



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA  
INMOBILIARIA GRUPO EM CONSTRUCTORES S.A.C. MIRAFLORES - 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORA**

NORMA GERALDINE AVALOS COTRINA  
ORCID: 0000-0002-6957-3267

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

**LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2021**

## **DEDICATORIA**

Este estudio está dedicado principalmente a Dios, a mis padres y a mi hermano en el cielo, por estar siempre a mi lado, brindándome su respaldo, confiando en mis capacidades para poder lograr mis metas.

### **AGRADECIMIENTOS**

Esta investigación, fue desarrollado con mucho esfuerzo y dedicación que no se hubiera logrado sin el apoyo de mis padres, por el apoyo y la fortaleza que me demuestran cada día, dándome toda su confianza para seguir con mis metas y a mi hermano, por enseñarme a ser valiente y luchar por mis sueños, porque, aunque no esté físicamente siempre está presente.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	8
<b>ABSTRACT</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	17
1.4 Limitaciones de la investigación.....	18
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios .....	20
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	25
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada .....	40
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	43
3.2 Población y muestra .....	44
3.3 Hipótesis .....	45
3.4 Variables – Operacionalización .....	46
3.5 Métodos y técnicas de investigación .....	48
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados .....	49
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos .....	51
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento .....	54
4.1.1 Análisis de fiabilidad .....	55
4.2 Resultados descriptivos de las variables .....	56
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones .....	58
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas .....	66
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio .....	67
4.6 Procedimientos correlacionales .....	67
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Discusiones .....	73

5.2	Conclusiones .....	76
5.3	Recomendaciones .....	77

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Colaboradores de la empresa inmobiliaria grupo EM Constructores.
- Tabla 2 Operacionalización de la variable gestión del talento humano.
- Tabla 3 Operacionalización de la variable competitividad.
- Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano.
- Tabla 5 Ficha técnica del cuestionario de competitividad.
- Tabla 6 Resultados de validación del cuestionario de gestión del talento humano.
- Tabla 7 Resultados de la validación del cuestionario de competitividad.
- Tabla 8 Fiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano.
- Tabla 9 Fiabilidad del instrumento de la variable competitividad.
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la variable competitividad.
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal.
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación del personal.
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal.
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal.
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión ventaja competitiva.
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la dimensión cadena de valor.
- Tabla 18 Análisis descriptivo de la dimensión marketing competitivo.
- Tabla 19 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación persuasiva.
- Tabla 20 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad.
- Tabla 21 Resultados de la prueba de normalidad de la variable competitividad.
- Tabla 22 Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y la competitividad.
- Tabla 23 Resultados de correlación entre la selección del personal y la competitividad.
- Tabla 24 Resultados de correlación entre la capacitación del personal y la competitividad.
- Tabla 25 Resultados de correlación entre el desarrollo del personal y la competitividad.
- Tabla 26 Resultados de correlación entre la retención del personal y la competitividad.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable competitividad.
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal.
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación del personal.
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal.
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal.
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión ventaja competitiva.
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión cadena de valor.
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión marketing competitivo.
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación persuasiva.
- Figura 11 Análisis descriptivo de los resultados en la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad.
- Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y competitividad.

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA  
INMOBILIARIA GRUPO EM CONSTRUCTORES S.A.C. MIRAFLORES - 2019**

**NORMA GERALDINE AVALOS COTRINA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

En el estudio evidencia una situación problemática relacionada a la falta de gestión del talento humano en la empresa inmobiliaria Grupo EM Constructores S.A.C., que viene afectando la competitividad de la empresa. A partir de ello se formuló el problema: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019? El objetivo es determinar la relación que entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019. La investigación es de tipo descriptiva, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. La población está conformada por 40 colaboradores de la empresa. En la prueba de contrastación de hipótesis se puede observar la correlación de 0,804 a un nivel de significancia de 0,000 lo cual evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores, asimismo existen correlaciones altas entre el proceso de capacitación, desarrollo y retención del personal con la competitividad de la empresa. Los resultados encontrados permiten recomendar la aplicación de un plan de acciones basados en estrategias de mejora de la gestión del talento humano que busque mejorar la competitividad de la empresa.

**Palabras clave:** competitividad, gestión del talento humano, motivación.



**MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND COMPETITIVENESS OF THE REAL  
ESTATE COMPANY GRUPO EM CONSTRUCTORES S.A.C. MIRAFLORES -  
2019**

**NORMA GERALDINE AVALOS COTRINA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The study shows a problematic situation related to the lack of human talent management in the real estate company Grupo EM Constructores SAC, which has been affecting the competitiveness of the company. From this, the problem was formulated: What relationship exists between the management of human talent and competitiveness in the real estate company Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019? The objective is to determine the relationship between the management of human talent and competitiveness in the real estate company Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019. The research is descriptive, correlational level, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. The population is made up of 40 company employees. In the hypothesis contrast test, a correlation of 0.804 can be observed at a significance level of 0.000, which shows that there is a positive and significant relationship between the management of human talent and competitiveness in the real estate company Grupo EM constructores, also high correlations between the process of training, development and retention of personnel with the competitiveness of the company. The results found allow us to recommend the application of an action plan based on strategies to improve the management of human talent that seeks to improve the competitiveness of the real estate company.

**Keywords:** competitiveness, human talent management, motivation.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en una empresa u organización ha evolucionado drásticamente con el transcurrir de los años; anteriormente, el departamento de recursos humanos se enfocaba únicamente a funciones como contrataciones, nóminas y beneficios. Sin embargo, actualmente las organizaciones comienzan a entender la importancia de contar con un equipo de colaboradores altamente identificados y comprometidos con los objetivos de la organización. Es decir, las organizaciones están tomando conciencia de lo importante que es contratar a un personal calificado y con potencialidades por adquirir conocimientos; que les permita formarlos adecuadamente en el desarrollo habilidades.

En este sentido, la investigación titulada *Gestión del talento humano y competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019*, analiza la situación problemática entendido como la deficiente gestión del talento humano en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores, la empresa no cuenta con un manejo adecuado del talento humano, que le permita contar con personal altamente capacitado que les permita lograr los objetivos propuestos en los planes organizacionales. Este es uno de los factores importantes de la que se presume su baja participación en el rubro inmobiliario. En ese sentido, la finalidad de la investigación es ayudar a identificar los puntos que son necesarios mejorar para ser más competitivos en el rubro inmobiliario.

La interrogante del estudio producto del análisis de la problemática es ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019?

El objetivo que persigue el estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM

constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis que ha sido formulada en el sentido que se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona con la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

La investigación ha sido estructurada en cinco capítulos, para un mejor entendimiento, los cuales se describen a continuación:

En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema que comprende la realidad problemática, formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación e importancia de la investigación y las limitaciones que se tuvo durante su desarrollo.

El capítulo II corresponde al marco teórico que abarca los antecedentes de investigación, tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas científicas y la definición de la terminología empleada.

En el capítulo III se describe la metodología de la investigación que corresponde el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las hipótesis de la investigación, la operacionalización de las variables, los instrumentos de recolección de datos y los procesos estadísticos de análisis de datos.

El capítulo IV evidencia los resultados de la validación de contenido, los resultados de confiabilidad, así como los resultados descriptivos, los resultados de la normalidad y finalmente, las pruebas de contrastación de hipótesis.

El capítulo V explica las principales conclusiones, las conclusiones a las que llegó el estudio y las recomendaciones que se hicieron alcanzar a la empresa.

Finalmente, las referencias consultadas para el desarrollo de la investigación y los anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La gestión del talento humano en las organizaciones ha cambiado mucho en los últimos años, anteriormente el departamento de recursos humanos tenía como funciones fundamentales las contrataciones, las nóminas y los beneficios del personal; sin embargo, actualmente las compañías han entendido la importancia de esta área, porque garantiza a la empresa el contar con colaboradores altamente capacitados, colaboradores que se involucren con los objetivos de la organización. En este sentido, es necesario mencionar que las personas son el principal factor de impulso de una organización, porque una organización con un personal poco capacitado no tendría posibilidades de cumplir sus objetivos a corto, ni mediano ni largo plazo. He aquí la gestión del talento humano se hace primordial porque debe orientarse en captar personal basado en sus competencias, habilidades y continuo aprendizaje que busquen una optimización de sus funciones. Es decir, ello en la gestión del talento humano se debe buscar la integración de colaboradores idóneos, altamente capacitados y con altas aptitudes de aprender las nuevas funciones de su puesto, sin descuidar una recompensa acorde a las cualidades que tiene y el cargo que desempeña.

La gestión del talento humano tiene múltiples beneficios para la empresa, siendo uno de estos beneficios la competitividad de la empresa, que es entendido como el incremento de su productividad y estar al corriente de los requerimientos del mercado. La competitividad se fundamenta principalmente en la productividad y en los factores que se determinan dentro de la organización.

En el aspecto internacional, la competitividad es una parte básica e importante para que las empresas puedan sobresalir en el mercado laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la Organización Mundial del

Comercio, indican que los fortalecimientos de las competencias pueden ayudar a los países y las empresas a hacer frente a los desafíos de una economía cada vez más competitiva. Las mejores empresas tienen conocimiento que su sobrevivencia depende por la capacidad de adaptación a las nuevas tendencias y destreza para enfrentar la competencia. Las empresas con más alto porcentaje de competitividad, innovación tecnológica y mejor estrategias de ventas, son aquellas que realizan una buena gestión del talento humano.

A nivel nacional, se puede mencionar que Perú es un país emprendedor, por lo tanto, está lleno de Mypes que buscan llegar en un momento ser como las grandes empresas que vienen a invertir en nuestro país, las Mypes aportan aproximadamente el 40% del PBI, lo que las hace una parte muy importante para nuestro crecimiento económico. La mayoría de las empresas en nuestro país no cuentan con el recurso humano competente por falta de capacitaciones y buen clima laboral, ya que muchas veces las condiciones no son las óptimas para laborar. También, en este sentido, Chiavenato (2002) hace referencia a que debe considerarse al personal de una empresa como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia, capaces de brindarle inteligencia para lograr su desarrollo y posicionarla en el mercado.

En relación con la gestión del talento humano, se puede mencionar que, en el Perú, se puede apreciar que los colaboradores de algunas empresas desarrollan su trabajo con mucha dedicación, debido a esto, los gerentes se sienten conformes con el personal que tienen en la organización, es decir, en las empresas peruanas, se cuenta con colaboradores profesionales y técnicos que se comprometen con el logro de los objetivos y las metas de la organización. El éxito de una empresa en relación con el talento humano es considerar colaboradores que busquen el mejor capital

humano, entendiendo esto como las habilidades, los conocimientos y las aptitudes que desarrolla el ser humano para el beneficio de la empresa y que haga que los diferencie de las demás empresas.

