C. Cajahuaman Quispe, quién nos facilitó realizar esta investigación en la institución que dirige. Así mismo, nuestro agradecimiento a los colaboradores de la Gerencia de Obras, por su apoyo incondicional al responder la encuesta de nuestra investigación.

A nuestros docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, quienes nos impartieron sus conocimientos, experiencias y valores durante nuestra formación académica.

Nuestra especial gratitud a la Mg. Jannet K. Fuster Gómez por brindarnos su asesoría y orientación para el presente trabajo de investigación.

Los Autores

## RESUMEN

Nuestra investigación se realizó para: Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

El tipo de investigación empleado es aplicada, Para ello se manejó el nivel explicativo. De diseño descriptivo correlacional, el método general manejado fue el científico y como métodos específicos fueron el descriptivo, inductivo, deductivo, se trabajó con una muestra de 33 personas y se utilizó un cuestionario por cada variable con 12 y 16 preguntas en la Escala de Likert.

Los resultados nos exponen que existe una correlación significativa entre nuestras variables estudiadas el mismo que es del orden ( $r = ,788$ ), la misma que es interpretada como una correlación positiva alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, competitividad laboral, municipalidad distrital.

## ABSTRACT

Our research was carried out to: Determine the level of relationship between human talent management and labor competitiveness in the construction management of the District Municipality of Yanacancha 2023.

The type of research used is applied. For this, the explanatory level was handled. With a descriptive correlational design, the general method used was the scientific method and the specific methods were descriptive, inductive, and deductive. We worked with a sample of 33 people and a questionnaire was used for each variable with 12 and 16 questions on the Likert Scale. .

The results show us that there is a significant correlation between our studied variables, which is of the order ( $r = .788$ ), which is interpreted as a high positive correlation.

With which our proposed hypothesis is demonstrated: There is a significant relationship between the management of human talent and labor competitiveness in the construction management of the District Municipality of Yanacancha 2023.

**Keywords:** Human talent management, labor competitiveness, district municipality.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión del talento humano va más allá de la simple administración de personal. Se centraliza en comprender y aprovechar el potencial de los colaboradores, suscitando su desarrollo y bienestar, y creando un entorno que favorezca su compromiso laboral y su contribución al éxito de la entidad. Los puntos de vista modernos sobre la gestión del talento humano registran la importancia de tratar a los empleados como personas valiosas, brindando oportunidades de crecimiento y promoviendo una cultura organizacional inclusiva y orientada al mejoramiento de su calidad de vida.

Para lo cual se requiere de una buena gestión del talento humano, entendida según Vallejo (2015) como

La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones. (p. 17)

Consideramos que la formación y desarrollo de los empleados es un aspecto primordial dentro de la gestión del talento humano. Toda vez que se promueve el aprendizaje continuo y se brindan oportunidades de capacitación para adquirir conocimientos y habilidades relevantes para adaptarse a los cambios globales. Esto incluye el incremento de las habilidades digitales, competencias interpersonales y capacidad de adaptación a nuevas tecnologías y formas de trabajo (como el trabajo remoto).

Nuestra investigación respeta lo determinado por el “Reglamentó de grados y títulos]” de nuestra alma mater, la misma que está estructurado por cuatro capítulos, organizados de la siguiente manera:

El capítulo I: llamado Problema de Investigación, nos muestra la identificación y planteamiento del problema, la delimitación de la investigación, la formulación de los problemas hallados, formulación de los objetivos, así como la justificación de la investigación, así como las limitaciones de la misma.

En el capítulo II: Marco Teórico, mencionamos los antecedentes de nuestro estudio en todos sus niveles, las diversas bases teóricas y científicas de las variables e indicadores, definición de términos básicos empleados, se efectúa la formulación de las respectivas hipótesis, se identifican las variables y se muestra la definición operacional de variables e indicadores.

En el capítulo III: titulado Metodología y Técnicas de Investigación, mencionamos el tipo de investigación, método de investigación, el diseño de nuestra investigación, la población con su respectiva muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, el tratamiento estadístico y la orientación ética de nuestra tesis.

Posteriormente, en el capítulo IV: denominado Resultados y Discusión de Resultados; se enfoca en la descripción del trabajo de campo realizado, la presentación, análisis e interpretación de nuestros concernientes resultados, la prueba de hipótesis general y específicas, así como la respectiva discusión de los resultados encontrados.

Últimamente, se manifiesta las conclusiones y recomendaciones producto de la indagación, además se muestra las referencias bibliográficas utilizadas y los respectivos anexos.

Bajo este contexto, señores jurados ponemos a vuestra disposición la presente investigación, esperando sus valiosos aportes y críticas que servirán para enriquecer el presente trabajo.

Los autores

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS

INDICE DE TABLAS

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1.	Delimitación Temporal .....	3
1.2.2.	Delimitación Espacial.....	3
1.2.3.	Delimitación Social.....	3
1.2.4.	Delimitación Conceptual .....	3
1.3.	Formulación del problema .....	4
1.3.1.	Problema General.....	4
1.3.2.	Problemas Específicos .....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo General.....	5
1.4.2.	Objetivos Específicos.....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5

1.5.1.	Justificación Práctica .....	6
1.5.2.	Justificación Teórica .....	6
1.5.3.	Justificación Metodológica .....	6
1.5.4.	Justificación de Conveniencia.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	7

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de estudio .....	8
2.1.1.	Antecedentes a Nivel Internacional.....	8
2.1.2.	Antecedentes a Nivel Nacional .....	9
2.1.3.	Antecedentes a Nivel Regional .....	11
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	12
2.2.1.	Gestión del talento humano .....	12
2.2.2.	Enfoques de la gestión del talento humano .....	14
2.2.3.	Definición Según Autores de Gestión del Talento Humano.....	15
2.2.4.	Dimensiones de Gestión del Talento Humano .....	17
2.2.5.	Competitividad laboral .....	19
2.2.6.	Dimensiones de la competitividad laboral .....	22
2.3.	Definición de términos básicos .....	24
2.4.	Formulación de hipótesis.....	26
2.4.1.	Hipótesis General .....	26
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	26
2.5.	Identificación de variables .....	26
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	27

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación.....	28
3.2.	Nivel de Investigación.....	28
3.3.	Métodos de investigación .....	28
3.3.1.	Descriptivo:.....	28
3.3.2.	Inductivo: .....	29
3.3.3.	Deductivo:.....	29
3.4.	Diseño de investigación.....	29
3.5.	Población y muestra .....	30
3.5.1.	Población:.....	30
3.5.2.	Muestra:.....	30
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	30
3.6.1.	Técnicas .....	30
3.6.2.	Instrumentos .....	31
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	31
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.8.1.	Análisis descriptivo: .....	32
3.8.2.	Análisis inferencial: .....	32
3.9.	Tratamiento estadístico .....	32
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica .....	33

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	34
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	35
4.2.1.	Gestión del talento humano .....	35

4.2.2. Competitividad laboral .....	48
4.3. Prueba de Hipótesis .....	65
4.3.1. Prueba de hipótesis general: .....	66
4.3.2. Prueba de hipótesis específicas:.....	67
4.4. Discusión de resultados .....	72

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Diseño de la investigación.....	29
<b>Figura 2</b> Resultados Gestión del talento humano (Agrupado) .....	35
<b>Figura 3</b> ¿Considera usted que en su entidad se planifica la selección del personal?.....	36
<b>Figura 4</b> ¿Considera usted que su entidad lanza a concurso para el reclutamiento del personal.....	37
<b>Figura 5</b> ¿Considera usted que en su entidad se incorpora de manera transparente al personal seleccionado? .....	38
<b>Figura 6</b> ¿Considera usted que se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora a su institución?.....	39
<b>Figura 7</b> Considera usted que en su institución existe un agradable proceso de socialización entre el personal? .....	40
<b>Figura 8</b> ¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores? ....	41
<b>Figura 9</b> ¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante? .....	42
<b>Figura 10</b> ¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes? .....	43
<b>Figura 11</b> ¿Existe capacitación para realizar sus labores por parte de sus superiores? ...	44
<b>Figura 12</b> ¿Existe una política de evaluación dentro de su institución? .....	45
<b>Figura 13</b> ¿Considera que la evaluación de competencias es de acuerdo al trabajo que realiza? .....	46
<b>Figura 14</b> ¿Su institución le otorga retroalimentación, después de realizar las evaluaciones? .....	47
<b>Figura 15</b> Resultados Competitividad laboral (Agrupado).....	48
<b>Figura 16</b> ¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en la MDY?.....	49

<b>Figura 17</b> ¿Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la MDY? .....	50
<b>Figura 18</b> ¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en la MDY? .....	51
<b>Figura 19</b> ¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?.....	52
<b>Figura 20</b> ¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?.....	53
<b>Figura 21</b> ¿Posee una comunicación empática con sus colegas y usuarios de la MDY? 54	
<b>Figura 22</b> ¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?55	
<b>Figura 23</b> ¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en su área de trabajo? .....	56
<b>Figura 24</b> ¿Usted cumple puntualmente con sus funciones encomendadas? .....	57
<b>Figura 25</b> ¿Usted se adapta a los cambios en los procesos administrativos que se presentan?.....	58
<b>Figura 26</b> ¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios de su área de trabajo?.....	59
<b>Figura 27</b> ¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores? .....	60
<b>Figura 28</b> ¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar los problemas que se le presentan en sus labores? .....	61
<b>Figura 29</b> ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios de su área de trabajo?62	
<b>Figura 30</b> ¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?.....	63
<b>Figura 31</b> ¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos de su área de trabajo?.....	64

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable gestión del talento humano .....	31
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable competitividad laboral .....	32
Tabla 3 Resultados Gestión del talento humano (Agrupado) .....	35
Tabla 4 ¿Considera usted que en su entidad se planifica la selección del personal?.....	36
Tabla 5 ¿Considera usted que su entidad lanza a concurso para el reclutamiento del personal?.....	37
Tabla 6 ¿Considera usted que en su entidad se incorpora de manera transparente al personal seleccionado? .....	38
Tabla 7 ¿Considera usted que se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora a su institución?.....	39
Tabla 8 Considera usted que en su institución existe un agradable proceso de socialización entre el personal? .....	40
Tabla 9 ¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores? .....	41
Tabla 10 ¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante? .....	42
Tabla 11 ¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes? .....	43
Tabla 12 ¿Existe capacitación para realizar sus labores por parte de sus superiores? ....	44
Tabla 13 ¿Existe una política de evaluación dentro de su institución? .....	45
Tabla 14 ¿Considera que la evaluación de competencias es de acuerdo al trabajo que realiza? .....	46
Tabla 15 ¿Su institución le otorga retroalimentación, después de realizar las evaluaciones? .....	47

Tabla 16 Resultados Competitividad laboral (Agrupado).....	48
Tabla 17 ¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en la MDY?.....	49
Tabla 18 ¿Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la MDY? .....	50
Tabla 19 ¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en la MDY?.....	51
Tabla 20 ¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?.....	52
Tabla 21 ¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?.....	53
Tabla 22 ¿Posee una comunicación empática con sus colegas y usuarios de la MDY? ..	54
Tabla 23 ¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo? .	55
Tabla 24 ¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en su área de trabajo?.....	56
Tabla 25 ¿Usted cumple puntualmente con sus funciones encomendadas? .....	57
Tabla 26 ¿Usted se adapta a los cambios en los procesos administrativos que se presentan?.....	58
Tabla 27 ¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios de su área de trabajo?.....	59
Tabla 28 ¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores? .....	60
Tabla 29 ¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar los problemas que se le presentan en sus labores? .....	61
Tabla 30 ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios de su área de trabajo?.....	62

Tabla 31 ¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?.....	63
Tabla 32 ¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos de su área de trabajo?.....	64
Tabla 33 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	65
Tabla 34 Correlación entre gestión del talento humano y competitividad laboral .....	66
Tabla 35 Correlación entre selección del personal y competitividad laboral .....	67
Tabla 36 Correlación entre integración del personal y competitividad laboral .....	69
Tabla 37 Correlación entre capacitación del personal y competitividad laboral .....	70
Tabla 38 Correlación entre evaluación del personal y competitividad laboral.....	71

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Las organizaciones son sistemas sociales delineados para alcanzar sus metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano, tal como lo afirma Chiavenato (2011) “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (p. 53).

La gestión del talento humano se enfoca en comprender el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen en el comportamiento organizacional, con el objetivo de mejorar la eficacia y el logro de los objetivos institucionales. Este comportamiento está influenciado por la cultura organizacional que prevalece en su entorno. En la actualidad, la gestión del talento humano se ha convertido en un área decisiva dentro de la entidad, responsable de establecer un plan integral para asegurar que las personas que trabajan en la institución puedan cumplir de manera eficiente con la visión, misión y objetivos organizacionales.

La Municipalidad Distrital de Yanacancha, al igual que otras instituciones gubernamentales, se enfrenta a la creciente demanda de servicios de calidad por parte de la comunidad, así como a la necesidad de optimizar el uso de recursos

públicos limitados, Quienes dirigen la Municipalidad distrital de Yanacancha, deben entender, que a gestión del talento humano en la actualidad va más allá de la simple administración de personal. Se centraliza en comprender y aprovechar el potencial de los empleados, promoviendo su desarrollo y bienestar, y creando un ambiente para el colaborador que favorezca su compromiso y su contribución al éxito de la organización. Los puntos de vista modernos sobre la gestión del talento humano reconocen la importancia de tratar a los empleados como individuos valiosos, brindando oportunidades de crecimiento y promoviendo una cultura organizacional inclusiva y orientada al rendimiento.

Actualmente, la gestión del talento humano se apoya en el uso de la tecnología y análisis de datos para optimizar los procesos y tomar decisiones basadas en información concreta. Esto incluye el uso de sistemas automatizados de gestión de recursos humanos, plataformas de reclutamiento en línea y herramientas analíticas que permiten valorar el rendimiento y el impacto de las estrategias de gestión del talento humano.

Los modelos tradicionales de trabajo, fuerza laboral y lugar de trabajo que asumen que las organizaciones tienen la autoridad exclusiva para tomar decisiones están desapareciendo a medida que los colaboradores exigen un trabajo con más sentido, modelos de lugar de trabajo flexibles y trayectorias profesionales más personalizadas. Mientras que el involucramiento de los colaboradores podría haber sido visto anteriormente como una amenaza, las organizaciones líderes están encontrando formas de aprovechar la motivación de los colaboradores y la cocreación para impulsar beneficios mutuos y elevados. (Deloitte , 2023, p. 6)

Para abordar este problema, se requiere un análisis exhaustivo de la gestión del talento humano en la Gerencia de Obras, evaluando factores como la selección,

integración, motivación y retención de los empleados. Además, se debe considerar cómo estas prácticas impactan en la competitividad laboral de la institución, en términos de eficiencia, productividad y satisfacción de los empleados, y cómo esto se traduce en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

De allí la importancia para realizar la presente investigación que esperamos de algunas luces para la solución de los problemas encontrados en cuanto a la gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral en la Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

### **1.2.1. Delimitación Temporal**

El periodo de estudio de la presente investigación alcanzará el año 2023.

### **1.2.2. Delimitación Espacial**

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, específicamente en la gerencia de obras, ubicado en la Avenida las Américas S/N - Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco y Región Pasco.

### **1.2.3. Delimitación Social**

Consideraremos a los colaboradores nombrados y contratados adscritos a la Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

#### **Gestión del Talento Humano:**

“Considerado como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida”. (Chiavenato, 2011)

### **Competitividad Laboral:**

“Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. (Alles, 2009, p. 207)

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la selección del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la integración del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a) Establecer el nivel de relación entre la selección del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- b) Determinar el nivel de relación entre la integración del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- c) Determinar el nivel de relación entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- d) Determinar el nivel de relación entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

## **1.5. Justificación de la investigación**

“La justificación se refiere a las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar” (Bernal, 2010), es decir, justificar la investigación radica en exponer los motivos por los cuales es significativo llevar a cabo el pertinente estudio. Para lo cual tenemos las justificaciones siguientes:

### **1.5.1. Justificación Práctica**

La gestión del talento humano en entidades estatales es primordial para mejorar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos, más aun tratándose de la gerencia de obras. Por lo que Identificar y abordar las deficiencias en la Municipalidad Distrital de Yanacancha puede contribuir a una administración más efectiva y a la satisfacción de la comunidad. Del mismo modo la calidad de los servicios públicos brindados por la Municipalidad afecta directamente a la calidad de vida de los ciudadanos. Al mejorar la competitividad laboral, se puede proporcionar un mejor servicio a la comunidad.

### **1.5.2. Justificación Teórica**

La investigación en el ámbito de la gestión del talento humano y la competitividad laboral en el sector público es limitada, por lo que nuestro estudio puede contribuir a llenar ese vacío dentro de la literatura académica.

Así mismo se pueden aplicar diversas teorías y modelos de gestión del talento humano y competitividad laboral para comprender y abordar los problemas específicos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

La investigación se basará en métodos cuantitativos para recopilar y analizar datos, como la validación de dos cuestionarios (uno por cada variable) Esto permitirá evaluar la gestión del talento humano y la competitividad laboral de manera rigurosa, así como podrá servir a futuras investigaciones

### **1.5.4. Justificación de Conveniencia**

El estudio aborda un tema de provecho público, ya que se relaciona directamente con la calidad de los servicios gubernamentales que afectan a la comunidad de Yanacancha. Los resultados de la investigación pueden favorecer directamente a la Municipalidad Distrital de Yanacancha, facilitando

recomendaciones concretas para mejorar la gestión del talento humano y la competitividad laboral.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

- a) Dificultades Económicas:** Los gastos que originen la presente investigación, serán financiados completamente por nosotros, ya que no existen fuentes de financiamiento.
- b) Tiempo:** Debido a las ocupaciones laborales que tenemos, no se dispone del tiempo suficiente para el acopio de información. Así como la de nuestros informantes que aducirán que su excesiva carga laboral no les permite disponer de suficiente tiempo.
- c) Reacción al instrumento (cuestionario):** Los colaboradores pueden reflexionar que, con las entrevistas y encuestas, están siendo evaluados sus competencias, por esa razón tal vez no son objetivos con sus respuestas o renuentes a las mismas.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Para recoger nuestros antecedentes se recurrió a los diversos repositorios de las universidades tanto a nivel internacional, nacional y local, así mismo se consultó los diversos sitios web de las principales revistas de investigación que tienen que ver con nuestras variables estudiadas, sus dimensiones e indicadores, finalmente también se recurrió a la biblioteca de nuestra universidad y de la facultad. A continuación, presentamos los principales antecedentes encontrados:

##### **2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional**

Guerrón (2022) en la investigación titulada “La gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en el GAD Municipal del cantón Penipe” cuyo objetivo general fue “Determinar la gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en el GAD Municipal del Cantón Penipe” (p. 18), la metodología empleada fue la hipotética – deductiva, de tipo documental y descriptiva, la muestra fue de 99 personas, se empleó como técnica la encuesta, con sus instrumento el cuestionario, en su principal conclusión declara que:

Se evidenciaron algunos factores que influyen en la gestión de talento humano del GAD Municipal, la poca participación del personal, no contar con un plan de capacitaciones, no contar con procesos adecuados para la selección de personal, falta de compromiso por parte del empleado, la falta de una buena comunicación y motivación, con las deficiencias antes mencionadas la organización no puede obtener un óptimo desempeño. (p. 71)

### **2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional**

Molina (2022) en la indagación titulada “Gestión del Talento Humano y competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022” que tuvo como objetivo principal “Decidir la interacción entre la administración del ingenio humano y la competitividad gremial en la zona Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022” (p. 4), fue una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de tipo aplicada, de diseño no experimental – transversal; la muestra fue de 40 trabajadores, se utilizó como técnica la encuesta, con su instrumento el cuestionario que estuvo compuesto por 43 preguntas, en la escala de Likert, en su conclusión principal manifiesta que:

Se determinó la existencia de una correspondencia positiva entre las variables talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, considerable entre ambas categorías, confirmada por medio del coeficiente Rho de Spearman (0.0.586) y una significancia de 0.000. (p. 37)

Guevara (2022) en la exploración “Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Hualgayoc, 2019” tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial Hualgayoc, 2019” (p. 6). Tipo de

investigación básica, descriptivo de nivel correlacional, el diseño empleado fue no experimental transeccional, el método empleado fue el hipotético deductivo, la muestra estuvo compuesta por 57 colaboradores, se trabajó con un cuestionario de 20 preguntas. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación,

Se demuestra que existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, teniendo así que el Coeficiente Rho de Spearman, arrojó un valor de  $r = 0.663$  y una significación aproximada (Sig. Aprox.  $=0.000$ ) menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ) con lo que confirma que existe una correlación positiva alta entre ambas variables. (p. 77)

Zevallos (2019) en la indagación “Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018” que tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018” (p. 19), en la investigación se empleó el método científico, fue de tipo básica, de nivel correlacional, El diseño empleado fue correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 183 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario, con 14 y 21 preguntas respectivamente, en su conclusión nos menciona que:

Se ha determinado que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Competencia Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el año 2018, donde el valor de Rho de Spearman es de 0.958 que indica una relación directa y alta, y la significancia ( $p= 0.04 < 0.05$ ). indica que la relación es significativa.

Lozano (2021) en la investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Las Pirias, Jaén, 2021” fue una indagación de que tuvo como objetivo principal “Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021”. (p. 15), estudio fue de tipo básica, de nivel descriptivo – correlacional, se empleó el enfoque cuantitativo, fue de diseño no experimental, transversal, la muestra fue de 25 colaboradores, se utilizó como instrumento el cuestionario, en su conclusión primordial manifiesta:

El 40% revelaron que la gestión del talento humano del personal y el desempeño laboral es eficiente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.706\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que la gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021. (p. 41)

### **2.1.3. Antecedentes a Nivel Regional**

Guerra y Tomas (2022) en la indagación “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020” que tuvo como objetivo principal “Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020” (p. 5) la investigación fue de tipo descriptiva, de nivel descriptiva – correlacional, se emplearon los métodos inductivo, deductivo y correlacional. El diseño fue correlacional, la muestra fue de 176 personas, para recoger la información se emplearon dos cuestionarios uno por cada variable, con 12 y 18 preguntas respectivamente, al final se concluye que:

Se determina que, de acuerdo a los resultados encontrados, donde la correlación de Pearson es de ,975. La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Lo cual nos indica que una correcta gestión del talento humano logrará un mejor desempeño laboral de los trabajadores. (p. 75)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

La Gestión del Talento Humano (GTH) es un enfoque estratégico y metódico para administrar a las personas en una organización con el objetivo de optimizar su rendimiento y contribución al logro de los objetivos de la organización. La GTH se basa en la premisa de que el capital humano es un recurso valioso y estratégico que debe ser cultivado y desarrollado de manera efectiva para conseguir ventajas competitivas sostenibles, como manifiesta Vallejo (2015)

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. (pág. 15).

La GTH hoy en día, va más allá de la simple administración de personal. Se centra en comprender y aprovechar el potencial de los empleados, promoviendo su desarrollo y bienestar, creando un entorno laboral que favorezca su compromiso y su contribución al éxito y logro de metas de la organización. Los puntos de vista modernos sobre la gestión del talento humano reconocen la importancia de tratar a los empleados como personas valiosas, brindándoles oportunidades de desarrollo

personal y suscitando una cultura organizacional inclusiva orientada al rendimiento y productividad.

Actualmente las organizaciones están viviendo grandiosos cambios, no solo de índole tecnológico, sino fundamentalmente en lo relativo a la gestión del talento humano, tal como lo expone Chiavenato (2009)

Es una de las áreas más afectadas por los recientes cambios del mundo moderno. Las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento vital de su sistema nervioso, que introduce la inteligencia a los negocios y la racionalidad a las decisiones. Tratar a las personas como recursos organizacionales es un desperdicio de talentos y de masa encefálica productiva. Precisamente para proporcionar esa nueva visión de las personas, ya no como meros trabajadores que son remunerados en función del tiempo que destinan a la organización, sino más bien como asociados y colaboradores del negocio de la empresa, es que hoy en día ya no se habla de recursos humanos, sino de gestión del talento humano. (p. 34)

La gestión del talento humano dentro de “la gestión pública debe de estar cimentada en el mérito y no en el pago de favores políticos”, como se considera en la actualidad dentro de las diversas organizaciones públicas desde los gobiernos locales, regionales y llegando a las esferas nacionales con sus diversas entidades, por ello coincidimos con lo que indica la publicación de la Universidad de los Andes (2015) cuando nos revela que:

Los sistemas de empleo público de hoy requieren ser capaces de reunir aspectos de mérito, con un enfoque de gerencia, un valor estratégico dentro de la organización y vocación hacia el servicio público de sus funcionarios, al tiempo que deben responder a las necesidades actuales de las

organizaciones públicas, los ciudadanos y la sociedad como un todo, mostrando efectividad y resultados. (p. 27).

La Gestión del Talento Humano es un enfoque multifacético que involucra desde la selección, desarrollo, motivación, evaluación y retención de los empleados de una organización. Su implementación efectiva logra conducir a un mayor rendimiento organizacional, una mayor competitividad y una mayor satisfacción tanto de los empleados como de los usuarios de los servicios de la organización.

### **2.2.2. Enfoques de la gestión del talento humano**

Desde una perspectiva moderna, diversos autores consideran algunos puntos de vista para optimizar el desempeño y el compromiso de los empleados. Algunos de estos enfoques incluyen:

- a) Enfoque centrado en las personas:** Se reconoce a los colaboradores como activos fundamentales de la organización y se promueve el desarrollo y el bienestar integral de cada individuo. Se fomenta una cultura que valora la diversidad, la inclusión y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- b) Gestión del rendimiento basada en objetivos:** Se establecen metas claras y medibles para los empleados, y se brinda retroalimentación continua para mejorar su desempeño. Se prioriza el establecimiento de objetivos SMART, que significa inteligente en inglés y hace notabilidad a (“Specific” específico: “Measurable” medible, “Assignable” alcanzable, “Realistic” realista y “Time-related” temporal) y se utiliza tecnología y herramientas para facilitar la evaluación y el seguimiento del rendimiento.
- c) Atracción y retención del talento:** Se realizan estrategias para atraer a los mejores talentos del mercado y se busca retener a los empleados valiosos a través de programas de desarrollo, reconocimiento y compensación

competitiva. Se promueve una experiencia positiva del colaborador desde el reclutamiento hasta la jubilación o transición a otros roles.

- d) Enfoque en la formación y desarrollo:** Se invierte en programas de capacitación y desarrollo que promueven el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional de los empleados. Se fomenta la adquisición de habilidades relevantes para el futuro, como competencias digitales y habilidades de adaptabilidad en entornos cambiantes.
- e) Utilización de tecnología y análisis de datos:** Se utilizan herramientas tecnológicas y análisis de datos para mejorar los procesos de gestión del talento humano. Esto incluye el uso de sistemas de gestión de recursos humanos, plataformas de reclutamiento en línea, evaluaciones de desempeño basadas en datos y análisis de métricas de gestión del talento humano para tomar decisiones informadas.
- f) Cultura organizacional orientada al rendimiento:** Se fomenta una cultura que cause la colaboración, la innovación y el alto rendimiento. Se aprecian la transparencia, la comunicación abierta y la participación de los empleados en la toma de decisiones. Se origina un ambiente de trabajo positivo y motivador que estimule el compromiso y la productividad.

### **2.2.3. Definición Según Autores de Gestión del Talento Humano**

Alvarado y Barba (2016), afirman “El talento humano actualmente se caracteriza no por la cantidad de conocimiento que dispone el individuo, sino por la capacidad de aprender y desaprender lo conocido, a eso también se le agrega el compromiso y la acción” (p. 39)

Chiavenato (2001); Afirma “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura

organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes”. (p. 167)

Schuler (1992) Lo define como “la gestión estratégica de los recursos humanos , es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización”.

Milkovich y Boudreau (1994); Aseveran que “la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones”.

Yoder, (1983) menciona que “es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna”.

Byars y Rue (1996); Lo definen como “el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa”.

#### **2.2.4. Dimensiones de Gestión del Talento Humano**

##### **a) Selección del Talento Humano**

Chiavenato (2009), menciona al respecto que la selección de personal funciona como un filtro.

Que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno.

En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer. (pág. 137).

##### **b) Integración del Talento Humano**

La integración del talento humano busca garantizar que el talento humano, dentro de una organización estén completamente alineados con la estrategia y los objetivos de la misma, para lograr un alto rendimiento y una ventaja competitiva. Incluye la alineación de los objetivos individuales de los colaboradores con los objetivos organizacionales, la promoción de una cultura de colaboración y comunicación efectiva, y la gestión de talentos y habilidades de manera que se aprovechen al máximo.

Cuando las personas ingresan a una organización mantienen su participación en otras organizaciones, en las cuales desempeñan otras

funciones sociales. Viven en otros ambientes, que les influyen y les moldean. De modo que la organización no envuelve por entero a las personas, ni es lo único en su existencia, porque sólo es una parte de la sociedad. Por tal razón, las personas se involucran parcialmente en la organización. En otras palabras, la organización no utiliza la totalidad de la persona, ni ocupa por completo su potencial, sino que sólo emplea algunos de sus comportamientos que son relevantes para el desempeño de una determinada función. (Chiavenato, 2009, pág. 171).

**c) Capacitación del Talento Humano**

Se considera al proceso planificado y sistemático mediante el cual una organización propone a sus colaboradores oportunidades de aprendizaje y desarrollo con el objetivo de mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias. Este proceso tiene como propósito aumentar la efectividad y eficiencia de los empleados en sus roles actuales o prepararlos para roles futuros en la organización

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza - aprendizaje, mediante el cual se desarrollan las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo con un programa permanente, aprobado, y que pueda brindar aportes a la institución. (Mejía y Montoya, 2010, p. 117)

**d) Evaluación del Talento Humano**

Se refiere al proceso de medir y valorar las habilidades, competencias, conocimientos, desempeño y potencial de los colaboradores de una organización. El objetivo principal de la evaluación del talento humano es información objetiva y valiosa sobre los recursos humanos de la

empresa, con el fin de tomar decisiones informadas relacionadas con la obtención del personal, el desarrollo profesional y la toma de decisiones estratégicas.

El recurso humano en una empresa constituye su activo más valioso, aunque, lamentablemente, muchas organizaciones subestiman el potencial que sus colaboradores pueden aportar a la organización. Es por esta razón que debemos enfocarnos en la evaluación del talento de manera prioritaria.

La evaluación del talento es un sistema que consiste en evaluar tanto el desempeño actual de una persona en su puesto de trabajo como su capacidad de desarrollo futuro. Este proceso nos suministra herramientas efectivas para obtener un rendimiento óptimo de los individuos que conforman la organización.

El propósito fundamental de la evaluación es cuantificar y reconocer el potencial que poseen los empleados en la organización. A través de este proceso, se busca mejorar el desempeño individual y colectivo, fomentar el aumento de la productividad, brindar oportunidades de crecimiento profesional, promover la participación activa de todos los miembros de la organización y establecer claramente la contribución de cada empleado al éxito general del negocio. En definitiva, la evaluación del talento es una herramienta esencial para maximizar el valor y el impacto positivo que los colaboradores pueden tener en la empresa.