A nivel local, la problemática identificada pertenece a la empresa Grupo EM constructores dedicado a la construcción y comercialización de departamentos y oficinas. La empresa mantiene en el mercado peruano 12 años de experiencia por las que ha pasado muchas situaciones complicadas para poder ganar una cartera de clientes y hacerse dentro de lo posible más conocida. Las dificultades que presenta hoy en día son la falta de una ventaja competitiva y un buen manejo de su talento humano. Es necesario que la empresa cuente y maneje de manera adecuada lo antes mencionado para que pueda lograr la competitividad que desea y crecer de manera sostenible en el mercado Inmobiliario.

El análisis observacional en la empresa permite mencionar que una de la problemática radica al momento de realizar la selección del personal, debido a que se selecciona al personal en base solamente a la experiencia del colaborador, pero no consideran importante el análisis la predisposición por aprender y optimizar sus funciones en la empresa. Respecto a la capacitación, es necesario mencionar que la empresa no realiza capacitaciones permanentes a los colaboradores que estén orientados al perfeccionamiento de las funciones del colaborador en el desarrollo de sus funciones. Respecto al desarrollo del talento, es importante mencionar que no hay acceso a ascensos en los puestos, trayendo como consecuencia que los colaboradores no puedan desarrollar líneas de carrera en la empresa y finalmente respecto al retención se puede mencionar que los colaboradores trabajan un tiempo luego se retiran por las causas expuestas, es decir, no se retiene al talento, los colaboradores se retiran de la empresa con el bien máspreciado que es el

conocimiento adquirido en ella.

Las deficiencias en la gestión del talento humano que se realiza en la empresa traen como consecuencia que dicha empresa no este posicionada en el rubro, ni sea competitiva en el mercado, lo que causa que la empresa no tenga visión de desarrollo, no preocupándose por la calidad de sus productos o servicios, aumentando sus costos de producción.

### ***Problema general***

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019?

### ***Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019?

¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019?

¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019?

¿Qué relación existe entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

El desarrollo del estudio titulado *Gestión del talento humano y competitividad de la empresa inmobiliaria grupo EM Constructores S.A.C. Miraflores – 2019*, es importante porque gestionar adecuadamente el talento humano es aportar ventajas a la organización, como administrar el óptimo desempeño de los colaboradores, que ayuden a comprender las competencias necesarias para alcanzar el éxito en la empresa así como gestionar adecuadamente el talento implica tener una empresa



con una ventaja competitiva, entendiendo que el factor humano es la parte más importante de la organización, sin ellos no tendríamos empresa.

**Justificación teórica.** El estudio pretende brindar un brindar conocimiento sobre la gestión del talento humano y su relación con la competitividad empresarial. La idea de la investigación es brindar aportes teóricos importantes para el desarrollo de futuras investigaciones, dichos resultados servirán como guía o propuesta para todas las Pymes que deseen ser más competentes en el mercado a través de las habilidades de sus colaboradores. Por otro lado, el desarrollo de la gestión de talento humano se basa en los aportes teóricos de Ibáñez (2011) y el desarrollo de la competitividad se basa en los aportes teóricos de Porter (2017).

**Justificación práctica.** Los resultados de la investigación permiten verificar la relación positiva entre la gestión del talento humano y la competitividad, de tal forma que a raíz de los resultados a las que se llega se formulan alternativas de solución a la problemática que viene pasando la empresa Grupo EM constructores S.A.C. ubicado en el distrito de Miraflores. Estos resultados permiten hacer llegar a la empresa una propuesta orientada a satisfacer las necesidades de mejorar la competitividad de la empresa, en funciones de la mejora la de gestión del talento humano, de modo que permita el crecimiento óptimo de la empresa.

**Justificación metodológica.** La investigación aporta con dos instrumentos de recolección de datos válidos y confiables que sirven para medir la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específico**

#### ***Objetivo general***

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

**Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

Determinar la relación entre la capacitación del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

Determinar la relación entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

**1.4. Limitaciones de la investigación**

La investigación pasó por diferentes dificultades que fueron superadas por la perseverancia de la investigadora y las orientaciones del asesor. Dentro de las principales limitaciones son las relacionadas al acceso a la información en la empresa Grupo EM constructores S.A.C. pues es una información restringida y privada por parte de gerencia en la obtención de información necesaria para la realización de la tesis, razón por la cual se tuvo de tramitar el permiso, siendo favorable para el desarrollo y culminación de la investigación.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudios

### *Antecedentes internacionales*

Pezantes (2017) en su tesis *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador*, desarrollada con el objetivo de analizar la relación entre el capital humano y la incidencia que éste tiene sobre la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador. La investigación se realizó mediante un nivel relacional y una muestra de 124 empresas. El autor concluye:

Se demuestra que existe una incidencia positiva alta y directa del capital humano en la competitividad de las Pymes del sector manufacturero ( $R=0.820$ ), es decir, un correcto desarrollo del capital humanos mejora los niveles de competitividad de las empresas.

Bernasconi (2015) en su tesis *Innovación y competitividad empresarial” desarrollada en la Universitat Rovira I Virgili*, desarrollada con el objetivo de establecer la forma en que la innovación favorece la competitividad de la empresa en el mercado. El autor concluye:

Las prácticas en la empresa posibilitan mejorar las relaciones con el personal de la empresa y estas relaciones permiten a la empresa tener un mejor acceso a la información que necesita para lograr sus objetivos.

Por otro lado, en los resultados se evidencia que la innovación favorece la optimización del sistema de formación de la empresa, favorece los procesos de integración para tomar decisiones en conjunto que facilitan la pertinencia del cumplimiento de los objetivos.

Lima (2015) en su tesis *Estrategias de competitividad para Pymes* realizada con el objetivo de analizar las principales estrategias de competitividad en Pymes,

desarrollada mediante un diseño descriptivo. El autor concluye:

El desarrollo de una buena competitividad empresarial representa una mejor opción de consumo para todos sus clientes, actuales o potenciales, a la par de que ofrezcan mejores productos y servicios.

La creación de redes de negocio es indispensable para que las empresas sean más competitivas. Al realizar alianzas estratégicas para compras, ventas y benchmarking, las empresas pueden reducir costos, asegurar ingresos, aumentar el número y la calidad de productos y servicios

Moreno (2015) en su tesis *Estrategias competitivas de las empresas del sector de la energía eólica en España*, desarrollada con la finalidad de analizar las características o mecanismos de las estrategias competitivas que se aplican en el sector de energía eólica. El estudio fue desarrollado con un tipo de investigación básica analítica. El autor concluyó:

El estudio permitió identificar los factores más importantes del sector analizado, estos factores son relacionados a las energías renovables como la eólica que es importante para el cuidado del medio ambiente. La identificación de estos factores se realizó con la formulación de la estrategia empresarial con la opinión de los expertos en la materia.

Sandoval (2015) en su tesis *Sistema integrado de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi*, desarrollada con el objetivo de analizar el nivel de incidencia que presenta el sistema de gestión del recurso humano en el desempeño de las funciones que desarrolla el personal. Respecto a la metodología, el estudio es de alcance correlacionales, y corte transversal. El autor concluye:

La gestión del recurso humano facilita la identificación de las habilidades,

conocimiento, destrezas del personal para poder ubicarlos adecuadamente en los puestos de acuerdo con el perfil que tienen, de esta manera se logra cumplir con los objetivos de la empresa, pues los trabajadores realizan sus funciones motivadas favoreciendo su eficiencia y su eficacia en el desarrollo de sus funciones.

### ***Antecedentes nacionales***

Machuca et al. (2019) en su tesis *Gestión del talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú*, realizada con la finalidad de proponer un modelo de gestión del talento de las personas que ayuden a mejorar los niveles de competitividad de la empresa. Respecto al diseño es no experimental, concluyendo lo siguiente:

Los resultados permiten identificar que los principales procesos de la gestión del talento humano son la inducción y la capacitación, siendo los aspectos importantes para tener una mejor estructura de gestión que también debe basarse en los beneficios sociales y la calidad de vida en la empresa. Por otro lado, una adecuada gestión del talento humano permite que la empresa cumpla los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Finalmente, la capacitación es un proceso importante de la gestión del recurso humano, pues permite a los colaboradores desarrollar u optimizar sus capacidades para un mejor desarrollo de sus labores. Asimismo, estas capacitaciones permiten desarrollar habilidades en los colaboradores que les permita desarrollarse en un ambiente poco propicio para desarrollar sus labores.

Rojas (2018) en su tesis *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016*, desarrollada con el objetivo de analizar el nivel estadístico de relación que presentan la gestión del talento con la implementación de ventajas competitivas de la

universidad. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental cuantitativo en una muestra de 22 directores de escuelas profesionales. Este autor concluye:

Existe relación altamente significativa entre la gestión del talento humano en la generación de ventajas competitivas ( $r=0,720$ ); es decir, una adecuada gestión de las personas en la universidad mejora sus ventajas con respecto a la competencia.

Se demuestra la relación altamente significativa entre la contratación del personal y la generación de ventajas competitivas, ( $r=0,670$ ) es decir, contratar a un personal calificado mejora los niveles de competitividad de la universidad.

Se demuestra la relación altamente significativa entre el proceso de inducción del personal y la generación de ventajas competitivas, ( $r=0,740$ ) es decir, inducir a las políticas de la universidad al personal nuevo y antiguo mejora los niveles de competitividad de la universidad.

Se demuestra la relación altamente significativa entre el desarrollo del personal y la generación de ventajas competitivas, ( $r=0,780$ ) es decir, si la empresa se preocupa por actualizar al personal hace que estos sean un valor agregado de la ventaja competitiva.

Se demuestra la relación altamente significativa entre la retención del personal y la generación de ventajas competitivas, ( $r=0,790$ ) es decir, si la empresa implementa políticas de reconocimiento y retención del personal mejora la ventaja competitiva.

Vera (2016) en su tesis *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016*, desarrollado con el objetivo de analizar el nivel de relación que presenta la gestión del recurso humano en la competitividad de los colaboradores. El diseño del estudio es no experimental de alcance correlacional. Este autor concluye:

Las capacidades del recurso humano se relacionan moderadamente con los niveles de competitividad de los colaboradores ( $r=0.510$ ), es decir, en la medida que la empresa se preocupe por desarrollar las capacidades de los colaboradores entonces mejora su competitividad.

El compromiso de los colaboradores se relaciona moderadamente con los niveles de competitividad de los colaboradores ( $r=0.472$ ), es decir, en la medida que la empresa cree lazos de familiaridad y pertenencia de los colaboradores entonces mejora su competitividad.

La acción del talento humano se relaciona moderadamente con los niveles de competitividad de los colaboradores ( $r=0.360$ ), es decir, en la medida que la empresa delegue funciones a los colaboradores entonces mejora su competitividad.