#### **2.2.5. Competitividad laboral**

La competitividad laboral es fundamental tanto para los individuos como para las organizaciones en un mercado laboral cada vez más competitivo y dinámico. Comprender los factores que influyen en la competitividad laboral y cómo

se relacionan con las teorías y conceptos del capital humano, social y organizacional es primordial para el éxito en el mundo laboral actual. La capacidad de adaptarse, aprender y desarrollar continuamente habilidades y conocimientos es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral en constante cambio.

Las acciones o conductas que se pueden observar en los empleados y que tienen un impacto significativo en el logro de los objetivos de la organización se definen como "competitividad laboral". En realidad, esta afirmación subraya que el desempeño laboral sobresaliente se erige como la principal fortaleza de cualquier organización. Esto significa que el rendimiento efectivo de los empleados es un recurso de inmenso valor para la empresa, ya que está directamente relacionado con su capacidad para alcanzar metas y objetivos estratégicos. La competencia laboral de alta calidad no solo es esencial para la productividad y el éxito organizacional, sino que también contribuye a la mejora continua y al desarrollo sostenible de la empresa.

Según varios estudiosos, es un concepto amplio que engloba un conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos que permiten a un individuo desempeñarse de manera efectiva y exitosa en su entorno de trabajo. Estas competencias no se limitan únicamente a las tareas técnicas o específicas de un trabajo, sino que abarcan una gama más amplia de capacidades que son esenciales para el desempeño exitoso en cualquier ocupación o profesión.

Las competencias laborales incluyen:

- a) **Conocimientos Específicos:** Se refieren al conjunto de información y comprensión necesaria para llevar a cabo tareas y responsabilidades en un campo o industria particular. Esto puede contener conocimientos técnicos, normativas, procedimientos y teorías relacionadas con la profesión.

- b) Habilidades Técnicas:** Son las capacidades prácticas para ejecutar tareas específicas relacionadas con el trabajo. Estas habilidades pueden incluir el manejo de herramientas, equipos o software especializado, así como la capacidad para realizar procedimientos técnicos con precisión.
- c) Habilidades Cognitivas:** Engloban las habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas, toma de decisiones y creatividad. Estas habilidades admiten abordar desafíos complejos y tomar decisiones informadas.
- d) Habilidades Interpersonales:** Envuelven la capacidad de comunicarse de manera efectiva, trabajar en equipo, liderar, colaborar y gestionar conflictos. Estas habilidades son fundamentales para las relaciones laborales y la colaboración efectiva.
- e) Habilidades de Autogestión:** Se refiere a la capacidad de administrar el tiempo, establecer metas, ser organizado, manejar el estrés y mantener la motivación y la ética laboral.
- f) Actitudes y Valores:** Involucran las creencias, valores y actitudes que influyen en el comportamiento laboral. Esto incluye la ética profesional, la responsabilidad, la adaptabilidad y la disposición para aprender y mejorar continuamente.
- g) Competencias Contextuales:** Estas competencias están conexas con la comprensión y adaptación al contexto laboral específico, incluyendo la cultura organizacional, las políticas y los procedimientos de la empresa.

Las competencias laborales son fundamentales en un mercado laboral competitivo y en constante cambio. Los obstáculos valoran a los individuos que poseen un conjunto diverso de competencias, ya que son capaces de adaptarse a nuevos desafíos y favorecer de manera efectiva al éxito de la organización. Además, la formación y el desarrollo de competencias laborales

son componentes clave en el progreso de la empleabilidad y el crecimiento profesional a lo largo de la carrera de una persona.

#### **2.2.6. Dimensiones de la competitividad laboral**

##### **a) Aptitudes técnicas.**

Las aptitudes técnicas, también conocidas como habilidades técnicas o competencias técnicas, son un componente fundamental en el ámbito laboral. Se refiere a la capacidad de un individuo para realizar tareas específicas relacionadas con una disciplina, industria o profesión en particular. Estas aptitudes son esenciales para el desempeño efectivo en numerosos campos y sectores laborales.

Éstas comprenden la capacidad de aplicar conocimiento o experiencia especializados. Cuando pensamos en las aptitudes que poseen los profesionales como las de los ingenieros civiles o cirujanos dentistas a menudo nos centramos en su habilidad técnica. A través de una educación formal extensa, han adquirido el conocimiento y la práctica especiales en su campo. (Robbins y Judge, 2009, p. 8)

##### **b) Aptitudes humanas.**

Se refieren a las habilidades y capacidades relacionadas con la interacción, comunicación y relaciones entre las personas. Estas aptitudes se centran en la inteligencia emocional, la empatía, la comunicación efectiva, la gestión de conflictos, la capacidad de trabajo en equipo y la habilidad para percibir y responder a las emociones y necesidades de uno mismo y de los demás. Las aptitudes humanas son fundamentales en entornos laborales y sociales, ya que facilitan la

colaboración, la toma de decisiones efectivas y la construcción de relaciones sólidas.

La habilidad para trabajar en grupo o individualmente con las personas, y el saber entenderlas y motivarlas, es lo que define las aptitudes humanas. Muchos individuos son eficientes en lo técnico, pero no en lo interpersonal. Quizá no sepan escuchar, o sean incapaces de entender las necesidades de los demás, o tengan dificultad para manejar conflictos. Puesto que los gerentes logran objetivos a través de otras personas, deben tener buenas aptitudes humanas para comunicar, motivar y delegar. (Robbins y Judge, 2009, p. 8)

**c) Aptitudes conceptuales**

Se relacionan con la capacidad de comprender y analizar conceptos abstractos, resolver problemas complejos y tomar decisiones estratégicas. Estas aptitudes comprenden la habilidad para pensar de manera crítica, sintetizar información, identificar patrones, diseñar estrategias y formular soluciones innovadoras. Las aptitudes conceptuales son especialmente importantes en roles de liderazgo, gestión, planificación estratégica y resolución de problemas en una variedad de campos, ya que admiten a los individuos abordar desafíos complejos y tomar decisiones informadas basadas en una comprensión profunda de los conceptos y principios relevantes.

Los gerentes deben tener la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas. Dichas tareas requieren una aptitud conceptual. Por ejemplo, la toma de decisiones requiere que los gerentes identifiquen los problemas, desarrollen alternativas de solución para

corregirlos, evalúen esas soluciones alternativas y seleccionen la mejor. Los gerentes podrían ser aptos en cuanto a técnica y relaciones interpersonales, pero aún así fracasar debido a una incapacidad de procesar e interpretar la información de manera racional. (Robbins y Judge, 2009, p. 8)

### 2.3. Definición de términos básicos

**Aptitudes conceptuales:** Capacidad mental para analizar y diagnosticar situaciones complejas, (Robbins y Judge, 2009, p. 8)

**Aptitudes humanas:** Facilidad para trabajar, entender y motivar a otras personas, tanto en lo individual como en grupo, (Robbins y Judge, 2009, p. 8)

**Aptitudes intelectuales:** Capacidad de realizar actividades mentales: pensamiento, razonamiento y solución de problemas, (Robbins y Judge, 2009, p. 45)

**Aptitudes técnicas:** Habilidad para aplicar el conocimiento o experiencia especializados, (Robbins y Judge, 2009, p. 8)

**Capacitación del Talento Humano:** La capacitación del talento humano implica proporcionar a los empleados oportunidades de aprendizaje y desarrollo para mejorar sus habilidades y conocimientos en el entorno laboral.

**Colaboración:** “Capacidad para brindar apoyo a los otros (pares, superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos, y solucionar sus problemas o dudas” (Alles, 2009, p. 216)

**Compromiso:** “Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciadas por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos” (Alles, 2009, p. 138)

**Eficacia:** “Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos de gestión en cada uno de los ámbitos de análisis de la esfera de los servicios municipales.”

**Eficiencia:** “Enuncia el nivel de aprovechamiento de los recursos en el desarrollo del proceso de actividades o servicios municipales.”

**Evaluación del Desempeño:** Es un proceso mediante el cual se mide y evalúa el rendimiento de los empleados en sus roles laborales para identificar fortalezas, áreas de mejora y tomar decisiones relacionadas con el desarrollo y la compensación.

**Formación en el Puesto de Trabajo:** La formación en el puesto de trabajo implica aprender y adquirir habilidades mientras se realiza el trabajo, a menudo con la orientación y el apoyo de colegas más experimentados.

**Gestión del Cambio:** La gestión del cambio se refiere a cómo una organización planifica y gestiona la transición hacia nuevas prácticas, procesos o estructuras organizativas, lo que puede afectar a los empleados y su rendimiento.

**Municipalidad.** “Las Municipalidades son los órganos del Gobierno Local, emanadas de la voluntad popular. Como personas jurídicas de derecho público interno, tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia”. (Ley N°27972, 2007).

**Retención de Talentos:** Seg refiere a las estrategias y prácticas empleadas para mantener a los empleados talentosos en la organización y evitar la rotación de personal.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) Existe relación significativa entre la selección del Personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- b) Existe relación significativa entre la integración del Personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- c) Existe relación significativa entre la capacitación del Personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- d) Existe relación significativa entre la evaluación del Personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

## **2.5. Identificación de variables**

**Variable Independiente:** Gestión del talento humano

**Variable Dependiente:** Competitividad laboral

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición	Dimensión	Ítems	Escala
Gestión del Talento Humano	“Considerado como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida”. (Chiavenato, 2011)	Selección del personal	1,2,3,	(1) Nunca
		Integración del personal	4,5,6,	(2) Casi Nunca
		Capacitación del personal	7,8,9,	(3) A veces
		Evaluación del personal	10,11,12.	(4) Casi Siempre
Competitividad Laboral	“Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. (Alles, 2009, p. 207)	Aptitudes técnicas.	1,2,3,	a) Nunca
		Aptitudes humanas	4,5,6,7,8,9,10	b) Casi Nunca
		Aptitudes conceptuales.	11,12,13,14,15,16	c) A veces
				d) Casi Siempre
				e) Siempre

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Por la naturaleza y forma en la que se plantea nuestra investigación, es de tipo “Aplicada”, porque su interés principalmente radica en determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la competitividad laboral.

#### **3.2. Nivel de Investigación**

El nivel de investigación que utilizaremos es el nivel explicativo, este nivel de investigación “mide la existencia de relación asimétrica entre variables. Es decir, establece el sentido u orientación de la relación (causa-efecto o efecto-causa)” (Moisés et al., 2018, p. 116).

#### **3.3. Métodos de investigación**

En nuestra investigación se manejarán los siguientes métodos:

##### **3.3.1. Descriptivo:**

Para referir todos los aspectos teóricos relacionados con nuestras variables estudiadas (Gestión del Talento Humano y competitividad laboral) así como de sus respectivas dimensiones e indicadores.

### 3.3.2. Inductivo:

Para determinar el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano con la competitividad laboral. También para deducir los resultados de la muestra en la población y de esa manera facilitar la contrastación de la hipótesis.

### 3.3.3. Deductivo:

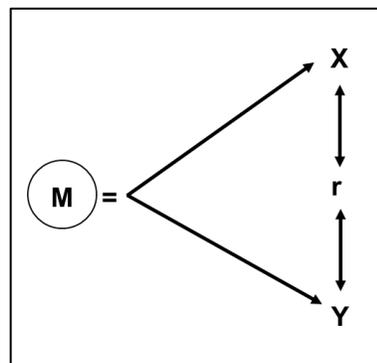
Para conseguir las conclusiones acerca del nivel de correlación entre nuestras variables de estudio.

## 3.4. Diseño de investigación

Se usará el diseño descriptivo-correlacional. Los estudios descriptivos buscan explicar las propiedades, las características y los perfiles significativos de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a su análisis.

Nuestra investigación también, se cimenta en el diseño con nivel correlacional, el esquema característico de una indagación correlacional está dado por la figura siguiente:

**Figura 1** Diseño de la investigación



Elaboración propia

**Donde:**

---

<b>M</b>	Muestra
<b>V1</b>	Variable Gestión del Talento Humano
<b>V2</b>	Variable Competitividad laboral
<b>r</b>	Relación de variables

---

**3.5. Población y muestra**

**3.5.1. Población:**

“Es el conjunto de todas las observaciones que le interesa estudiar al investigador”. (Santana, 2017, pág. 12), en nuestro caso está compuesto por todos los funcionarios y trabajadores contratados y nombrados, adscritos a la Gerencia de Obras de MDY. La misma que según datos proporcionados por el encargado de dicha oficina asciende a 33 personas.

**3.5.2. Muestra:**

Al tratarse de una población finita y pequeña se tendrá en cuenta a todos los participantes que son 33 colaboradores.

**3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Rojas et al. (2017) “Las técnicas de investigación también suelen llamarse técnicas de recogida de datos, nombre que es mucho más acertado porque las circunscribe a una etapa concreta dentro del método o táctica de investigación que se utilice” (p. 30).

**3.6.1. Técnicas**

La técnica a utilizar para la recolección de nuestros datos será la encuesta, la misma que según Arias (2020)

Es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. Mayormente se obtienen datos numéricos. (p. 18).

### 3.6.2. Instrumentos

Como instrumento se utilizará el cuestionario, según Blanco (2011) “Particularmente, el cuestionario permite obtener información sobre las personas en estudio de manera sistemática y ordenada”. (p. 75). Se empleará un cuestionario por cada variable.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La selección de los instrumentos empleados (anexo 01), fueron en base a las variables estudiadas, para ello en primer lugar se procedió a su validación mediante el juicio de expertos, quienes fueron profesionales de nuestra zona (ver anexo 02).

La confiabilidad de los respectivos instrumentos se dio mediante el Alpha de Cronbach, cuyos resultados se expresan en las tablas siguientes:

**Tabla 1** Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,929	12

**Fuente:** Analizado con el SPSS V. 26

**Tabla 2** Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable competitividad laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,945	16

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el proceso del análisis de datos se ejecutará primero en forma manual (revisión y observación de los cuestionarios), prontamente de ello se trasladarán los datos a la computadora según corresponda.

En cuanto al análisis utilizaremos dos técnicas las mismas que son:

#### **3.8.1. Análisis descriptivo:**

Se utilizará para la interpretación de los nuestros respectivos resultados, los mismos que serán en números y porcentajes, tal como se apreciarán en las tablas y figuras correspondientes. y

#### **3.8.2. Análisis inferencial:**

Mediante el cual se realizarán inferencias en nuestra muestra de datos, para extraer las conclusiones.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Llevamos a cabo este análisis utilizando la versión 26 del software SPSS, ampliamente reconocido y utilizado por investigadores en Ciencias Sociales. En la primera etapa de nuestro análisis, empleamos técnicas de estadística descriptiva que incluyeron el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la creación de tablas de contingencia y la representación gráfica mediante diagramas de barras.

Para obtener estos resultados gráficos y estadísticos, realizamos los recuentos necesarios utilizando el programa SPSS V. 26. Además, es significativo

destacar que aplicamos análisis inferencial, específicamente la prueba de correlación de rho de Spearman, con el propósito de poner a prueba las hipótesis planteadas en nuestro estudio.

Es relevante señalar que nuestras variables se consideraron ordinales en este contexto de análisis.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Nuestra investigación asumirá como compromiso fundamental el respeto y la honestidad sobre todo al momento de realizar la recolección de datos de nuestra población materia del estudio, se procederá con total transparencia al momento del tratamiento de la información, además se pondrá énfasis en la legitimidad de los resultados obtenidos y la confidencialidad de las encuestas aplicadas.