Flores y Huamán (2015) en su tesis *Gestión del capital humano para la competitividad de las Mypes de la provincia de Huancayo*, realizada con la finalidad de analizar la medida en que la gestión de capital humano favorece la competitividad de Mypes. El estudio presenta un diseño no experimental y un nivel correlacional. Los autores concluyeron:

Los resultados permiten mencionar que el capital humano favorece positivamente la competitividad de las empresas Mypes, pues el desarrollo de las capacidades y habilidades mejora la ejecución de sus funciones.

La incorporación del personal idóneo a la empresa Mypes, favorece la generación de ventajas competitivas, pues permite tener un valor agregado en el personal al facilitar la conformación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos.

Finalmente, una adecuada gestión del personal favorece el desarrollo y la optimización de las habilidades basadas en el entrenamiento y la experiencia que



permiten generar ventajas competitivas en las empresas pues estas se caracterizaron con el cambio constante y la innovación.

Inca (2015) en su tesis *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*, desarrollada con el objetivo de establecer el nivel de relación que tiene la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo de alcance correlacional transeccional. Este autor concluye:

Los resultados demuestran una correlación positiva, alta y directa entre las variables analizadas, pues una gestión adecuada permite optimizar las cualidades del personal para un adecuado desarrollo de sus labores. Asimismo, optimizar la capacidad del personal respecto a su compromiso, el conocimiento de la misión y la visión de la empresa favorece el desarrollo de sus funciones y por ende el logro de sus objetivos.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas relacionadas a la gestión del talento humano**

#### **2.2.1.1. Definiciones de la gestión del talento humano.**

Ibáñez (2011) explica que: “La gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado a la conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización” (p. 13).

Alles (2015) a su vez menciona que: “Los recursos humanos se utilizan para nombrar a la disciplina que estudia todo lo atinente a la actuación de las personas en un área de la organización, dirección y gerencia responsable de las funciones organizacionales relacionadas con la persona” (p. 24).

Cuesta (2015) argumenta: “En su objetivo y alcance actual la gestión del recurso humano es nueva habiendo superado a la clásica administración o dirección de personal cuyo rasgo más relevante fue considerar al factor humano como actividad empresarial, como activo” (p. 35).

En ese sentido, la gestión del talento humano es entendido como el proceso mediante el cual la empresa incorpora, desarrolla y retiene al personal más idóneo para desempeñarse en un determinado puesto, una buena gestión del talento humano no solo mejora el trabajo de la empresa, sino que permite al colaborador desarrollar todas sus potencialidades.

#### **2.2.1.2. Importancia de la gestión del talento humano.**

Ibáñez (2011) respecto a la importancia menciona: “El potencial o esfuerzo humano es de vital importancia, ya que las estrategias desarrolladas se basan principalmente en la potencialidad humana y de manera más precisa tener trabajadores estables y así se facilitará el logro de los objetivos” (p. 48).

La importancia de gestionar correctamente los recursos humanos son las que se detallan a continuación:

- Permite que la organización desarrolle ventajas competitivas pues permite la creación, el desarrollo y la difusión del conocimiento que se desarrolla dentro de la empresa.
- Permite ocuparse del recurso intangible, que facilitan el desarrollo del capital humano tanto en lo personal como profesional.
- Una buena gestión del recurso humano facilita desarrollar el mejor talento de las personas buscando el logro de la visión de la empresa.
- Es considerada lo más importante función de la dirección organizacional pues garantiza al personal idóneo para el desarrollo del trabajo.

### **2.2.1.3. Características de la gestión del talento humano.**

La gestión del talento humano, según la perspectiva de diversos autores son las que se explican a continuación:

- La capacitación de las personas facilita su perfeccionamiento.
- Permite desarrollar las habilidades del personal que traen de su formación profesional o de su experiencia laboral.
- La gestión del talento se debe preocupar por mantener motivado al personal para que busque desarrollarse dentro de la empresa.
- Un personal satisfecho hace las tareas de manera voluntaria lográndose objetivos más rápidos y eficientes.
- Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, entre otros, son particularidades del patrimonio personal, individual del ser humano e implican una disposición voluntaria de la persona.

En esa misma línea, Ibáñez (2011) indica: “La experiencia, conocimientos y habilidades de una persona no se puede medir de forma física, que se puede manifestar a través de la conducta de cada colaborador; además que cada ser humano tiene el potencial necesario que la organización” (p. 101).

Por otro lado, Chiavenato (2017) explica: “La gestión de recursos humanos es un área donde conformada por una gran cantidad de disciplinas, siendo una de ellas la psicología industrial organizacional. Los temas que se tratan en esta área se relacionan enormemente con campos de conocimiento” (p. 139).

En el mismo sentido, Cuesta (2015) manifiesta:

El personal que labora en la empresa es parte del capital humano, entendido como “capacidad de trabajo” o “fuerza de trabajo” perteneciente a una organización que se materializa en su desempeño laboral, estas

características están influenciadas con el contexto donde se desarrollan las funciones. (p. 37)

#### **2.2.1.4. teorías relacionadas a la gestión del talento humano.**

##### **Teoría relacionada a la gestión del talento humano de Ibáñez (2011).**

Ibáñez (2011) explica que la gestión del talento humano se desarrolla en función de tres aspectos básicos como el aspecto legal, técnico y humano.

Respecto al aspecto legal, Ibáñez (2011) explica: “Están comprendidos los derechos del trabajador de acuerdo con la ley, al reglamento interno de trabajo de la empresa, las instructivas directrices, el reglamento de seguridad e higiene industrial, las políticas de personal, el manual de procedimientos del personal” (p.18).

Respecto al aspecto técnico, Ibáñez (2011) explica: “El talento humano es el conjunto de funciones, reclutamiento, selección, desarrollo personal, bienestar del trabajador; el conjunto de principios teorías, técnicas, métodos, organigramas que conforman la ciencia administrativa tomando como función específica la gestión del potencial humano” (p. 20).

Finalmente, respecto al aspecto humano, Ibáñez (2011) explica su importancia, porque:

No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este aspecto, sino también el trato humano en otros factores relacionados a diversas actitudes emocionales del trabajador, conocimiento, experiencia, motivación. El reconocimiento y comprensión de estos factores permitirá que en las comunicaciones empresa-trabajador existan buenas relaciones humanas, lo que conllevará el logro de los objetivos organizacionales. (p. 19)

Algunas empresas hacen una convocatoria masiva para seleccionar para buscar el mejor capital humano, para ello hacen uso de instrumentos y mecanismos

adecuados como la entrevistas para conocer su experiencia y su perfil para el puesto requerido.

Ibáñez (2011) respecto al gestión para lograr potenciar el capital humano, indica: “El talento humano en un momento dado puede llegar a potenciarse o mejorarse básicamente de dos maneras, en primer lugar, descubriendo el talento para luego mejorarlo” (p. 104).

En este contexto, gestionar el talento humano de una empresa, no solo consiste en verificar el esfuerzo que realiza cada trabajador, sino que implica además que velar por su desarrollo profesional por ello es importante capacitarlos y llenarlo de experiencias para un beneficio mutuo tanto del trabajador como de la empresa.

Los gerentes de las organizaciones deben entender que el capital humano es un recursos indispensable e irremplazable que hacer que funciones o se desarrolle la organización, razón por la cual se debe llevar a cabo un buen proceso de selección, desarrollo y retención que le permite estar cómodo en la empresa, buscando su identificación con la misma que asuma los objetivos de la empresa con suyos para que su productividad mejore.

Bajo este contexto, Ibáñez (2011) menciona que: “La función principal del área de recursos humanos consiste en generar un ambiente adecuado donde se genere una acción efectiva de todo el personal al cual se está dirigiendo y así obtener los resultados deseados por la organización” (p. 139).

En relación con la función que cumple la gestión del talento humano, Ibáñez (2011) indica: “Se han mostrado grandes cambios en esta área del talento humano. Estos cambios consisten en un enfoque global, permitiendo enlazar las actividades propias al área con todas las actividades de la organización, consiguiendo así una visión mucho más completa” (p. 149).

Ibáñez (2011) menciona que los objetivos de la gestión del recurso humano son los que se mencionan a continuación:

- Al empresario, le permite fijar las políticas a implementar con el personal de la empresa que le permite conseguir mejoras o desarrollo de sus capacidades o cualidades para el puesto.
- Al trabajador, le permite recibir sus honorarios que le motiva a desarrollar su trabajo con esfuerzo y perseverancia, pues le permite desarrollarse a él y a su familia.

Ibáñez (2011) respecto a la gestión del talento humano en la época digital menciona:

Ahora existen nuevas tendencias en el proceso del talento humano, siendo una de ellas el uso del internet, a través de la página web, empleándolas de manera similar a las agencias de empleo físicas. Es decir, estas ventajas actúan como intermediarias entre la oferta y la demanda de empleo. Asimismo, la red permite a la empresa estar comunicada con el potencial laboral del mercado y poder seleccionar adecuadamente. (p. 51)

Este autor considera que los avances tecnológicos ayudan a mejorar el manejo del personal con la finalidad de mejorar los niveles de producción de la empresa. anteriormente el reclutamiento del personal se hacía por avisos de empleo que no llegaba al mejor talento, pero con el internet los mecanismos de reclutamiento son mayor puesto que incluso hay plataformas donde se registran los usuarios.

### **Los factores de la gestión del talento humano, según Ibáñez (2011).**

#### **A. Reclutamiento.**

Ibáñez (2011) menciona: "El reclutamiento de personal en la empresa consiste en atraer y contratar los candidatos potencialmente calificados a ocupar el cargo para el cual se convoca (que reúna los requisitos y exigencias para ser contratados por la

organización empresarial)” (p. 38).

En cambio, Alles (2015) explica que: “El reclutamiento, como se expresará, es la convocatoria de candidatos. Es una actividad de divulgación orientada a atraer de manera selectiva a los candidatos que cubren los requisitos de la posición requerida” (p. 184).

### **B. Selección.**

Ibáñez (2011) define: “La selección de personal se define como un proceso técnico-científico para encontrar a la persona que reúna los requisitos, conocimientos, las habilidades, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado” (p. 39).

Allés (2015) argumenta que: “La selección es un conjunto de procesos, que evalúa y mide las capacidades, habilidades de los candidatos, para luego ser elegidos los que se adapten mejor al puesto solicitado de acuerdo con las exigencias y necesidades de la empresa” (p. 39).

Este concepto se refuerza con lo que menciona Cuesta (2015) el cual explica que: “Es un proceso que es realizado mediante técnicas efectivas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características presentes y futuras predecibles de un puesto y de una empresa u organización específica” (p. 263).

### **C. Capacitación.**

Ibáñez (2011) respecto a la capacitación explica:

La capacitación surge por los cambios rápidos de la ciencia y la tecnología, por el menester de mejorar los procesos, los productos y el servicio mediante un incremento de la productividad para que la empresa siendo competitiva. La capacitación mejora frecuentemente las cualidades de los trabajadores e incrementa su motivación, esto, a su vez, conduce a una mayor productividad

y a un incremento en la rentabilidad. (p. 40)

Alles (2015) al respecto menciona: “El termino capacitación, usualmente se utiliza para referirse a las actividades estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso, con fechas y horarios conocidos y objetivos predeterminados” (p. 255).