De manera específica se respeta las respuestas y derechos de todos los colaboradores, así como los de los autores referenciados que son tomados en cuenta para el presente estudio, la realización de nuestras citas y las referencias serán de acuerdo a las “Normas APA (American Psychological Association)” (Normas APA, 2020).

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

La aplicación de los instrumentos de investigación se efectuó en las oficinas de la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, para ello se diseñaron las encuestas mediante los cuestionarios en la escala Likert y aprobada con el alfa de Cronbach, en segundo lugar, se procedió a seleccionar la información respectiva a los 33 colaboradores de nuestra muestra.

Posterior a ello se ha llevado a cabo el procesamiento estadístico con el programa Excel y el SPSS 26 para conseguir los resultados de la estadística descriptiva e inferencial, el mismo que contiene la interpretación mediante tablas de frecuencia y figuras.

Finalmente se realizó la prueba de hipótesis con el cual se consiguió las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

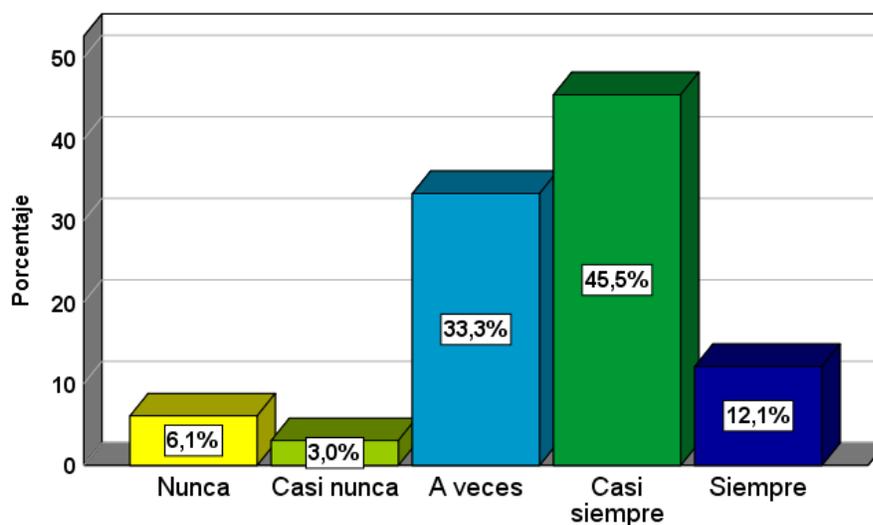
### 4.2.1. Gestión del talento humano

**Tabla 3** Resultados Gestión del talento humano (Agrupado)

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,1
Casi nunca	1	3,0
A veces	11	33,3
Casi siempre	15	45,5
Siempre	4	12,1
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 2** Resultados Gestión del talento humano (Agrupado)



#### **Interpretación:**

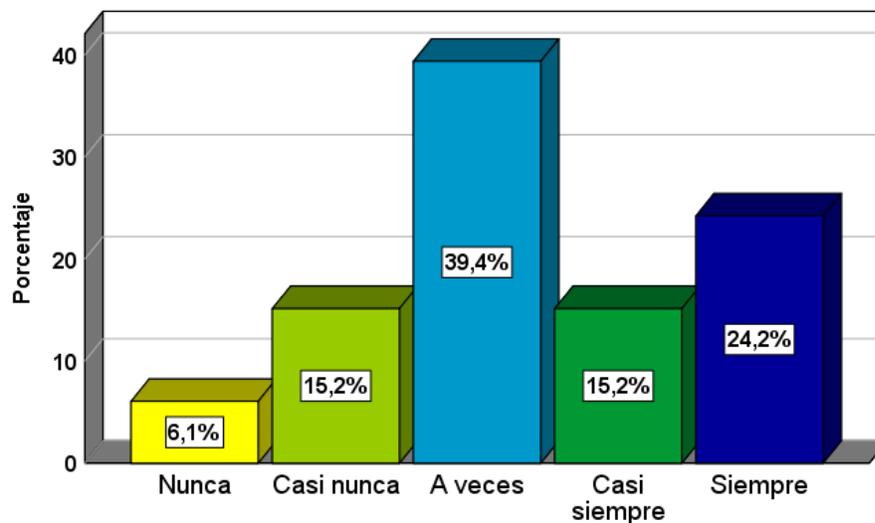
De lo que se observa en la tabla 3 y figura 2, el 45,5% de los encuestados manifiesta que casi siempre se tiene una buena gestión del talento humano en la gerencia de obras de la MDY, 33,3% opina que a veces, 12,1% considera que siempre, 6,1% piensa que nunca y un 3% declara que casi nunca.

**Tabla 4** ¿Considera usted que en su entidad se planifica la selección del personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,1
Casi nunca	5	15,2
A veces	13	39,4
Casi siempre	5	15,2
Siempre	8	24,2
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 3** ¿Considera usted que en su entidad se planifica la selección del personal?



**Interpretación:**

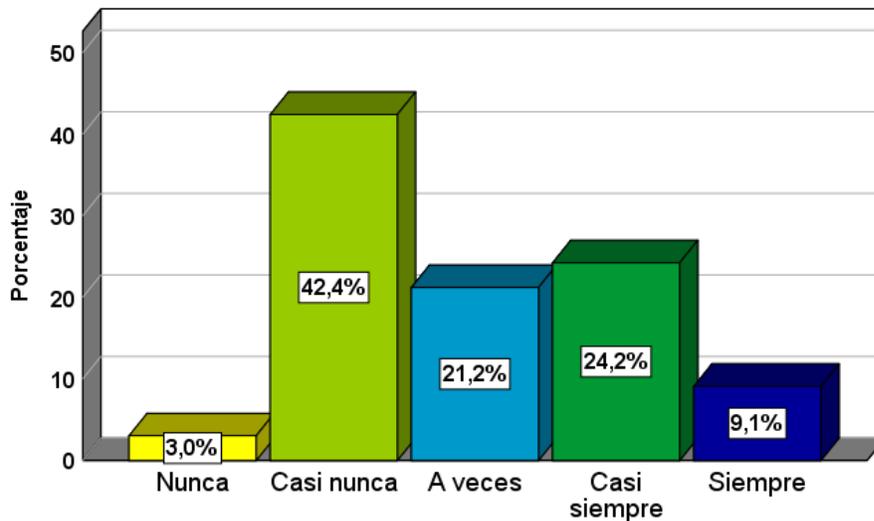
De lo que se observa en la tabla 4 y figura 3, el 39,4% de los encuestados considera que a veces se planifica la selección de personal en la gerencia de obras de la MDY, 24,2% opina que siempre, 15,2% considera que casi siempre, igual que el 15,2% que piensa que casi nunca y un 6,1% declara que nunca.

**Tabla 5** ¿Considera usted que su entidad lanza a concurso para el reclutamiento del personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,0
Casi nunca	14	42,4
A veces	7	21,2
Casi siempre	8	24,2
Siempre	3	9,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 4** ¿Considera usted que su entidad lanza a concurso para el reclutamiento del personal



**Interpretación:**

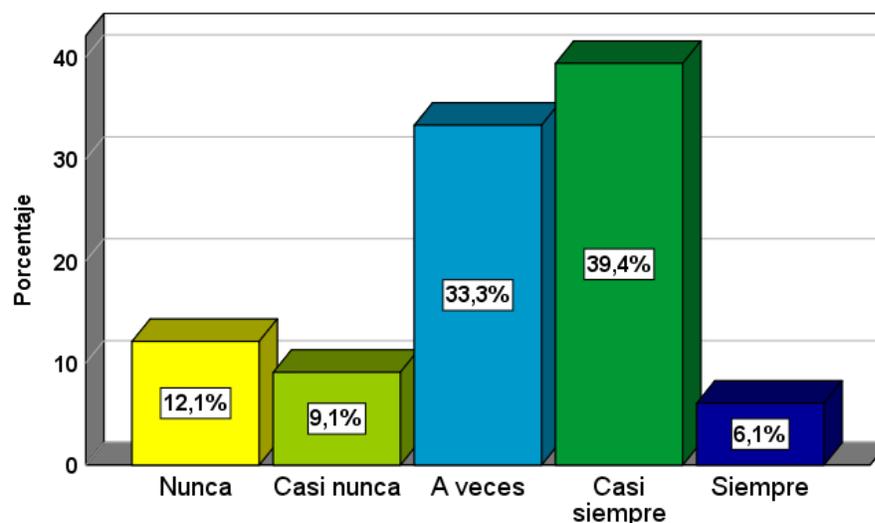
De lo que se observa en la tabla 5 y figura 4, el 42,4% de los encuestados considera que casi nunca se lanza a concurso para el reclutamiento de personal en la gerencia de obras de la MDY, 24,2% opina que casi siempre, 21,2% considera que a veces, el 9,1% piensa que siempre y un 3% declara que nunca.

**Tabla 6** ¿Considera usted que en su entidad se incorpora de manera transparente al personal seleccionado?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,1
Casi nunca	3	9,1
A veces	11	33,3
Casi siempre	13	39,4
Siempre	2	6,1
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 5** ¿Considera usted que en su entidad se incorpora de manera transparente al personal seleccionado?



**Interpretación:**

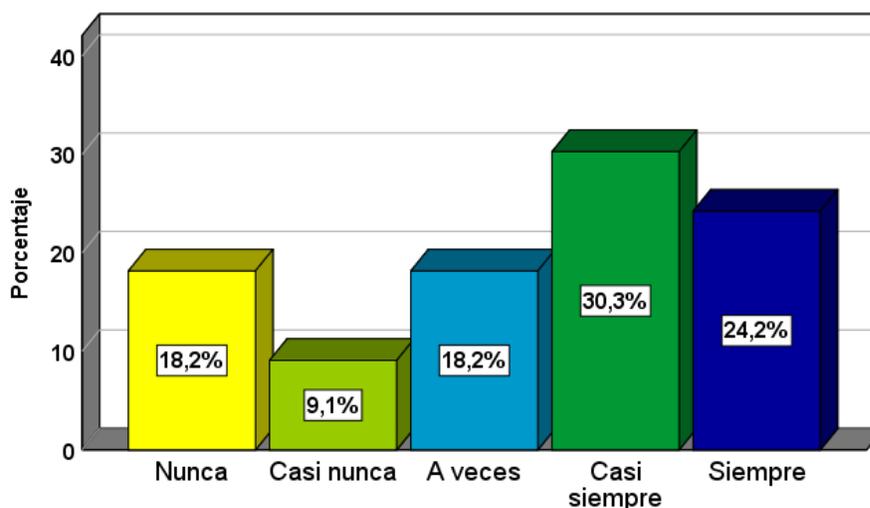
De lo que se observa en la tabla 6 y figura 5, el 39,4% de los encuestados considera que casi siempre se incorpora de manera transparente al personal seleccionado en la gerencia de obras de la MDY, 33,3% opina que a veces, 12,1% considera que nunca, el 9,1% piensa que casi nunca y un 6,1% declara que siempre.

**Tabla 7** ¿Considera usted que se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora a su institución?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	18,2
Casi nunca	3	9,1
A veces	6	18,2
Casi siempre	10	30,3
Siempre	8	24,2
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 6** ¿Considera usted que se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora a su institución?



**Interpretación:**

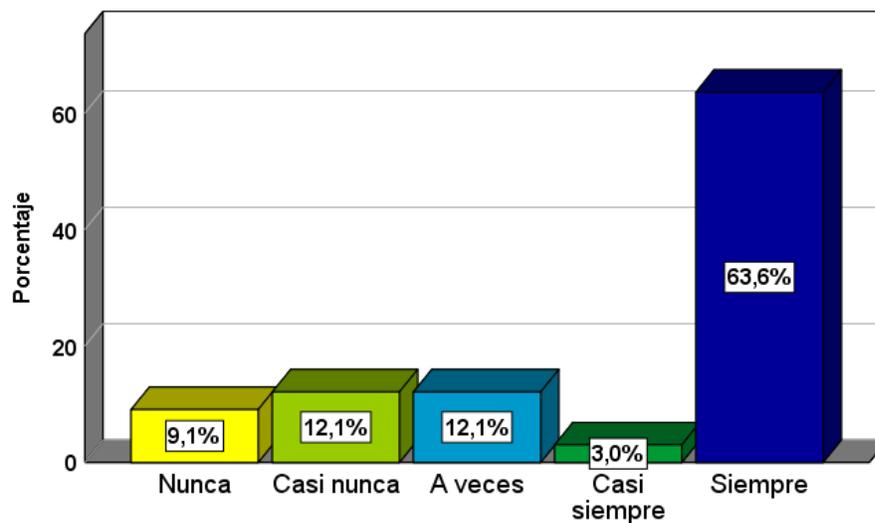
De lo que se observa en la tabla 7 y figura 6, el 30,3% de los encuestados considera que casi siempre se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora en la gerencia de obras de la MDY, 24,2% opina que siempre, 18,2% considera que a veces, igual que el 18,2% que piensa que nunca y un 9,1% declara que casi nunca.

**Tabla 8** Considera usted que en su institución existe un agradable proceso de socialización entre el personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,1
Casi nunca	4	12,1
A veces	4	12,1
Casi siempre	1	3,0
Siempre	21	63,6
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 7** Considera usted que en su institución existe un agradable proceso de socialización entre el personal?



**Interpretación:**

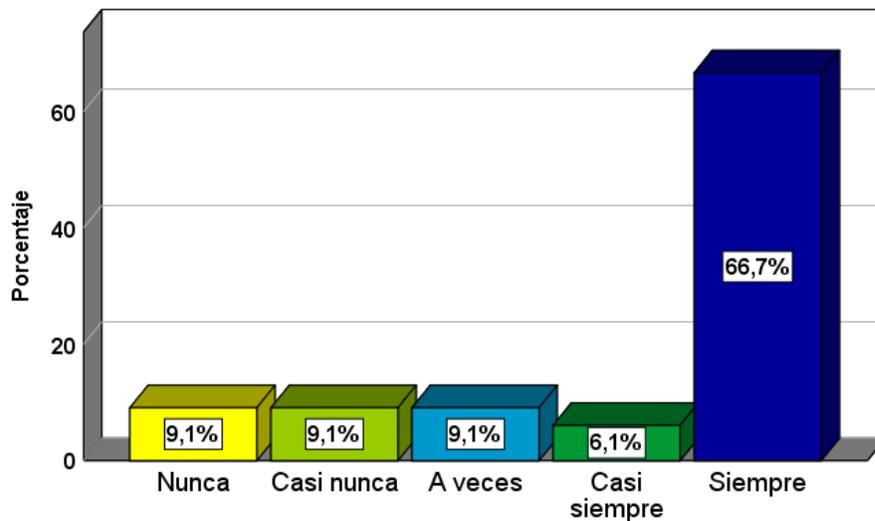
De lo que se observa en la tabla 8 y figura 7, el 63,6% de los encuestados considera que siempre existe un agradable proceso de socialización entre el personal de la gerencia de obras de la MDY, 12,1% opina que a veces, igual que el 12,1% que considera que casi nunca, el 9,1% piensa que nunca y un 3% declara que casi siempre.

**Tabla 9** ¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,1
Casi nunca	3	9,1
A veces	3	9,1
Casi siempre	2	6,1
Siempre	22	66,7
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 8** ¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?