Ibáñez (2011) explica que: “La capacitación es proceso educativo a corto plazo, por medio del cual los colaboradores adquieren conocimientos, desarrollan sus habilidades y competencias, brinda conocimientos específicos relativos al trabajo, ayuda a los empleados a desempeñarse mejor en sus tareas” (p. 386).

Los tipos de capacitación, Chiavenato (2009) explica que: “Se pueden dar de varias maneras ya sea en el mismo trabajo, en un salón, por teléfono o por medio de una computadora. Ya hoy en día los medios son muy variados y accesibles” (p. 382). Ya hoy en día las capacitaciones son cada vez más necesarias para ser competentes en el trabajo por ello está al alcance de todos, la mayoría de las capacitaciones son presenciales y vía internet.

- Capacitación en el puesto de trabajo, proporciona conocimiento y experiencia en cuanto al puesto. Presenta una apreciación crítica sobre como la persona desempeña su trabajo.
- Técnicas de clase, se dictan en un aula y con un instructor para desarrollar habilidades y conocimientos. También desarrollan habilidades sociales e interpersonales.

#### **D. Desarrollo humano.**

Alles (2015) explica: “El desarrollo de las personas cubre al mismo tiempo dos de los principales objetivos del área: participar en el logro de los objetivos estratégicos organizacionales y al mismo tiempo, cubrir las expectativas individuales de colaboradores de todos los niveles” (p. 354).



Respecto al desarrollo de las personas, Ibáñez (2011) menciona: “El ser humano es un hombre de aspiraciones y necesidades de progreso, por ello las empresas ofrecen esta oportunidad para que su trabajador se desarrolle y alcance sus objetivos personales paralelamente al logro de los objetivos empresariales” (p. 211).

### **E. Retención.**

La retención de personas idóneas para el puesto es importante en la organización porque de ello depende retener y mantener satisfechos a los colaboradores, tal como lo menciona Chiavenato (2009) en la que indica que es fundamental para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para el desarrollo de las actividades del personal, vale decir, es necesario proporcionar un ambiente laboral adecuado donde se garantice relaciones amigables con los demás, así como la seguridad, higiene, disciplina y calidad de vida en las personas, esta afirmación es confirmada por Ibáñez (2011) donde también define que son conjuntos de conocimientos que sirven para evaluar, reconocer y controlar factores del ambiente provenientes del trabajo que pueden dañar la salud de los colaboradores, de esta manera las organizaciones buscan la satisfacción y motivación constante de los colaboradores donde puedan mantener su permanencia a largo plazo así como la consecución de sus objetivos.

En este sentido, la retención de talento, desde la perspectiva de Chiavenato (2009) menciona: “Es una estrategia que engloba un conjunto de premisas por las cuales la empresa trata de mantener a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud, para que una empresa desarrolle estrategias y cumplir sus metas” (p. 45), desde esta perspectiva, es importante que los colaboradores se sientan valorados e importantes para la organización.

La retención de las personas es sumamente importante para las empresas porque en los últimos avances de esta gestión va en relación con que la empresa debe contar con un personal altamente capacitado y de acuerdo con el perfil de cada puesto que lo requiere, tal es así que, Ibáñez (2011) explica: “Es una técnica que ha ido evolucionando y ha incorporado beneficios que los trabajadores han demandado. Generar una imagen de marca positiva ha sido una de las labores que tiene como objetivo atraer y retener al mejor talento” (p. 48).

## **2.2.2. Bases teóricas y científicas relacionado a la competitividad**

### **2.2.2.1. Definiciones de la competitividad.**

Porter (2017) sostiene que: “La labor fundamental del estratega es comprender y hacer frente a la competencia. Sin embargo, los directivos definen la competencia en términos demasiado estrechos de miras, como si esta solo se produjera entre los competidores directos de la actualidad” (p. 271).

Asimismo, Cabello y León (2011) afirman que la competitividad no es algo con lo que se nace, sino es una cualidad que se adquiere con el trabajo y la planeación. Para que las empresas sean consideradas competitivas deben desarrollar ciertas ventajas que le permitan destacarse del resto como: capacidad de adaptación, mejora continua y calidad de servicio.

En el plano empresarial, Mathews (2009) explica que: “La competitividad es la capacidad que tiene una organización con o sin fines de lucro, de lograr y mantener ventajas que le permitan consolidar y mejorar su posición en el entorno socioeconómico en el que se desenvuelve” (p. 13).

A partir de las definiciones, se define la competitividad empresarial como la capacidad que tienen las empresas u organizaciones para producir y vender productos / servicios que cumplan con la calidad de los mercados, al mismo precio o

con precios más bajos, y maximizando los rendimientos de los recursos consumidos para producirlos.

### **2.2.2.2. Importancia de la competitividad.**

La importancia de la competitividad es entendida como la proveedora de la ventaja competitiva de una organización, es decir, la competitividad tiene la capacidad de transformar a la empresa en la mejor del mercado.

Porter (2017) menciona que: “La competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar; las compañías a su vez ganan ventajas sobre los mejores competidores del mundo debido a la presión y al reto” (p. 59).

Bueno (1987) sostiene que la competitividad es:

La capacidad de una organización para desarrollar y mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permita disfrutar de una posición favorable en el entorno en el que actúa; en otras palabras, originar recursos, habilidades, conocimientos y atributos que hagan posible la obtención de unos resultados superiores a sus competidores. (p. 197)

En este sentido, la competitividad es muy importante porque las empresas competitivas son las más longevas, puesto que son capaces de desarrollar ventajas que permitan mejorar su posición dentro del mercado laboral. Sin embargo, algunas pymes tienen problemas de competitividad, ya que no siempre cuentan con los recursos necesarios para dedicarse a analizar por qué no son tan competitivos como deberían.

### **2.2.2.3. Características de la competitividad.**

Las empresas competitivas presentan las siguientes características, como:

- La competitividad empresarial permitirá a la empresa mantenerse en pie y

alcanzar los objetivos que se proponga, puesto que son empresas longevas.

- La competitividad empresarial es la capacidad de subsistencia de una empresa y por ello también es la base de cualquier desarrollo o crecimiento en un negocio.
- Una competitividad empresarial bien desarrollada es pieza clave para implementar estrategias y campañas efectivas.
- La competitividad empresarial también puede considerarse como un índice que deja medir la rentabilidad de este.

#### **2.2.2.4. Teorías relacionadas a de la competitividad.**

##### **Aspectos teóricos de competitividad de Porter (2017).**

Porter (2017) explica que: “Existe una relación entre la eficiencia, la productividad y la competitividad que conlleva a su mejoramiento diario, pues la competitividad logra integrar las condiciones de la demanda, la producción, las estrategias y la rivalidad con el mercado” (p. 45). Sin embargo, la competitividad no es la misma en todas las organizaciones, sino que depende del tipo de empresas, de sus recursos tecnológicos, sus recursos humanos del que dispone.

Asimismo, Porter (2003) menciona: “La competencia es una de las fuerzas más poderosas en la sociedad, que permite avanzar en muchos ámbitos del esfuerzo humano. Toda organización precisa de una estrategia para ofrecer un valor superior a sus clientes” (p. 163).

##### **Factores de la competitividad de Porter (2017).**

###### **A. Ventaja competitiva.**

La ventaja competitiva es conocida como una habilidad especial o destreza que logra el desarrollo de una empresa y la coloca en una posición preferente en el mercado. También es un factor diferencial que los clientes o consumidores perciben

como único y hace que los prefieran por encima de la competencia.

Las ventajas competitivas presentan diferentes características, aquí se presentan las más importantes:

- Liderazgo en costos. Lo ideal en las organizaciones es reducir costos sin afectar la calidad de lo que se oferta, la ventaja competitiva de una empresa permite ofrecer un mejor producto al mercado con un mejor precio que la competencia.
- Diferenciación. Tener una ventaja competitiva sobre el resto de las empresas permite poder elevar los precios sin perder clientes, pues estos valoran la calidad y el valor agregado.
- La innovación. Las demandas de los clientes son cada vez mayores, por lo tanto, las empresas deben estar preparados para atender esas demandas, por lo tanto, las empresas deben incorporar la tecnología a sus procesos.
- Reactualización constante. Los mercados generalmente son dinámicos ya que viven en continuo proceso de transformación, por ello las empresas necesitan crear una ventaja competitiva para no perder su posición. Se debe tener mucho cuidado al exponer sus ventajas porque puede ser copiada o superada.
- Pensamiento estratégico. Una de las principales responsabilidades de las empresas es inducir a su personal hacia la búsqueda permanente de ventajas competitivas. El tener un pensamiento estratégico te ayuda a manejar tus recursos, aprovechar tus fortalezas para la creación de ventajas competitivas.
- Ventajas extrovertidas. Es la ventaja que tiene relación empresa-mercado y se caracteriza por enfocarse en el sector donde participan con el fin de generar ventajas competitivas. Esta ventaja puede actuar en las nuevas necesidades detectadas por los consumidores, nuevas tecnologías y cambios de hábito.

## **B. Cadena de valor.**

Las empresas ofertan productos o servicios al mercado con el fin de producir valor para sus consumidores o clientes. La empresa es una cadena de valor que permite efectuar una participación de la empresa, de esa forma logre alcanzar los objetivos deseados. Algunos aspectos importantes de la cadena de valor son:

- Logística. Son procesos de transformación y comercialización que genera valor para el mercado. La logística incluye la recepción de productos y materiales, clasificación, manipulación, almacenaje y transporte. Otras actividades relacionadas son el abastecimiento en los puntos de ventas, recepción y procesamiento de pedidos, entrega y transporte.
- Producción. Es aquella actividad que incluye todos los procesos y bienes relacionados con el proceso de transformación de un producto. Mediante la producción ya sean bienes o servicios pueden evaluar la productividad de tu empresa.
- Innovación. Para sobrevivir en el mercado las empresas deben innovar de forma permanente para que se anticipen a las necesidades del mercado. La innovación se puede dar en el producto, los procesos de producción, comercialización y tecnología. También es un medio para el desarrollo de la creatividad en cuanto al producto una de las innovaciones más recientes son la tecnología, que otorgo más facilidad y accesibilidad a los consumidores.

## **C. Marketing competitivo.**

Porter (2017) explica que: “Las empresas no abandonan o cierran sus instalaciones por las deficientes operaciones, sino a causa de un marketing no rentable ya que no lograron crear y mantener una cartera de clientes” (p. 68).

Dentro de este factor, se consideran aspectos importantes del marketing

competitivos como:

- Mercado. Es el lugar donde se ofertan todos los productos, pero en un mercado con fines de competencia es aquel que se relaciona con las funciones desempeñadas por el producto. Los productos que desempeñan la misma función se hacen competencia entre sí.
- Segmento. Son todos aquellos compradores que pertenecen a un mismo mercado ya que buscan en los productos los mismos atributos o en los servicios las mismas funciones. Las necesidades y deseos de cada consumidor son diferentes, pero podemos encontrar similitudes que los reagrupa en subcategorías.
- Posicionamiento. Es la posición o reposición de un producto ya instalado en el mercado o algún producto por lanzar recientemente. Lo que se busca es que el producto encaje más ventajosamente en el segmento. El posicionamiento es meterse a la mente del consumidor y que se resalte su producto por encima de la competencia.

#### **D. Comunicación persuasiva.**

Porter (2017) explica que se le debe comunicar al consumidor los atributos, el por qué y para que fuera diseñado ese producto. La comunicación persuasiva puede aumentar el nivel de operaciones y acelerar el proceso de adopción. El objetivo de la comunicación persuasiva es que los consumidores vean tu producto o servicio como la única que podrían preferir o deberían. Los aspectos importantes en este factor son:

- Publicidad. La publicidad no es más que proporcionar información al consumidor y así facilitar la decisión de compra. Para que los consumidores compren se necesita distribuir información adecuada con el fin de determinar la preferencia de la marca. El punto central de la publicidad no está en describir

los atributos del producto sino dar a conocer los beneficios que pueden obtener mediante la adquisición del producto.

- Promoción de ventas. Es un conjunto de incentivos utilizados para estimular las ventas. Tales constituyen promociones al consumidor o al canal de venta. El rol de las promociones es acelerar la venta hacerla más accesible a la vista.
- Relaciones públicas. señala que ambas pueden estimular un mayor apoyo a los productos y a la empresa, ya que poseen una credibilidad alta en el público. A comparación de la publicidad que busca dar a conocer los atributos de un producto las relaciones públicas buscan considerar la imagen de la empresa por interés del consumidor o mercado.

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### ***Canales de distribución***

Es el conducto que cada empresa usa para que a través de ellos circulen los productos o bienes con el fin de llegar a los consumidores finales.

#### ***Comercialización***

Es la acción de ciertas actividades comerciales que permiten poner a la venta un producto y darle las condiciones de distribución para su venta, con la menor dificultad y en las mejores condiciones.

#### ***Planeamiento estratégico***

Es un conjunto de acciones que comprometen a los trabajadores la búsqueda de mejores ideas cuanto a las estrategias para llegar al objetivo de la organización.

#### ***Productividad***

Es la relación que existe entre la cantidad de producción y los medios puestos en práctica. Los resultados obtenidos serian el indicador para analizar si los recursos están bien empleados. Por lo tanto, entre más baja sea esta relación, la productividad



será menor.

### ***Recurso humano***

Es el conjunto de colaboradores o empleados que forman parte de una organización, son quienes desempeñan tareas y actividades específicas a cada área en la que pertenecen.

### ***Relaciones públicas***

Es una disciplina que requiere el desarrollo de una acción planificada donde se promueve la integración humana en la sociedad, cuyo objetivo es crear confianza y mejorar las relaciones entre una entidad y diversos grupos sociales.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Tipo de investigación***

La investigación es de tipo descriptivo porque se basa en describir la situación real de las variables gestión del talento humano y competitividad, realizando la descripción de sus características y su desenvolvimiento en el ámbito de la organización sujeta de estudio.

Al respecto, Hernández, et al. (2014) explican: “Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 108).

El nivel del estudio es correlacional pues pretende analizar la relación que presentan las variables gestión del talento humano y la competitividad en los colaboradores de la empresa inmobiliaria grupo EM Constructores S.A.C. Miraflores durante el año 2019.

Al respecto, Hernández et al. (2014) dicen que: “El tipo de estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

Finalmente, el enfoque del estudio es cuantitativo, los datos requieren sus procesos son secuenciales y se hace uso de los métodos estadísticos para la comprobación de las hipótesis.

Hernández et al. (2014) afirman que: “Representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso inalterable” (pp. 5 - 6). En estos enfoques no se pueden alterar los procesos que guían la solución del problema identificado en la organización.

### ***Diseño de investigación***

El estudio presenta un diseño de investigación no experimental debido a que la variable gestión del talento humano y la competitividad, no existe una relación de causalidad; es decir, no hay una manipulación de ninguna de las variables, es decir sus mediciones se realizan de manera independiente para analizar el nivel de asociación que presentan estas variables.

Al respecto, Hernández et al. (2014) señalan: “La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (p. 116).

Por otro lado, el estudio presenta un diseño transversal puesto el recojo de datos se realizó en un único momento considerando las condiciones de espacio que otorga la empresa; en otras palabras, cada unidad de análisis solo se le aplico una vez los cuestionarios.

Al respecto, Bernal (2010) menciona: “La investigación de corte transversal es aquella por la cual se obtiene información en un determinado tiempo ya sea de la población o muestra para realizar el cuestionario al objeto de estudio” (p. 48).

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

Respecto a la población, Hernández et al. (2014) manifiestan que: “La población es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros” (p. 104).

La población considerada está constituida por los 40 colaboradores de la empresa inmobiliaria grupo EM Constructores S.A.C. Miraflores durante el año 2019, encontrándose distribuidas de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Colaboradores de la empresa inmobiliaria grupo EM Constructores S.A.C.*

Cargos	Frecuencia	Porcentajes
Gerente General	1	3%
Gerencia	3	8%
Arquitectos	10	25%
Ingenieros	4	10%
Asistentes administrativos	6	15%
Asistentes contables	6	15%
Jefa de Logística	1	3%
Vendedoras	3	8%
almaceneros	3	8%
Recepcionista	1	3%
Encargado de Posventa	2	5%
Total	40	100%

### ***Muestra***

Respecto a la muestra, Balestrini (2006) menciona: “La muestra es una parte representativa de la población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exacta posible, la muestra se obtiene cuando no se tiene acceso a toda la población” (p. 135).

En este sentido, la investigación no considera muy muestra, porque se consideró prudente trabajar con todos los colaboradores la empresa, por tener acceso a ellas y porque mientras más se acerquen a la población, los resultados serán más exactos.

### **3.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

### ***Hipótesis específicas***

Existe relación significativa entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

Existe relación significativa entre la capacitación del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

Existe relación significativa entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

### **3.4. Variable y operacionalización**

#### ***Definición conceptual de la variable gestión del talento humano***

Chiavenato (2017) al respecto menciona: “Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante” (p. 43). En ese sentido, se entiende que un buen proceso de gestión del talento garantiza a la empresa buenos resultados y generar una ventaja respecto a las empresas competidoras.

#### ***Definición operacional de la variable gestión del talento humano***

La gestión del talento humano es una variable medida consideran las cuatro dimensiones que mencionan los teóricos consultados, a su vez se tiene 13 indicadores de medición que logran consolidar un cuestionario de 24 ítems, que permiten medir la forma que se desarrolla la gestión del talento humano en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

**Tabla 2***Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Selección de personal	- Evaluación del personal - Técnicas de evaluación - Idoneidad de puestos. - Habilidades del colaborador	Del 1 al 6		
Capacitación del personal	- Perfeccionamiento de habilidades - Conocimientos adquiridos.	Del 7 al 12	1: Nunca 2: Casi nunca	Malo: [52 – 62)
Desarrollo del personal	- Ambiente laboral - Formación del colaborador - Rendimiento en su puesto - Recomendación a la empresa.	Del 13 al 18	3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Regular: [62 - 73) Bueno: [73: 82]
Retención del personal	- Comodidad en la empresa. - Permanencia del trabajador	Del 19 al 24		

***Definición conceptual de la variable competitividad***

Pérez (2016) menciona: “Es la facultad de competir: disputarse el dominio de algo, rivalizar para quedarse con aquello que otro u otros también pretenden conseguir. La idea de competitividad alude a contar con la capacidad necesaria para enfrentar a los competidores” (p. 42).

***Definición operacional de la variable competitividad***

La competitividad, es una variable que se mide en función de cuatro dimensiones, 12 indicadores de medición que logran consolidar un total de 24 ítems, que permiten medir la forma que se desarrolla la gestión del talento humano en la

empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable competitividad*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Ventaja Competitiva	- Reactualización	Del 1 al 6		
	- Pensamiento estratégico			
Cadena de Valor	- Ventaja extrovertida	Del 7 al 12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: [49 – 56)
	- Logística y Producción			
	- Innovación tecnológica			
Marketing Competitivo	- Mercado	Del 13 al 18		Regular: [56 - 67)
	- Segmentación			
	- posicionamiento			
Comunicación Persuasiva	- Publicidad	Del 19 al 24		Bueno: [67: 81]
	- Promoción de ventas			
	- Publicidad y relaciones pública			

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

#### *Métodos de investigación*

La investigación se desarrolló mediante el método hipotético deductivo, que plantea que las teorías se construyen como suposiciones especulativas formulando hipótesis en su intento de solucionar problemas y de proporcionar una explicación adecuada del comportamiento de algunas variables.

Al respecto, Bernal (2010) indica que: “El método hipotético deductivo es el procedimiento por el cual se deduce a partir de los conceptos y conocimientos donde el investigador utiliza la reflexión racional para ir desde lo general hasta lo particular para obtener la conclusión” (p. 79).



### ***Técnicas de investigación***

La investigación tiene como principal técnica, la encuesta que permitió recoger los datos de las unidades de análisis de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C., dichos datos son importantes porque permitió desarrollar los análisis descriptivos como inferenciales para probar las hipótesis que fueron formuladas.

Respecto a la encuesta, Bernal (2010) dice: “La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (p. 194).

### **3.6. Descripción de instrumentos utilizados**

Los instrumentos aplicados en el estudio son los cuestionarios, por ser los más pertinentes para los estudios de enfoque cuantitativo. Para este estudio la investigadora elaboró dos cuestionarios que miden independientemente la gestión del talento humano y la competitividad de la empresa. dichos cuestionarios antes de ser aplicados pasaron por procesos de validación de contenido y de análisis de consistencia interna que garantice datos adecuados para la obtención de resultados. En ese sentido, se entiende como validez, cuando los ítems considerados en la prueba realmente miden la variable que dice medir. Asimismo, se entiende como confiabilidad que al ser la prueba aplicada a un mismo sujeto otorga resultados equivalentes.

#### ***Instrumento I: Cuestionario de gestión del talento humano***

El presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de medir las cuatro dimensiones de la gestión del talento humano de la empresa los cuales son: La selección del personal, la capacitación del personal, el desarrollo del personal y la retención del personal. El instrumento contiene 24 ítems, considerando 6 ítems para

cada dimensión y medidos en la escala de Likert con 5 alternativas que tuvieron los encuestados.