**Interpretación:**

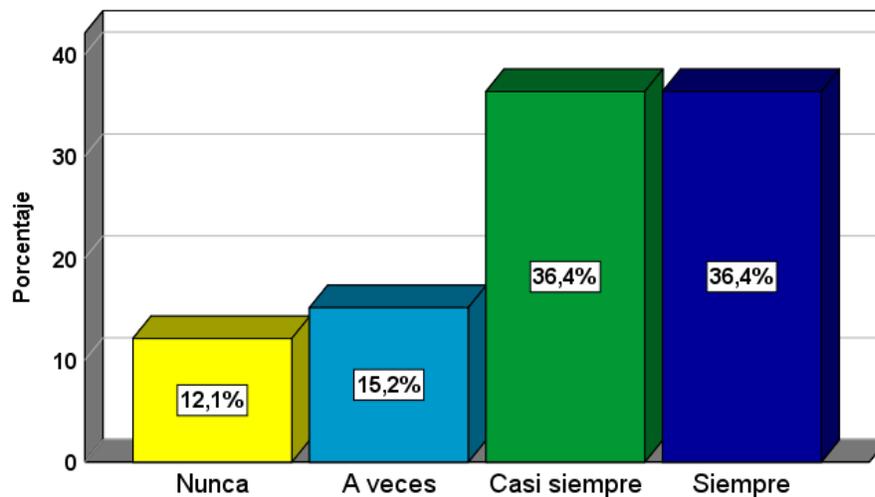
De lo que se observa en la tabla 9 y figura 8, el 66,7% de los encuestados considera que siempre le dan total facultad para poder realizar sus labores en la gerencia de obras de la MDY, 9,1% opina que a veces, igual que el 9,1% que considera que casi nunca, el 9,1% piensa que nunca y un 6,1% declara que casi siempre.

**Tabla 10** ¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,1
A veces	5	15,2
Casi siempre	12	36,4
Siempre	12	36,4
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 9** ¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de



forma constante?

**Interpretación:**

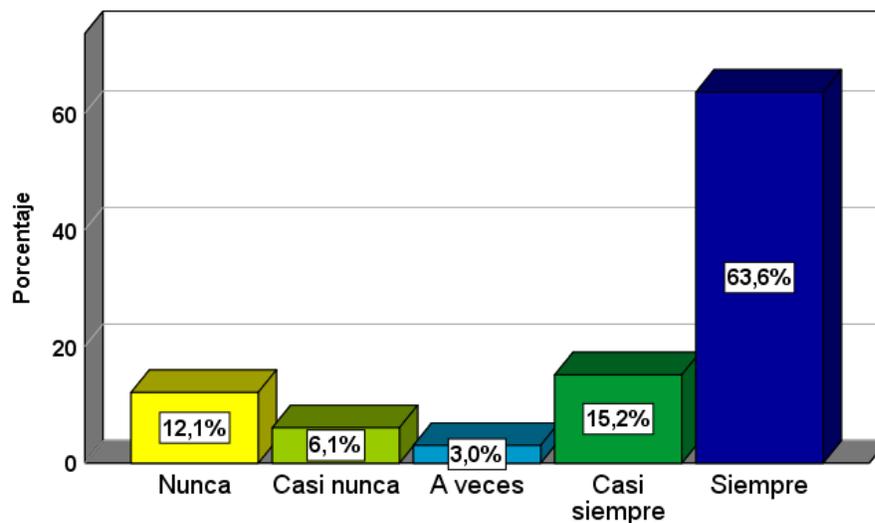
De lo que se observa en la tabla 10 y figura 9, el 36,4% de los encuestados considera que siempre la capacitación dentro de la gerencia de obras de la MDY se da en todos los niveles y de forma constante, igual que el 36,4% que opina que casi siempre, el 15,2% considera que a veces, el 12,1% piensa que nunca.

**Tabla 11** ¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,1
Casi nunca	2	6,1
A veces	1	3,0
Casi siempre	5	15,2
Siempre	21	63,6
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 10** ¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?



**Interpretación:**

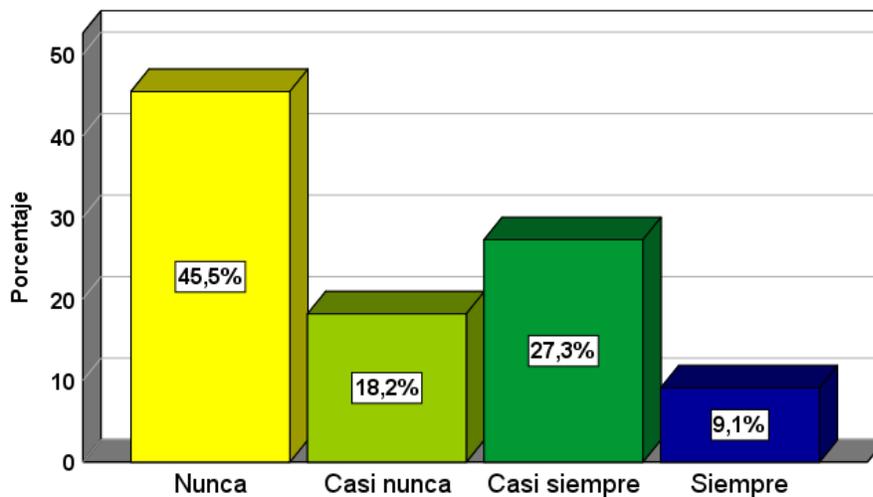
De lo que se observa en la tabla 11 y figura 10, el 63,6% de los encuestados considera que siempre dentro de la gerencia de obras se promueve el desarrollo personal de sus integrantes, el 15,2% opina que casi siempre, el 12,1% considera que nunca, el 61% piensa que casi nunca, y un 3% manifiesta que a veces.

**Tabla 12** ¿Existe capacitación para realizar sus labores por parte de sus superiores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	45,5
Casi nunca	6	18,2
Casi siempre	9	27,3
Siempre	3	9,1
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 11** ¿Existe capacitación para realizar sus labores por parte de sus superiores?



superiores?

**Interpretación:**

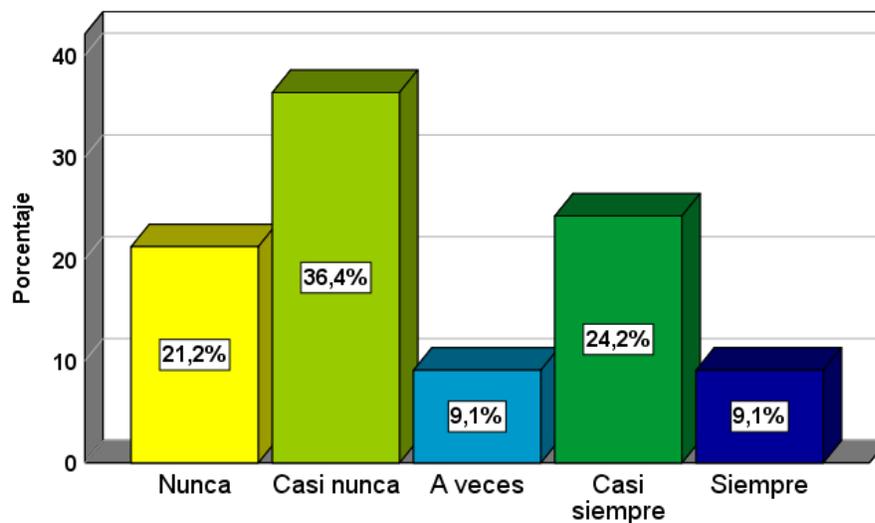
De lo que se observa en la tabla 12 y figura 11, el 45,5% de los encuestados considera que nunca existe capacitación para realizar sus labores por parte de sus superiores dentro de la gerencia de obras de la MDY, el 27,3% opina que casi siempre, el 18,2% considera que casi nunca, el 9,1% piensa que siempre.

**Tabla 13** ¿Existe una política de evaluación dentro de su institución?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	21,2
Casi nunca	12	36,4
A veces	3	9,1
Casi siempre	8	24,2
Siempre	3	9,1
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 12** ¿Existe una política de evaluación dentro de su institución?



**Interpretación:**

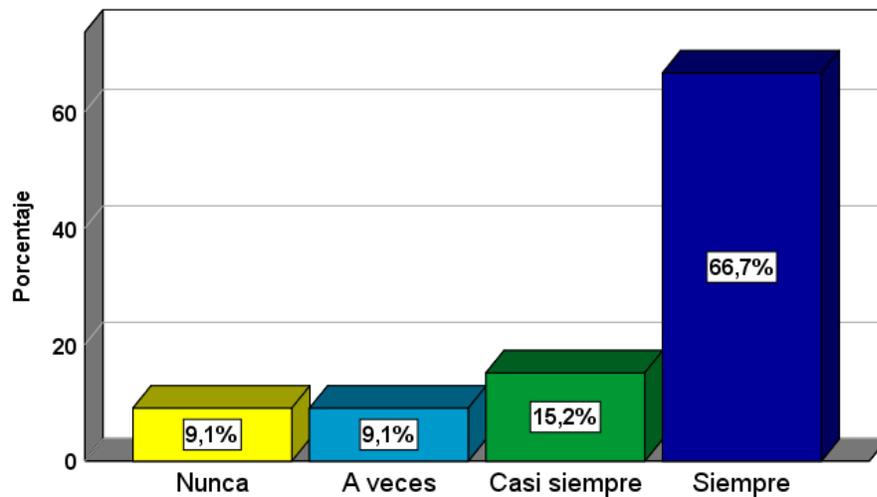
De lo que se observa en la tabla 13 y figura 12, el 36,4% de los encuestados considera que casi nunca existe una política de evaluación dentro de la gerencia de obras de la MDY, el 24,2% opina que casi siempre, el 21,2% considera que nunca, el 9,1% piensa que siempre, igual que el 9,1% que manifiesta que a veces.

**Tabla 14** ¿Considera que la evaluación de competencias es de acuerdo al trabajo que realiza?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,1
A veces	3	9,1
Casi siempre	5	15,2
Siempre	22	66,7
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 13** ¿Considera que la evaluación de competencias es de acuerdo al trabajo que realiza?



**Interpretación:**

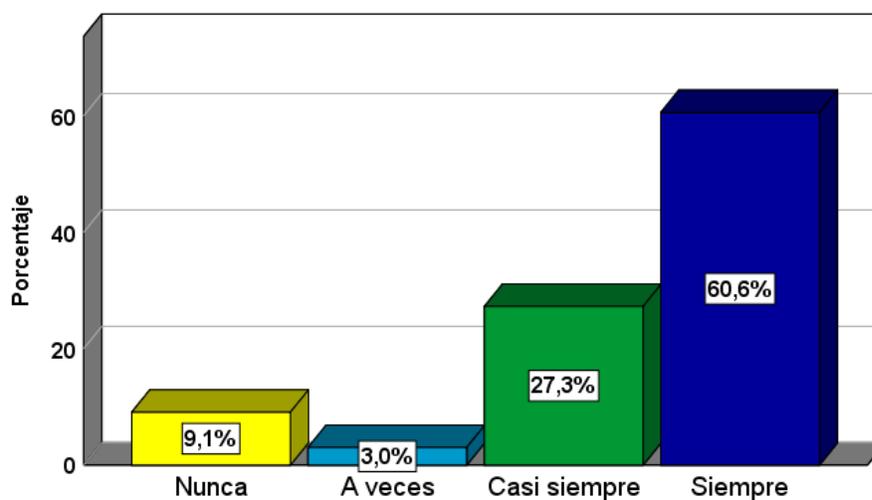
De lo que se observa en la tabla 14 y figura 13, el 66,7% de los encuestados considera que siempre la evaluación de competencias es de acuerdo al trabajo que realiza en la gerencia de obras de la MDY, el 15,2% opina que casi siempre, el 9,1% considera que nunca, igual que el 9,1% que manifiesta que a veces.

**Tabla 15** ¿Su institución le otorga retroalimentación, después de realizar las evaluaciones?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,1
A veces	1	3,0
Casi siempre	9	27,3
Siempre	20	60,6
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 14** ¿Su institución le otorga retroalimentación, después de realizar las evaluaciones?



**Interpretación:**

De lo que se observa en la tabla 15 y figura 14, el 60,6% de los encuestados considera que siempre su institución le otorga retroalimentación, después de realizar las evaluaciones, el 27,3% opina que casi siempre, el 9,1% considera que nunca, el 3% manifiesta que a veces.

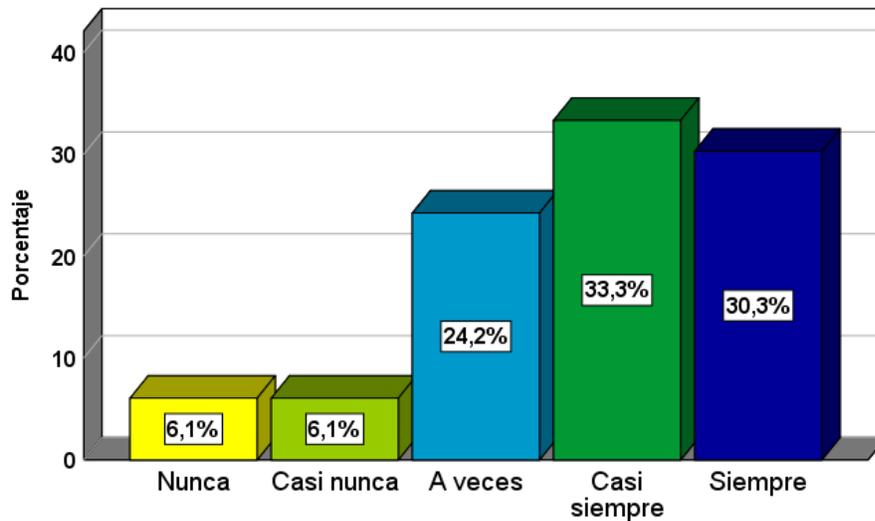
#### 4.2.2. Competitividad laboral

**Tabla 16** Resultados Competitividad laboral (Agrupado)

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,1
Casi nunca	2	6,1
A veces	8	24,2
Casi siempre	11	33,3
Siempre	10	30,3
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 15** Resultados Competitividad laboral (Agrupado)



#### **Interpretación:**

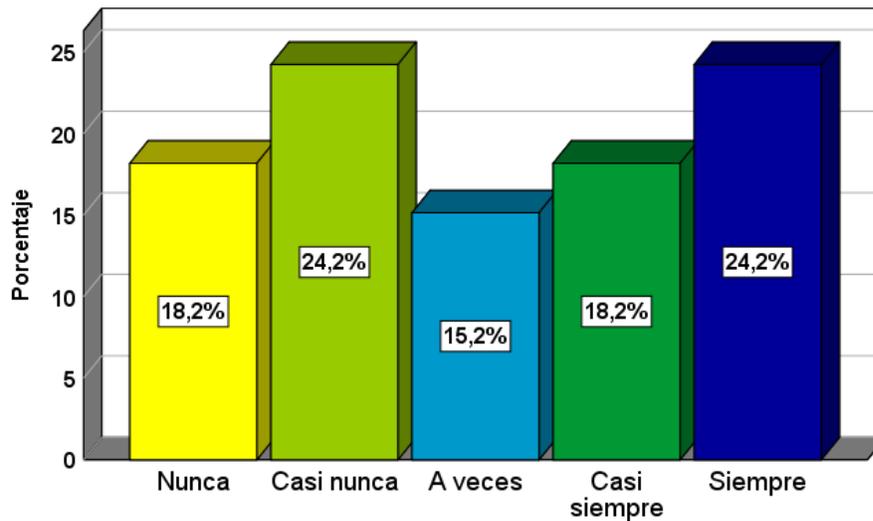
De lo que se observa en la tabla 16 y figura 15, el 33,3% de los encuestados manifiesta que casi siempre se tiene una buena competitividad laboral en la gerencia de obras de la MDY, 30,3% opina que siempre, 24,2% considera que a veces, 6,1% piensa que casi nunca, igual al 6,1% que declara que casi nunca.