**Tabla 4**

*Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano*

Aspectos	Descripciones
Nombre	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor	Norma Geraldine Avalos Cotrina
Objetivo	Evaluación objetiva de la gestión del talento humano en los colaboradores de la inmobiliaria Grupo EM constructores
Ámbito de aplicación	Empresa inmobiliaria Grupo EM constructores
Informadores	Colaboradores de la Inmobiliaria Grupo EM constructores
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	25 minutos aproximadamente
Significación	Medición de la gestión del talento humano y sus factores (La selección del personal, la capacitación del personal, el desarrollo del personal y la retención del personal)
Finalidad	Identificar la objetiva de la gestión del talento humano en los colaboradores de la inmobiliaria Grupo EM constructores
Puntuaciones	Las puntuaciones se obtuvieron calculando la media y la desviación estándar que permitieron obtener los puntos de corte de la distribución de los puntajes.
Material	Hojas y lapiceros.

***Instrumento II: Cuestionario de competitividad***

El presente cuestionario ha sido construido con la finalidad de medir las cuatro dimensiones de la competitividad que evidencian los teóricos consultados, los cuales son: ventaja competitiva, cadena de valor, marketing competitivo y comunicación persuasiva. El instrumento contiene 24 ítems, considerando 6 ítems para la cada dimensión. y medidos en la escala de Likert con cinco alternativas que tuvieron los sujetos que formaron parte de la muestra.

**Tabla 5***Ficha técnica del cuestionario de competitividad*

Aspectos	Descripciones
Nombre	Cuestionario de competitividad
Autor	Norma Geraldine Avalos Cotrina
Objetivo	Evaluación objetiva de la competitividad en los colaboradores de la inmobiliaria Grupo EM constructores
Ámbito de aplicación	Empresa inmobiliaria Grupo EM constructores
Informadores	Colaboradores de la Inmobiliaria Grupo EM constructores
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	25 minutos aproximadamente
Significación	Medición de la competitividad y sus factores (ventaja competitiva, cadena de valor, marketing competitivo y comunicación persuasiva)
Finalidad	Identificar la objetiva de la competitividad de la inmobiliaria Grupo EM constructores
Puntuaciones	Puntuaciones estándar en medidas en bueno, regular y malo considerando el 75% de la desviación estándar.
Material	Hojas y lapiceros.

**3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

El procesamiento estadístico, son los pasos que se explican a continuación:

Se realizó una base de datos mediante el programa estadístico Excel y el paquete estadístico SPSS versión 25.

Luego se procedió a realizar el análisis de consistencia interna confiabilidad con la totalidad de los puntajes de ambas pruebas tanto de gestión del talento humano y la competitividad.

Una vez confiada la confiabilidad de los cuestionarios se procedió a realizar los análisis descriptivos tanto de las variables como de sus dimensiones, para ello se usó las tablas estadísticas y los gráficos de barras que permitieron entender la problemática de la empresa.

Posteriormente, se sometió a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk los puntajes de la prueba de competitividad, demostrando que los puntajes de la variable presentan una distribución de contraste normal, decidiendo aplicar la prueba R de Pearson para la prueba de hipótesis.

Finalmente, se realizó la contrastación de hipótesis general y las específicas mediante el estadístico paramétrico.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento

##### ***Validez del instrumento de la variable gestión del talento humano***

El cuestionario de gestión del talento humano fue sometido a las condiciones que presentan los jueces expertos en el tema, estos especialistas determinar que las proposiciones consideradas realmente miden la forma en que gestión el recurso humano en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores, los resultados de los jueces son:

**Tabla 6**

*Resultados de validación del cuestionario de gestión del talento humano*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

##### ***Validez del instrumento de la variable competitividad***

El cuestionario de competitividad fue sometido a las condiciones que presentan los jueces expertos en el tema, estos especialistas determinar que las proposiciones consideradas realmente miden la competitividad que tiene la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores, los resultados de los jueces son:

**Tabla 7**

*Resultados de la validación del cuestionario de competitividad*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Los resultados de validación permiten mencionar que ambas pruebas tienen ítems que realmente miden las variables que dicen medir, por lo tanto, estas pruebas están listas para el recojo de datos.

#### 4.1.1. Análisis de fiabilidad

##### **Fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano.**

La prueba de gestión del talento humano paso por procesos de medición de consistencia interna, realizado mediante el estadístico alfa de Cronbach consideran que los ítems de la prueba mencionada presentan una escala de alternativas múltiples.

**Tabla 8**

*Fiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	24

En la tabla 8, se presentan los resultados de confiabilidad de la prueba de gestión del talento humano, este resultado (alfa=0.826) indica que el presente cuestionario es altamente confiable, por lo tanto, queda apto para poderse aplicar a la muestra del estudio.

##### **Fiabilidad del instrumento de competitividad.**

La prueba de competitividad paso por procesos de medición de consistencia interna, realizado mediante el estadístico alfa de Cronbach consideran que los ítems de la prueba mencionada presentan una escala de alternativas múltiples.

**Tabla 9**

*Fiabilidad del instrumento de la variable competitividad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	24

En la tabla 9, se presentan los resultados de confiabilidad de la prueba de competitividad, este resultado (alfa=0.839) indica que el presente cuestionario es altamente confiable, por lo tanto, queda apto para poderse aplicar a la muestra del estudio.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### *Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano*

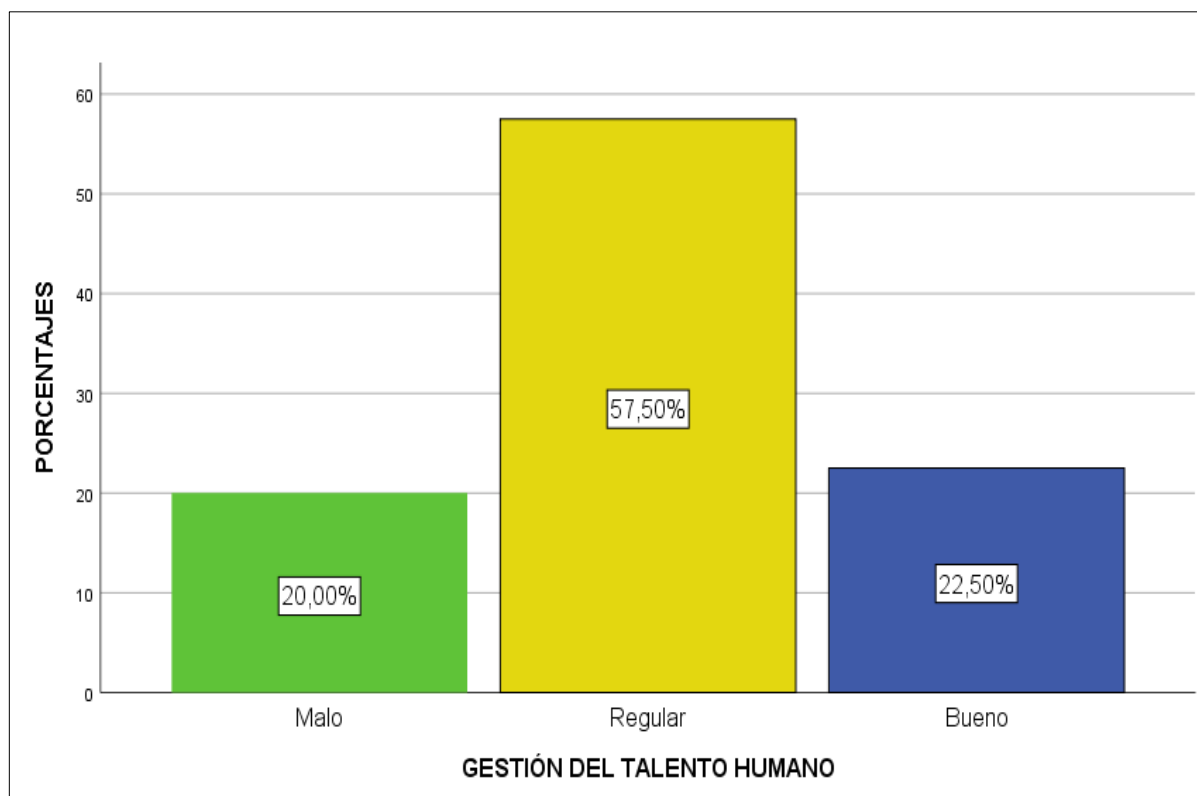
**Tabla 10**

*Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	20,0
Regular	23	57,5
Bueno	9	22,5
Total	40	100,0

**Figura 1**

*Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano*



Los resultados de la figura 1 indican que el 22,50% de los colaboradores, consideran que la gestión del tanto humano se desarrolla en un nivel bueno, el 57,50% consideran que dicha gestión se desarrolla a un nivel regular y finalmente, el 20% de los encuestados considera que esta gestión es mala, evidenciándose que la gestión no se desarrolla siguiendo los lineamientos que indican los autores.



## Resultados descriptivos de la variable competitividad

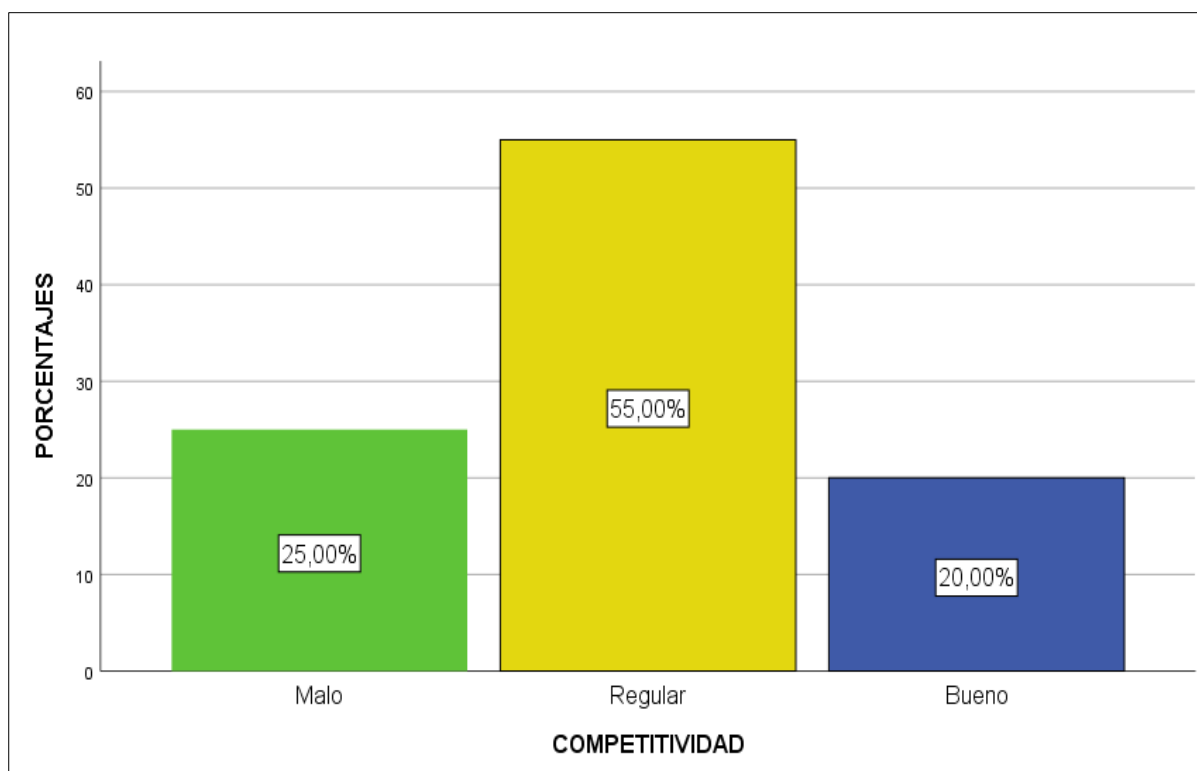
Tabla 11

Análisis descriptivo de la variable competitividad

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	10	25,0
Regular	22	55,0
Bueno	8	20,0
Total	40	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable competitividad