**Tabla 17** ¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en la MDY?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	18,2
Casi nunca	8	24,2
A veces	5	15,2
Casi siempre	6	18,2
Siempre	8	24,2
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 16** ¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en la MDY?



**Interpretación:**

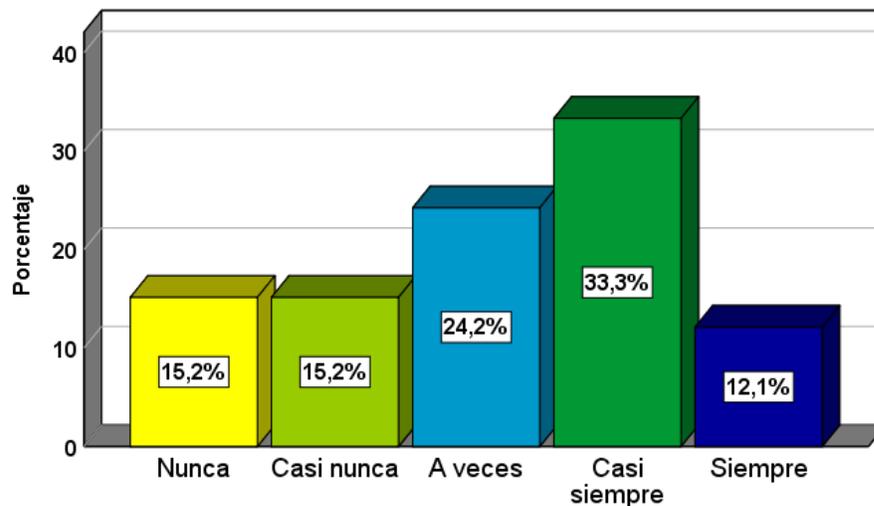
De lo que se observa en la tabla 17 y figura 16, el 24,2% de los encuestados considera que siempre se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en la gerencia de obras de la MDY, similar que el 24,2% que opina que casi nunca, el 18,2% considera que casi siempre, igual al 18,2% que piensa que nunca, el 15,2% manifiesta que a veces.

**Tabla 18** ¿Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la MDY?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15,2
Casi nunca	5	15,2
A veces	8	24,2
Casi siempre	11	33,3
Siempre	4	12,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 17** ¿Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la MDY?



**Interpretación:**

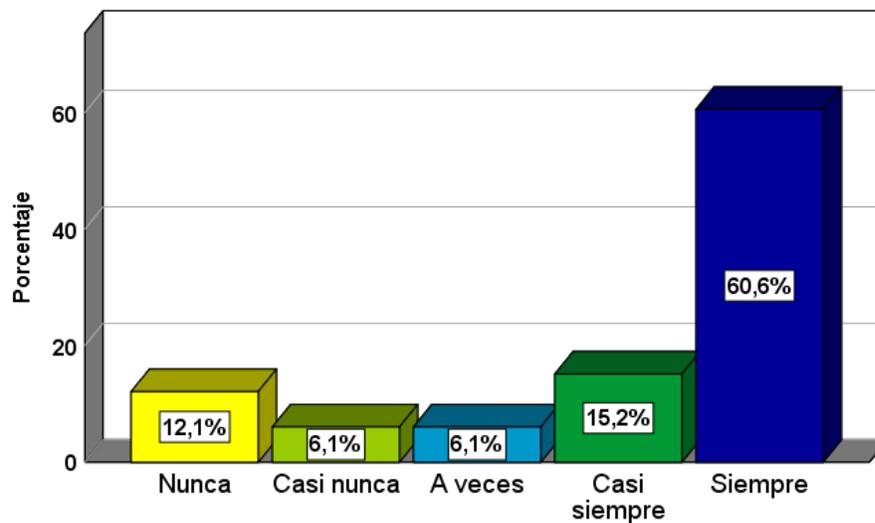
De lo que se observa en la tabla 18 y figura 17, el 33,3% de los encuestados considera que casi siempre desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el MOF de la MDY, el 24,2% opina que a veces, el 15,2% considera que casi nunca, igual al 15,2% que piensa que nunca, el 12,1% manifiesta que siempre.

**Tabla 19** ¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en la MDY?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,1
Casi nunca	2	6,1
A veces	2	6,1
Casi siempre	5	15,2
Siempre	20	60,6
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 18** ¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en la MDY?



**Interpretación:**

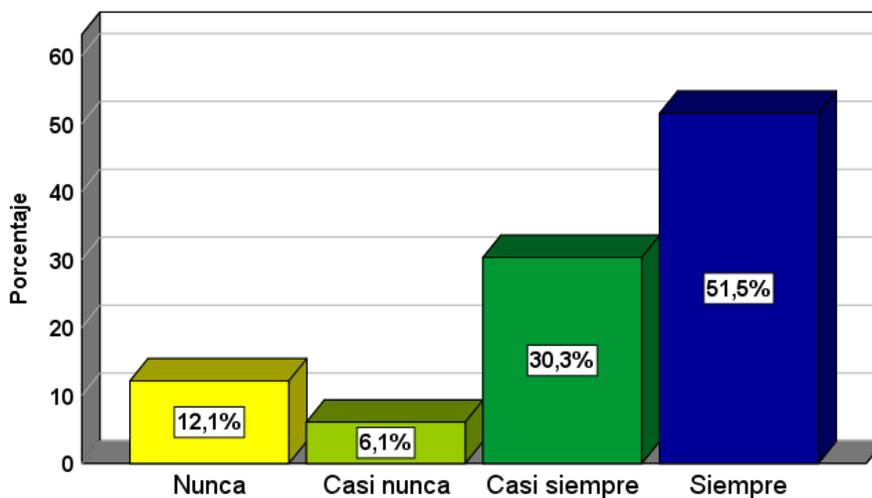
De lo que se observa en la tabla 19 y figura 18, el 60,6% de los encuestados considera que siempre ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en la MDY, el 15,2% opina que casi siempre, el 12,1% considera que nunca, el 6,1% piensa que casi nunca, igual que el 6,1% que manifiesta que a veces.

**Tabla 20** ¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,1
Casi nunca	2	6,1
Casi siempre	10	30,3
Siempre	17	51,5
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 19** ¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?



**Interpretación:**

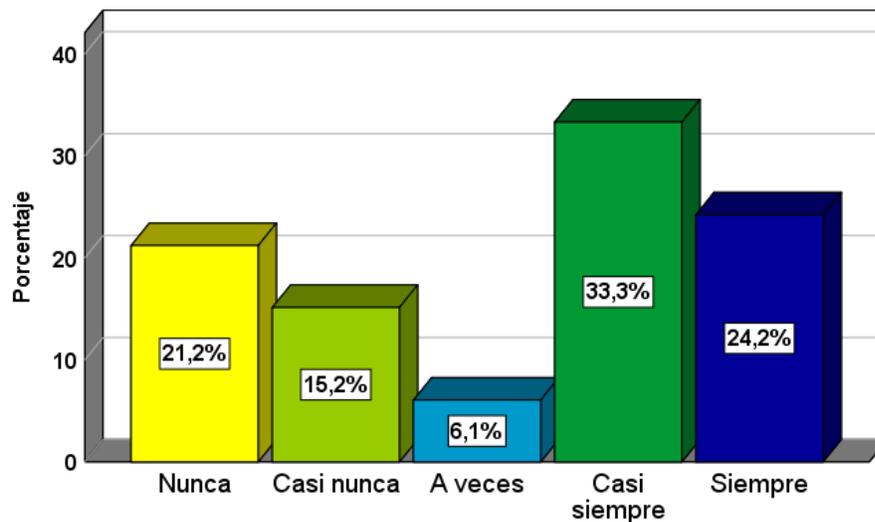
De lo que se observa en la tabla 20 y figura 19, el 51,5% de los encuestados considera que siempre desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo en la gerencia de obras de la MDY, el 30,3% opina que casi siempre, el 12,1% considera que nunca, el 6,1% piensa que casi nunca.

**Tabla 21** ¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	21,2
Casi nunca	5	15,2
A veces	2	6,1
Casi siempre	11	33,3
Siempre	8	24,2
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 20** ¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?



**Interpretación:**

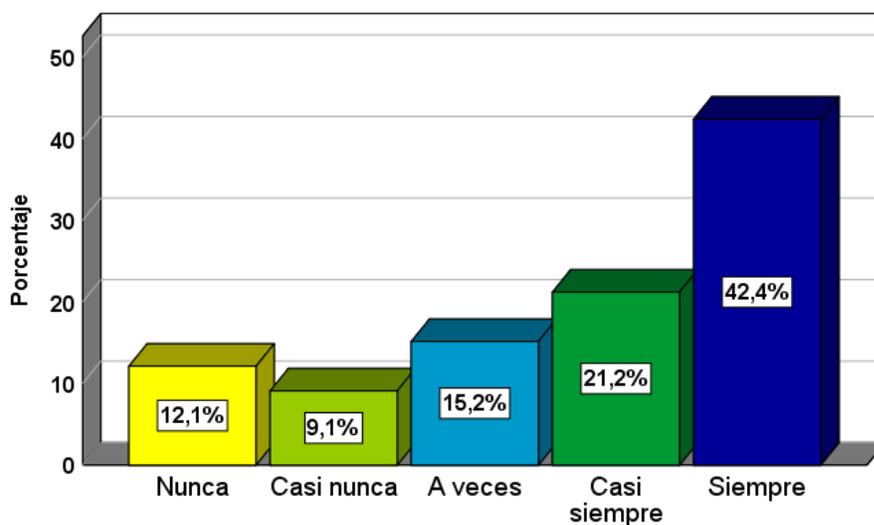
De lo que se observa en la tabla 21 y figura 20, el 33,3% de los encuestados considera que casi siempre ante una situación conflictiva, recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo en la gerencia de obras de la MDY, el 24,2% opina que siempre, el 21,2% considera que nunca, el 15,2% piensa que casi nunca y el 6,1% manifiesta que a veces.

**Tabla 22** ¿Posee una comunicación empática con sus colegas y usuarios de la MDY?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,1
Casi nunca	3	9,1
A veces	5	15,2
Casi siempre	7	21,2
Siempre	14	42,4
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 21** ¿Posee una comunicación empática con sus colegas y usuarios de la MDY?



**Interpretación:**

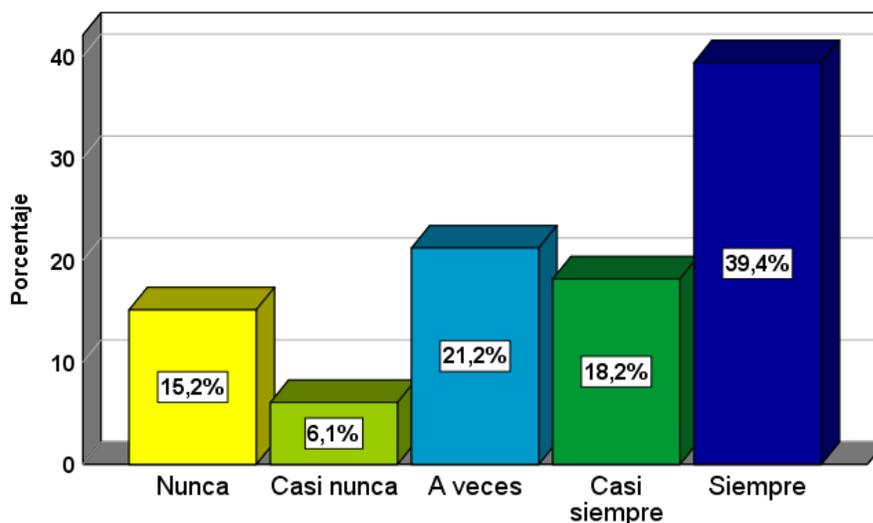
De lo que se observa en la tabla 22 y figura 21, el 42,4% de los encuestados considera que siempre posee una comunicación empática con sus colegas y usuarios de la gerencia de obras de la MDY, el 21,2% opina que casi siempre, el 15,2% considera que a veces, el 12,1% piensa que nunca y el 9,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 23** ¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15,2
Casi nunca	2	6,1
A veces	7	21,2
Casi siempre	6	18,2
Siempre	13	39,4
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 22** ¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?



**Interpretación:**

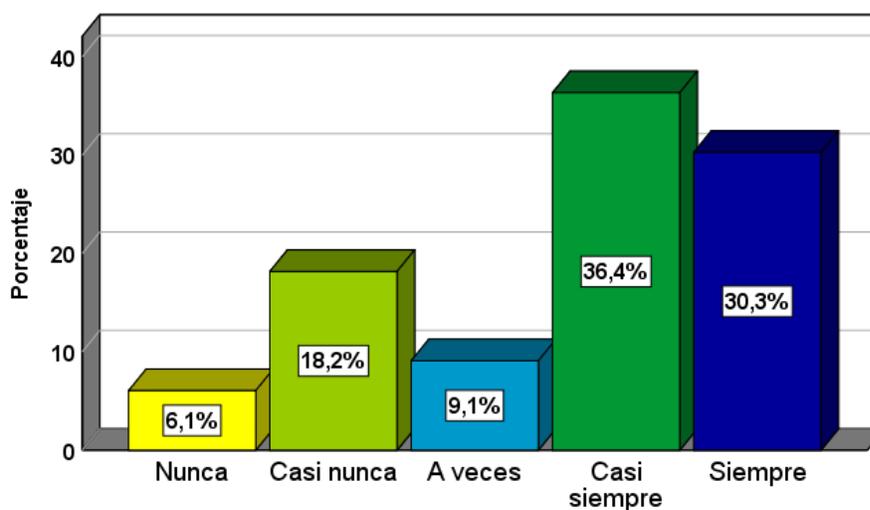
De lo que se observa en la tabla 23 y figura 22, el 39,4% de los encuestados considera que siempre existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo de la gerencia de obras de la MDY, el 21,2% opina que a veces, el 18,2% considera que casi siempre, el 15,2% piensa que nunca y el 6,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 24** ¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en su área de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,1
Casi nunca	6	18,2
A veces	3	9,1
Casi siempre	12	36,4
Siempre	10	30,3
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 23** ¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en su área de trabajo?



**Interpretación:**

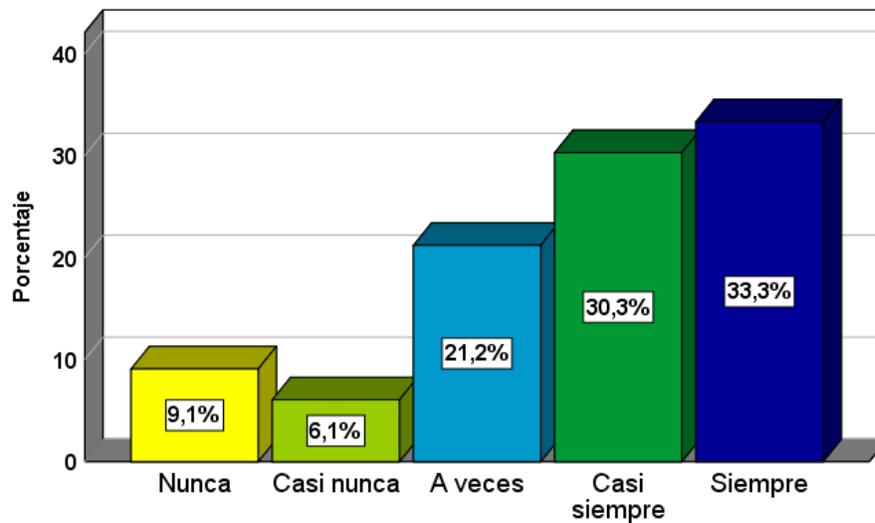
De lo que se observa en la tabla 24 y figura 23, el 36,4% de los encuestados considera que casi siempre alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en su área de trabajo de la gerencia de obras de la MDY, el 30,3% opina que siempre, el 18,2% considera que casi nunca, el 9,1% piensa que a veces y el 6,1% manifiesta que nunca.

**Tabla 25** ¿Usted cumple puntualmente con sus funciones encomendadas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,1
Casi nunca	2	6,1
A veces	7	21,2
Casi siempre	10	30,3
Siempre	11	33,3
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 24** ¿Usted cumple puntualmente con sus funciones encomendadas?



**Interpretación:**

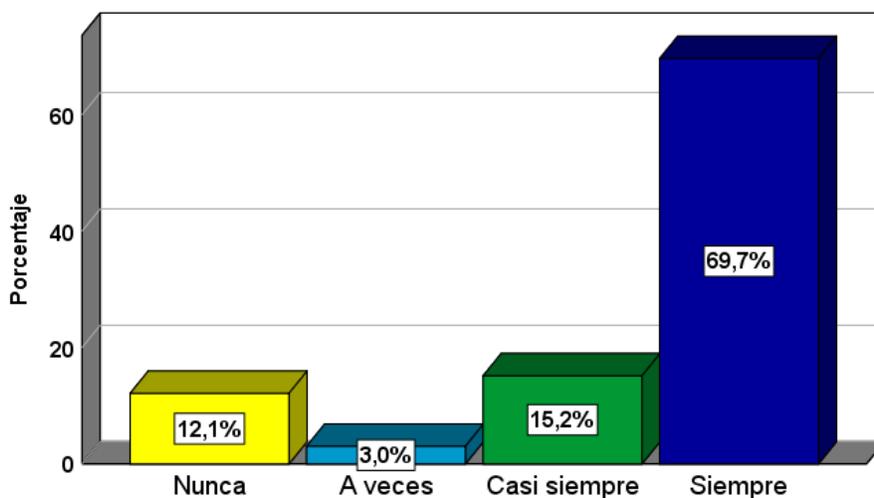
De lo que se observa en la tabla 25 y figura 24, el 33,3% de los encuestados considera que siempre cumple puntualmente con sus funciones encomendadas en la gerencia de obras de la MDY, el 30,3% opina que casi siempre, el 21,2% considera que a veces, el 9,1% piensa que nunca y el 6,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 26** ¿Usted se adapta a los cambios en los procesos administrativos que se presentan?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,1
A veces	1	3,0
Casi siempre	5	15,2
Siempre	23	69,7
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 25** ¿Usted se adapta a los cambios en los procesos administrativos que se presentan?



**Interpretación:**

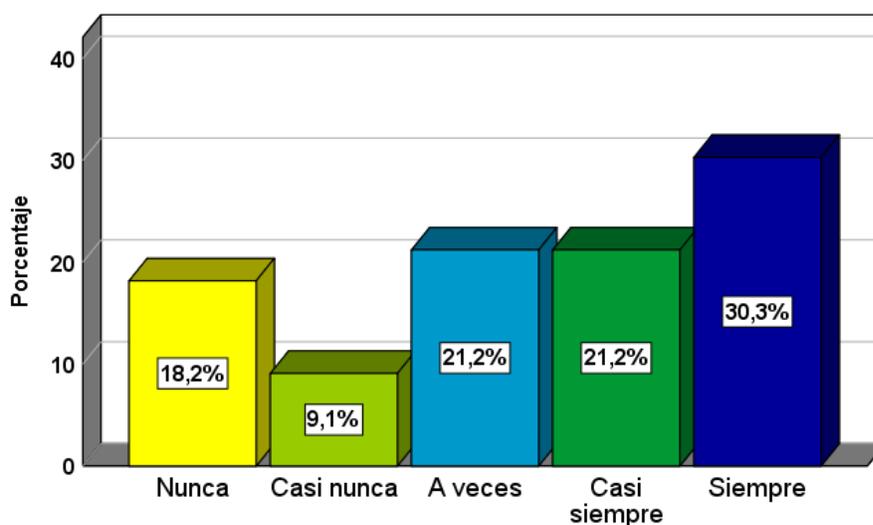
De lo que se observa en la tabla 26 y figura 25, el 66,7% de los encuestados considera que siempre se adapta a los cambios en los procesos administrativos que se presentan en la gerencia de obras de la MDY, el 15,2% opina que casi siempre, el 12,1% considera que nunca, y el 3% manifiesta que a veces.

**Tabla 27** ¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios de su área de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	18,2
Casi nunca	3	9,1
A veces	7	21,2
Casi siempre	7	21,2
Siempre	10	30,3
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 26** ¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios de su área de trabajo?



**Interpretación:**

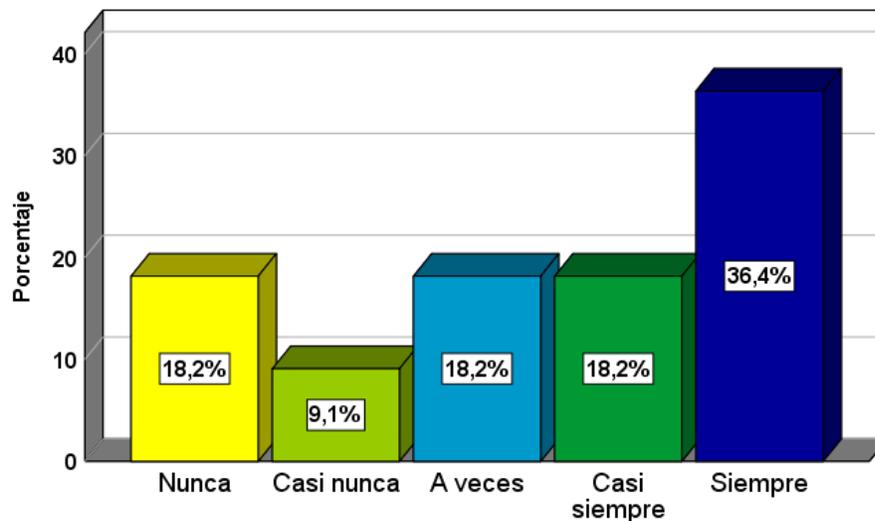
De lo que se observa en la tabla 27 y figura 26, el 30,3% de los encuestados considera que siempre identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios de su área de trabajo de la gerencia de obras de la MDY, el 21,2% opina que casi siempre, igual que el 21,2% que considera que a veces, el 18,2% piensa que nunca y el 9,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 28** ¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	18,2
Casi nunca	3	9,1
A veces	6	18,2
Casi siempre	6	18,2
Siempre	12	36,4
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 27** ¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores?



**Interpretación:**

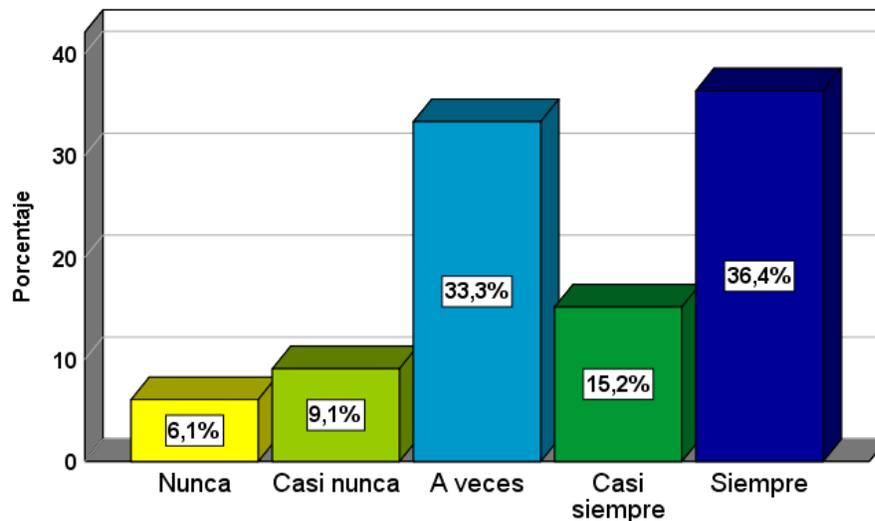
De lo que se observa en la tabla 28 y figura 27, el 36,4% de los encuestados considera que siempre retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores de la gerencia de obras de la MDY, el 18,2% opina que casi siempre, igual que el 18,2% que considera que a veces, el 18,2% piensa que nunca y el 9,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 29** ¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar los problemas que se le presentan en sus labores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,1
Casi nunca	3	9,1
A veces	11	33,3
Casi siempre	5	15,2
Siempre	12	36,4
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 28** ¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar los problemas que se le presentan en sus labores?



**Interpretación:**

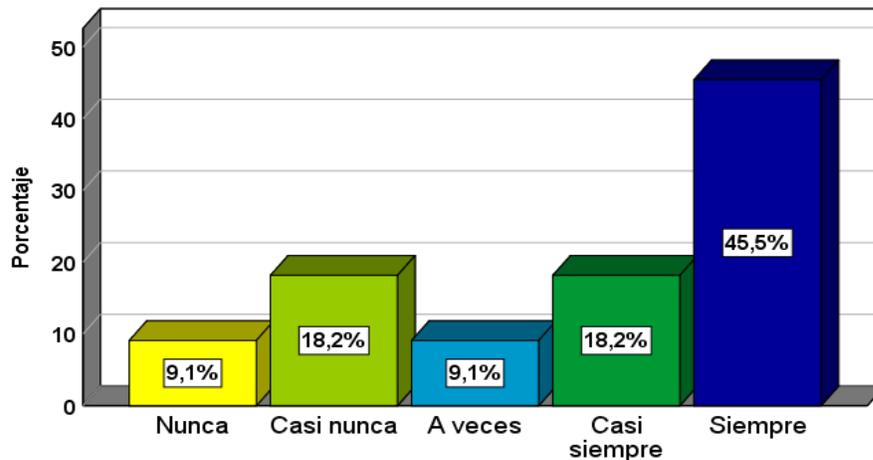
De lo que se observa en la tabla 29 y figura 28, el 36,4% de los encuestados considera que siempre aplica habilidades comunicativas para solucionar los problemas que se le presentan en sus labores de la MDY, el 33,3% opina que a veces, el 15,2% considera que casi siempre, el 9,1% piensa que casi nunca y el 6,1% manifiesta que nunca.

**Tabla 30** ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios de su área de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,1
Casi nunca	6	18,2
A veces	3	9,1
Casi siempre	6	18,2
Siempre	15	45,5
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 29** ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios de su área de trabajo?



**Interpretación:**

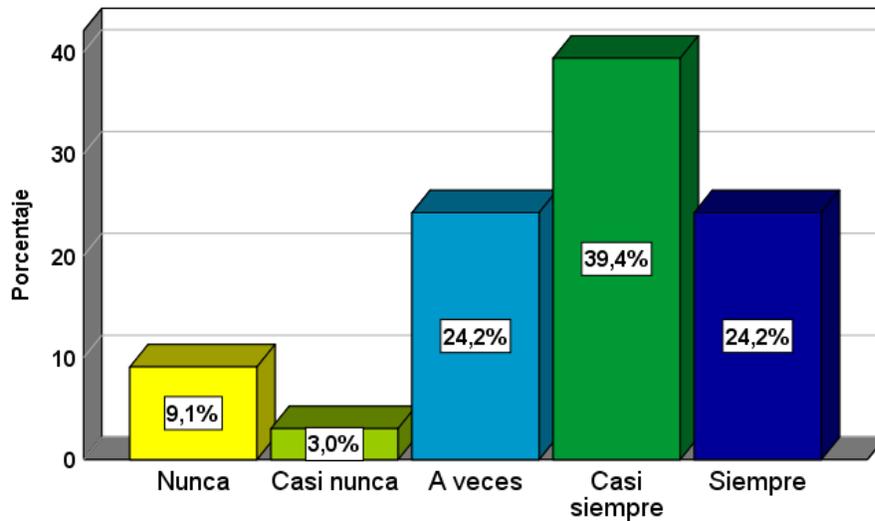
De lo que se observa en la tabla 30 y figura 29, el 45,5% de los encuestados considera que siempre sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios de su área de trabajo, el 18,2% opina que casi siempre, igual al 18,2% que considera que casi nunca, el 9,1% piensa que a veces, igual que el 9,1% que manifiesta que nunca.

**Tabla 31** ¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,1
Casi nunca	1	3,0
A veces	8	24,2
Casi siempre	13	39,4
Siempre	8	24,2
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 30** ¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?



**Interpretación:**

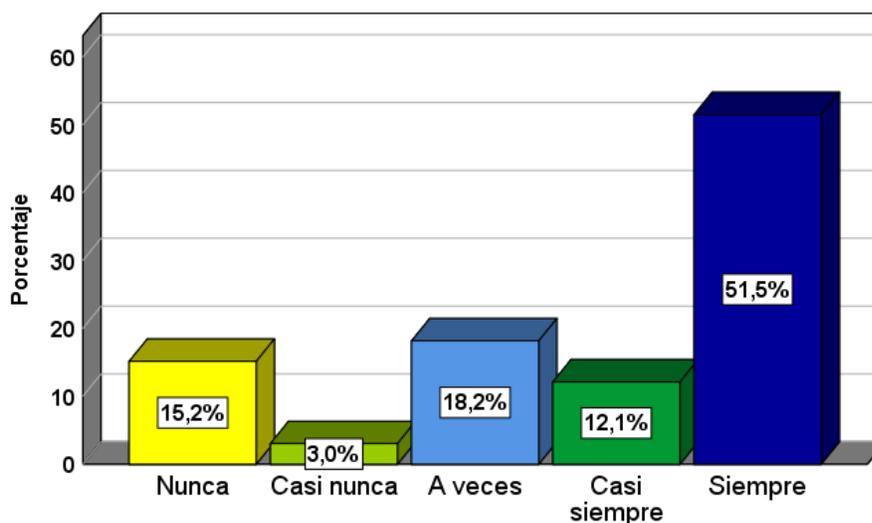
De lo que se observa en la tabla 31 y figura 30, el 39,4% de los encuestados considera que casi siempre realiza acciones rápidas ante una situación problemática, el 24,2% opina que siempre, igual al 24,2% considera que a veces, el 9,1% piensa que nunca, el 3% manifiesta que nunca.