Los resultados de la figura 2 indican que el 20% de los colaboradores, consideran que la competitividad de la empresa se desarrolla en un nivel bueno, el 55% consideran que dicha competitividad se desarrolla a un nivel regular y finalmente, el 25% de los encuestados considera que esta competitividad es mala, evidenciándose que la competitividad de la empresa no es el adecuado.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

#### *Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable gestión del talento humano*

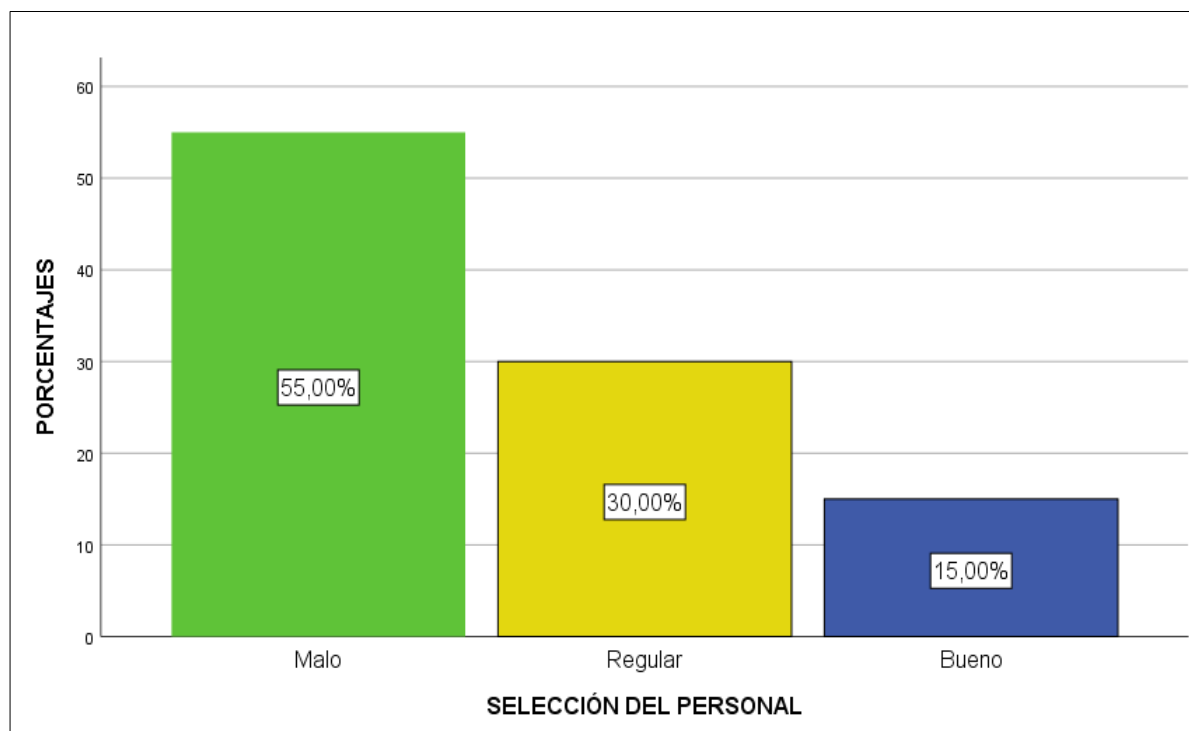
**Tabla 12**

*Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	22	55,0
Regular	12	30,0
Bueno	6	15,0
Total	40	100,0

**Figura 3**

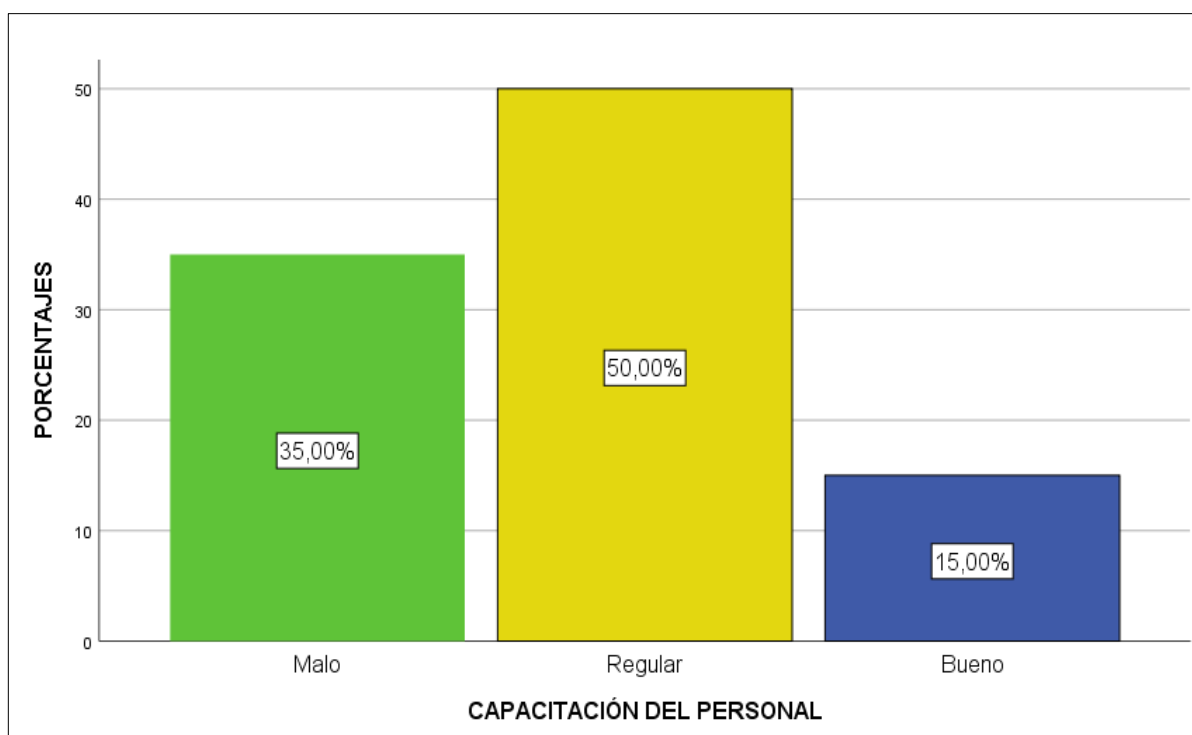
*Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal*



Los resultados de la figura 3 indican que el 15% de los colaboradores, consideran que la selección del personal se desarrolla en un nivel bueno, el 30% consideran que dicha selección se desarrolla a un nivel regular y finalmente, el 55% de los encuestados considera que esta selección es mala.

**Tabla 13***Análisis descriptivo de la dimensión capacitación del personal*

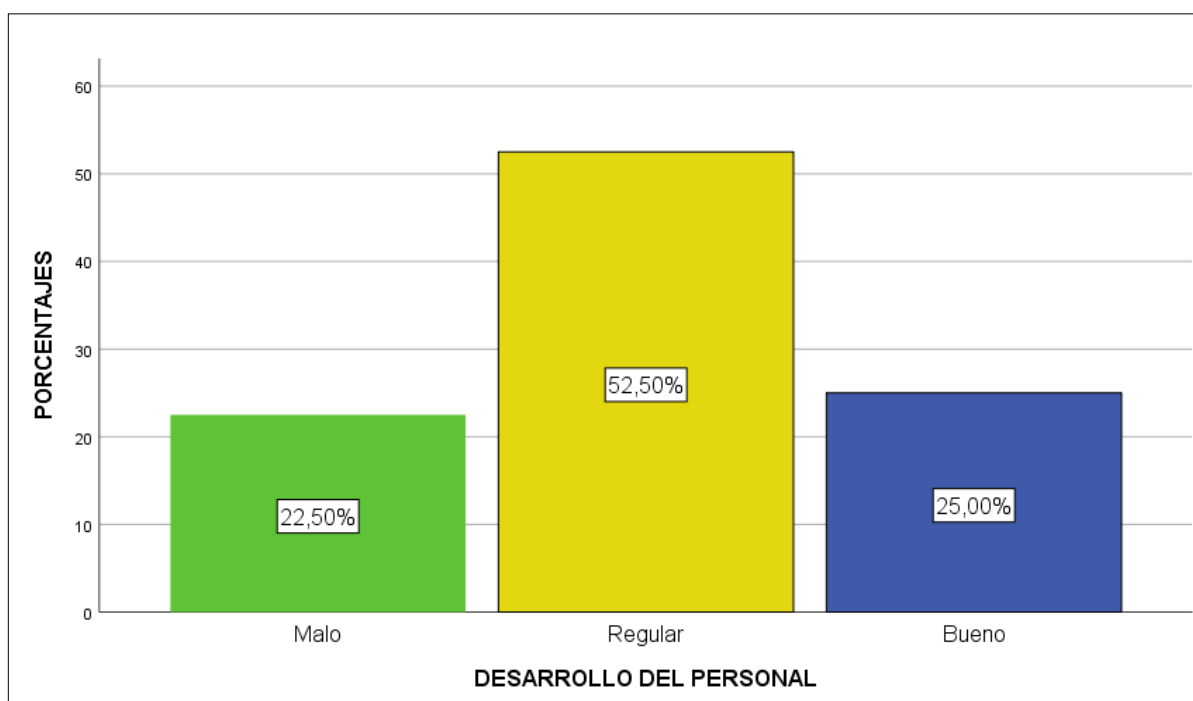
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	14	35,0
Regular	20	50,0
Bueno	6	15,0
Total	40	100,0

**Figura 4***Análisis descriptivo de la dimensión capacitación del personal*

Los resultados de la figura 4 indican que el 15% de los colaboradores, consideran que la capacitación del personal se desarrolla en un nivel bueno, el 50% consideran que dicha capacitación se desarrolla a un nivel regular y finalmente, el 25% de los encuestados considera que esta capacitación es mala. Evidenciándose que la empresa no tiene una política de capacitación que permite el desarrollo profesional de los colaboradores que le permite desarrollar habilidades que permitan cumplir con los objetivos de sus puestos.