**Tabla 32** ¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos de su área de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15,2
Casi nunca	1	3,0
A veces	6	18,2
Casi siempre	4	12,1
Siempre	17	51,5
Total	33	100,0

**Fuente:** Cuestionario de la investigación

**Figura 31** ¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos de su área de trabajo?



**Interpretación:**

De lo que se observa en la tabla 32 y figura 31, el 51,5% de los encuestados considera que siempre toma la iniciativa para la solución de conflictos internos de su área de trabajo, el 18,2% opina que a veces, el 15,2% considera que nunca, el 12,1% piensa que casi siempre, el 3% manifiesta que casi nunca.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

En esta fase del estudio, se aplicó la prueba estadística del coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Esta elección se cimienta en su naturaleza no paramétrica, admitiendo así evaluar la fuerza de la asociación entre las variables Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral. La medida de esta asociación se enunció mediante el coeficiente de correlación ( $r_s$ ), cuyos valores fluctúan entre +1 y -1. De acuerdo a lo establecido en la tabla

#### a) Coeficiente de Correlación:

Rho de Spearman

**Tabla 33** Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** Hernández Sampieri et al. (2014)

#### b) Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$  (5%)

**c) Regla de decisión:**

Si  $p \leq \alpha$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ )

**4.3.1. Prueba de hipótesis general:**

$H_1$ = Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

$H_0$ = No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Tabla 34** Correlación entre gestión del talento humano y competitividad laboral

		Gestión del talento humano	Competitividad Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,788*	
		Sig. (bilateral)	,014	
	N	33	33	
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,788*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	33	33

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

Fuente: SPSS versión 26

Elaboración: en base al cuestionario aplicado

**Interpretación:**

De los datos que se observan en la tabla 34, se tiene un nivel de correlación de ,788. Según los resultados derivados de la aplicación de la fórmula para calcular

el coeficiente de Rho de Spearman, se tiene una correlación positiva alta, así mismo se obtuvo un valor de P igual a 0,014, el cual es inferior al umbral de 0,05. En virtud de este hallazgo, se respalda la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que corresponde a la hipótesis de estudio, mientras que se descarta la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por consiguiente, podemos afirmar que:

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

#### 4.3.2. Prueba de hipótesis específicas:

##### a. Prueba de hipótesis específica 1:

$H_1$ = Existe relación significativa entre la selección del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

$H_0$ = No existe relación significativa entre la selección del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Tabla 35** Correlación entre selección del personal y competitividad laboral

		Selección del personal	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,792*
	Competitividad Laboral	N	33
		Coeficiente de correlación	,792*
	Sig. (bilateral)	,012	.
	N	33	33

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

Fuente: SPSS versión 26

Elaboración: en base al cuestionario aplicado

### **Interpretación:**

De los datos que se visualizan en la tabla 35, se tiene un nivel de correlación de ,792. Según los resultados derivados de la aplicación de la fórmula para calcular el coeficiente de Rho de Spearman, se tiene una correlación positiva alta, así mismo se obtuvo un valor de P igual a 0,012, el cual es inferior al umbral de 0,05. En virtud de este hallazgo, se respalda la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que corresponde a la hipótesis de estudio, mientras que se descarta la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por consiguiente, podemos afirmar que:

Existe relación significativa entre la selección del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

#### **b. Prueba de hipótesis específica 2:**

$H_1$ = Existe relación significativa entre la integración del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

$H_0$ = No existe relación significativa entre la integración del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Tabla 36** Correlación entre integración del personal y competitividad laboral

		Integración del personal	Competitividad Laboral	
Rho de Spearman	Integración del personal	Coeficiente de correlación	,756*	
		Sig. (bilateral)	,011	
	N	33	33	
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,756*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	33	33

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

Fuente: SPSS versión 26

Elaboración: en base al cuestionario aplicado

#### **Interpretación:**

De los datos que se conciben en la tabla 36, se tiene un nivel de correlación de ,756. Según los resultados derivados de la aplicación de la fórmula para calcular el coeficiente de Rho de Spearman, se tiene una correlación positiva alta, así mismo se obtuvo un valor de P igual a 0,011, el cual es inferior al umbral de 0,05. En virtud de este hallazgo, se respalda la hipótesis alternativa (H1), que corresponde a la hipótesis de estudio, mientras que se descarta la hipótesis nula (H0). Por consiguiente, podemos afirmar que:

Existe relación significativa entre la integración del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**c. Prueba de hipótesis específica 3:**

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Tabla 37** Correlación entre capacitación del personal y competitividad laboral

		Capacitación del personal	Competitividad Laboral	
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	,732*	
		Sig. (bilateral)	,011	
	N	33	33	
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,732*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	33	33

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

Fuente: SPSS versión 26

Elaboración: en base al cuestionario aplicado

**Interpretación:**

De los datos que se representan en la tabla 37, se tiene un nivel de correlación de ,756. Según los resultados derivados de la aplicación de la fórmula para calcular el coeficiente de Rho de Spearman, se tiene una correlación positiva alta, así mismo se obtuvo un valor de P igual a 0,011, el cual es inferior al umbral de 0,05. En virtud de este hallazgo, se respalda la

hipótesis alternativa (H1), que corresponde a la hipótesis de estudio, mientras que se descarta la hipótesis nula (H0). Por consiguiente, podemos afirmar que:

Existe relación significativa entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**d. Prueba de hipótesis específica 4:**

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Tabla 38** Correlación entre evaluación del personal y competitividad laboral

		Evaluación del personal	Competitividad Laboral	
Rho de Spearman	Evaluación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,762*	
	Competitividad Laboral	N	.	
		Sig. (bilateral)	,012	
			N	33
			N	33

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

Fuente: SPSS versión 26

Elaboración: en base al cuestionario aplicado

### **Interpretación:**

De los datos que se presentan en la tabla 38, se tiene un nivel de correlación de ,762. Según los resultados derivados de la aplicación de la fórmula para calcular el coeficiente de Rho de Spearman, se tiene una correlación positiva alta, así mismo se obtuvo un valor de P igual a 0,012, el cual es inferior al umbral de 0,05. En virtud de este hallazgo, se respalda la hipótesis alternativa (H1), que corresponde a la hipótesis de estudio, mientras que se descarta la hipótesis nula (H0). Por consiguiente, podemos afirmar que:

Existe relación significativa entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

#### **4.4. Discusión de resultados**

De acuerdo con el objetivo general. Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023. Los resultados conseguidos determinan una relación positiva sustancial entre las variables "Gestión del talento humano" y "competitividad laboral" en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha en el año 2023. Esta conexión significativa se ratificó a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que registró un valor de 0.788, con una significancia de 0.014. Al considerar que este último valor es inferior al umbral de 0.05, con lo que se respalda la hipótesis de estudio, indicando así una gestión eficaz del talento humano y su impacto positivo en la competitividad laboral de los colaboradores.

Nuestros resultados, guardan relación con los conseguidos por Abad (2022) quien nos manifiesta que:

Hay una relación significativa entre la admisión del talento humano y competitividad laboral, esta relación permitió afirmar que, para alcanzar un nivel eficiente en la competitividad laboral de la casa de apuestas deportivas, se debe tomar acciones en el proceso de reclutamiento, selección e integración laboral. (p. 41)

En relación a nuestro primer objetivo específico se redactó: Establecer el nivel de relación entre la selección del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2022. Los resultados encontrados mediante la correlación del rho de Spearman nos manifiestan que existe una correlación positiva alta del orden de ,792 con una significancia de 0.012. Al considerar que este último valor es menor al umbral de 0.05, con lo que se respalda la hipótesis de estudio, indicando así que una gestión eficaz de la selección del personal, influye positivamente en la competitividad laboral.

En lo concerniente al segundo objetivo específico. Determinar el nivel de relación entre la integración del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2022. Los resultados encontrados mediante la correlación del rho de Spearman nos manifiestan que existe una correlación positiva alta del orden de ,756 con una significancia de 0.011. Al considerar que este último valor es menor al umbral de 0.05, con lo que se defiende la hipótesis de estudio, revelando así que una gestión eficaz de la integración del personal, influye positivamente en la competitividad laboral.

Relativo a nuestro tercer objetivo específico. Determinar el nivel de relación entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2022. Los resultados encontrados mediante la correlación del rho de Spearman nos exteriorizan que existe una correlación positiva alta del orden de ,732 con una significancia de 0.011. Al discurrir que este último valor es

menor al umbral de 0.05, con lo que se defiende la hipótesis de estudio, manifestando así que una gestión eficaz de la capacitación del personal, influye positivamente en la competitividad laboral.

Respecto a nuestro cuarto objetivo específico. Determinar el nivel de relación entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2022. Los resultados hallados mediante la correlación del rho de Spearman nos exponen que existe una correlación positiva alta del orden de ,762 con una significancia de 0.012. Al encontrar que este último valor es menor al umbral de 0.05, con lo que se resguarda la hipótesis de estudio, manifestando así que una gestión eficaz de la evaluación del personal, influye positivamente en la competitividad laboral.

## CONCLUSIONES

- 1) Se determino que existe una correlación positiva alta del orden de ,788 entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- 2) Se estableció que existe una correlación positiva alta del orden de ,792 entre la selección del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- 3) Se determino que existe una correlación positiva alta del orden de ,756 entre la integración del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- 4) Se determino que existe una correlación positiva alta del orden de ,732 entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.
- 5) Se determino que existe una correlación positiva alta del orden de ,762 entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

## **RECOMENDACIONES**

A los encargados de la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, se les recomienda:

- 1) Realizar cursos y/o talleres sobre gestión del talento humano y competitividad laboral, dirigido a sus colaboradores nombrados y contratados.
- 2) Efectuar procesos de selección de personal más abiertos y transparentes, desde la convocatoria mediante avisos o comunicados en los principales medios de comunicación de la localidad, hasta el proceso mismo de la selección.
- 3) Ejecutar métodos de integración del personal nuevo, mediante inducción y capacitación en las tareas a desarrollar.
- 4) Efectuar procesos de capacitación constantes a sus colaboradores en temas no solo técnicos, sino también e lo referente a mejorar sus habilidades sociales, como por ejemplo inteligencia emocional y ética pública.
- 5) Realizar evaluaciones periódicas sobre el desempeño laboral de sus colaboradores, con la finalidad de mejorar su competitividad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Vidal, A. L. (2022). Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94567>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La trilogía Tomo I*. Buenos Aires,; Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Comportamientos. La trilogía Tomo II. Nuevos conceptos y enfoques* (Vol. II). Buenos Aires: Granica.
- American Psychological Association - APA. (2020). *Guía Normas APA* (7ma. ed.). Washington D. C.: American Psychological Association. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Tercera edición). México: Pearson.
- Blanco, C. (2011). *Encuestas y estadísticas : métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Byars, L. L., & Rue, R. W. (1996). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Irwin.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos. Quinta edición*. Bogotá: McGrawHill Intramericana S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Deloitte . (2023). *Tendencias Globales de Capital Humano 2023: Nuevos fundamentos para un mundo sin fronteras*. Deloitte .  
<https://doi.org/https://www2.deloitte.com/ni/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2023.html>
- Guerra Dionicio, J. A., & Tomas Tadeo, S. L. (2022). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3203>
- Guerrón Morán, M. G. (2022). La gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en el GAD Municipal del cantón Penipe. {Tesis de Grado}. Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10050>
- Guevara Huamán, C. (2022). Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Hualgayoc, 2019. [Tesis de Postgrado]. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5250>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación 6a ed*. México : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Lozano Jibaja, T. d. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Las Pirias, Jaén, 2021. [Tesis de Pregrado]. Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10528>

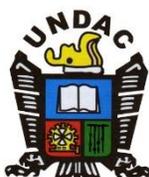
- Mejía Giraldo, A., & Montoya Serrano, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Internacional.
- Moisés Ríos, B. W., Ango Bedriñama, J. H., & Palomino Vargas, V. A. (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Lima: San Marcos.  
[https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/disenio-del-proyecto-de-investigacion-cientifica\\_84226](https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/disenio-del-proyecto-de-investigacion-cientifica_84226)
- Molina Valdez, D. L. (2022). Gestión del Talento Humano y competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91404>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rojas Tejada, A., Fernández Prados, J. S., & Pérez Meléndez, C. (2017). *Investigar mediante encuestas*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Santana Leitne, A. (2017). *Análisis cuantitativo. Técnicas para describir y explicar en Ciencias Sociales*. Barcelona: Editorial UOC (Oberta UOC Publishing, SL).
- Schuler, R. S. (1992). Strategic human resource management: linking the people with the strategic needs of the business. *Organizational Dynamics*, 13(4), 18-32.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0734371X9301300405>
- Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. (2015). Estado del arte de la gestión estratégica del talento humano. En *Gestión estratégica del talento humano* (págs. 23-60). Bogota: Ediciones Uniandes.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Yoder, D. (1983). *Manejo de personal y relaciones industriales*. México: Editorial Continental.

Zevallos Ore, E. D. (2019). *Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. [Tesis de Pregrado]*. Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1483>

**ANEXOS**

Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Escuela de Administración

Encuesta a los Colaboradores de la Gerencia de Obras de la Municipalidad  
Distrital de Yanacancha

Señor (a) colaborador (a)

Le agradecemos anticipadamente por su asistencia, para contestar la presente encuesta para la tesis: Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral en la Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el número de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

<b>NUNCA</b>	<b>1</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>A VECES</b>	<b>3</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>

<b>Variable 1: Gestión del Talento Humano</b>						
	<b>Dimensión 1: Selección del Talento Humano</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted que en su entidad se planifica la selección del personal?					
2	¿Considera usted que su entidad lanza a concurso para el reclutamiento del personal?					
3	¿Considera usted que en su entidad se incorpora de manera transparente al personal seleccionado?					
	<b>Dimensión 2: Integración del Talento Humano</b>					
4	¿Considera usted que se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora a su institución?					
5	¿Considera usted que en su institución existe un agradable proceso de socialización entre el personal?					

6	¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?					
<b>Dimensión 3: Capacitación del Talento Humano</b>						
7	¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?					
8	¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?					
9	¿Existe capacitación para realizar sus labores por parte de sus superiores?					
<b>Dimensión 4: Evaluación del Talento Humano</b>						
10	¿Existe una política de evaluación dentro de su institución?					
11	¿Considera que la evaluación de competencias es de acuerdo a trabajo que realiza?					
12	¿Su institución le otorga retroalimentación, después de realizar las evaluaciones?					

<b>Variable 2: Competitividad Laboral</b>						
	<b>Dimensión 1: Aptitudes Técnicas.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en la MDY?					
2	¿Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la MDY?					
3	¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en la MDY?					
	<b>Dimensión 2: Aptitudes Humanas</b>					
4	¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?					
5	¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?					
6	¿Posee una comunicación empática con sus colegas y usuarios de la MDY?					
7	¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?					
8	¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en su Área de trabajo?					
9	¿Usted cumple puntualmente con sus funciones encomendadas?					
10	¿Usted se adapta a los cambios en los procesos administrativos que se presentan?					
	<b>Dimensión 3: Aptitudes Conceptuales</b>					
11	¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios de su área de trabajo?					
12	¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores?					
13	¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar los problemas que se le presentan en sus labores?					
14	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios de su área de trabajo?					
15	¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?					

16	¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos de su Área de trabajo?					
----	--	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración







## Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

*Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,929	12

**Fuente:** Analizado con el SPSS V. 26

*Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable competitividad laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,945	16

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

### Anexo 03: Matriz de consistencia

#### Título: Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral en la Gerencia de Obras de la Municipalidad

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competitividad laboral en la gerencia de obras de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>			<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Métodos:</b> • Inductivo • Deductivo • Correlacional</p> <p><b>Técnicas:</b> • Observación • Encuesta • Revisión bibliográfica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Muestra:</b> 33 colaboradores</p> <p><b>Prueba de hipótesis:</b> Correlación de Pearson.</p>
<p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la selección del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer el nivel de relación entre la selección del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación significativa entre la selección del Personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>	<p><b>Variable 1</b> Gestión del Talento Humano</p>	<p>✓ Selección</p> <p>✓ Integración</p> <p>✓ Capacitación</p> <p>✓ Evaluación</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la integración del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la integración del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre la integración del Personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>		<p>✓ Aptitudes técnicas.</p> <p>✓ Aptitudes humanas.</p> <p>✓ Aptitudes conceptuales.</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la capacitación del personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre la capacitación del Personal y competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.</p>			
<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la evaluación del personal y competitividad</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la evaluación del personal y competitividad laboral en la</p>	<p>Existe relación significativa entre la evaluación del Personal y competitividad laboral en la</p>	<p><b>Variable 2</b> Competitividad Laboral</p>		

laboral en la Municipalidad Municipalidad Distrital de Municipalidad Distrital de  
Distrital de Yanacancha 2023? Yanacancha 2023. Yanacancha 2023.