**Tabla 14***Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal*

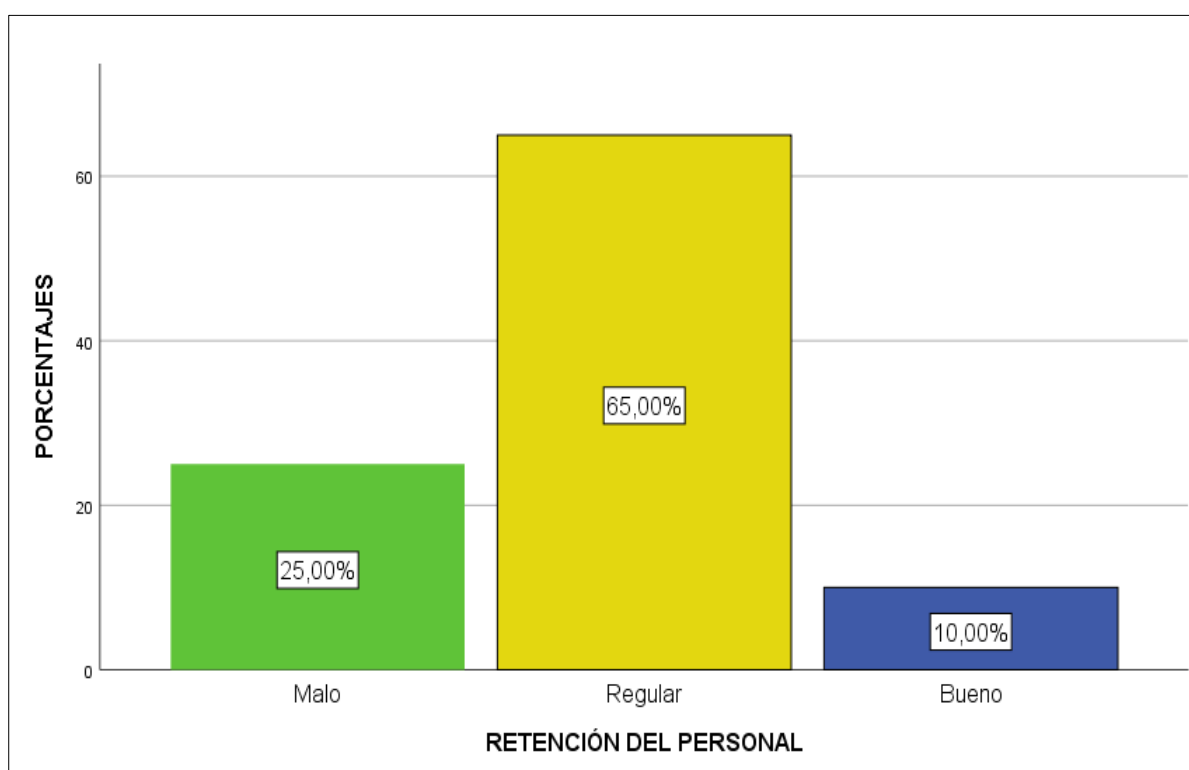
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	22,5
Regular	21	52,5
Bueno	10	25,0
Total	40	100,0

**Figura 5***Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal*

Los resultados de la figura 5 indican que el 25% de los colaboradores, consideran que el desarrollo del personal se desarrolla en un nivel bueno, el 52,50% consideran que dicho desarrollo del personal está en un nivel regular y finalmente, el 22,50% de los colaboradores considera que el desarrollo del personal es malo. Evidenciándose que la empresa no se preocupa por el desarrollo personal de sus colaboradores, en este sentido, se considera que la empresa no considera impulsar el desarrollo de una línea de carrera de sus colaboradores, en tal sentido, los colaboradores mas talento tienden a durar poco tiempo en la empresa.

**Tabla 15***Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	10	25,0
Regular	26	65,0
Bueno	4	10,0
Total	40	100,0

**Figura 6***Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal*

Los resultados de la figura 6 indican que el 10% de los colaboradores, consideran que la retención del personal se desarrolla en un nivel bueno, el 65% consideran que la retención del personal está en un nivel regular y finalmente, el 25% de los colaboradores considera que la retención del personal es mala. Esto evidencia que la empresa no tiene una política de retención del mejor talento de la empresa, talento que logro desarrollarse dentro de la misma empresa, la empresa no entiende que el talento es el mejor capital de la empresa.

## Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable competitividad

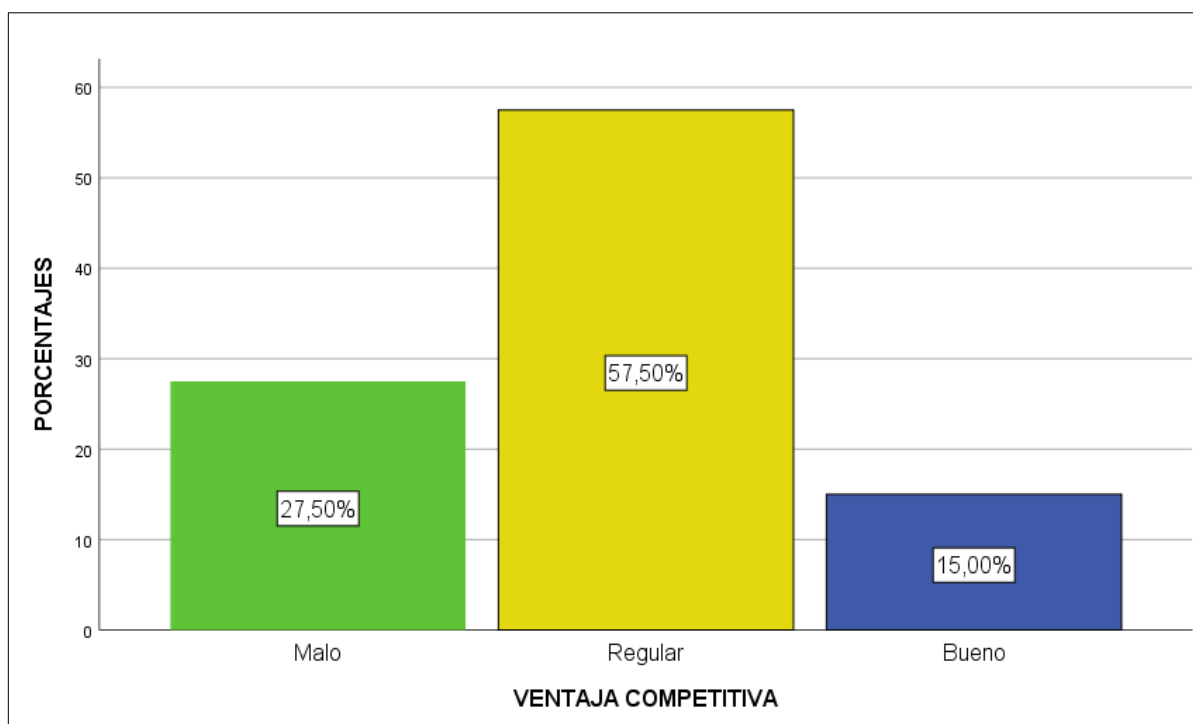
**Tabla 16**

*Análisis descriptivo de la dimensión ventaja competitiva*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	11	27,5
Regular	23	57,5
Bueno	6	15,0
Total	40	100,0

**Figura 7**

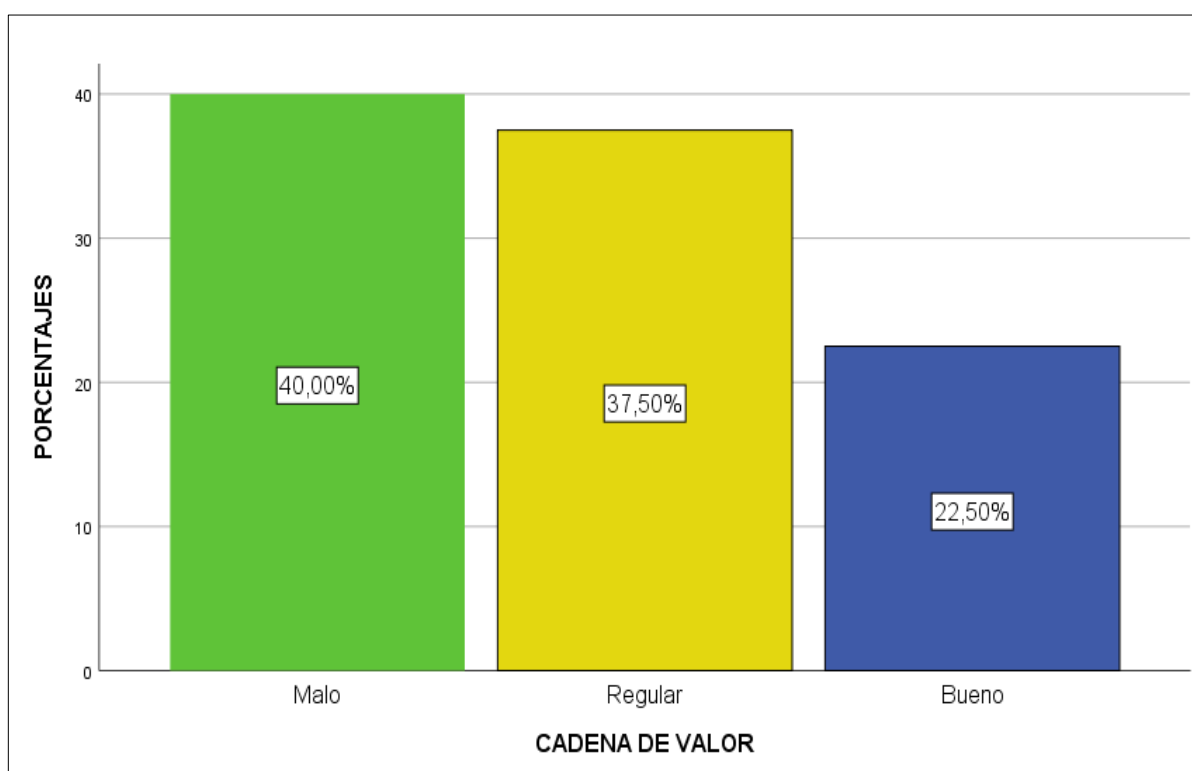
*Análisis descriptivo de la dimensión ventaja competitiva*



Los resultados de la figura 7 indican que el 15% de los colaboradores, consideran que la ventaja competitiva de la empresa está en un nivel bueno, el 57.5% consideran que la ventaja competitiva de la empresa está en un nivel regular y finalmente, el 27.5% de los colaboradores considera que la ventaja competitiva de la empresa es mala. Esto evidencia que la empresa no se preocupa por marcar una diferencia con el resto de las empresas del mismo rubro; tanto a nivel de producto como de servicios.

**Tabla 17***Análisis descriptivo de la dimensión cadena de valor*

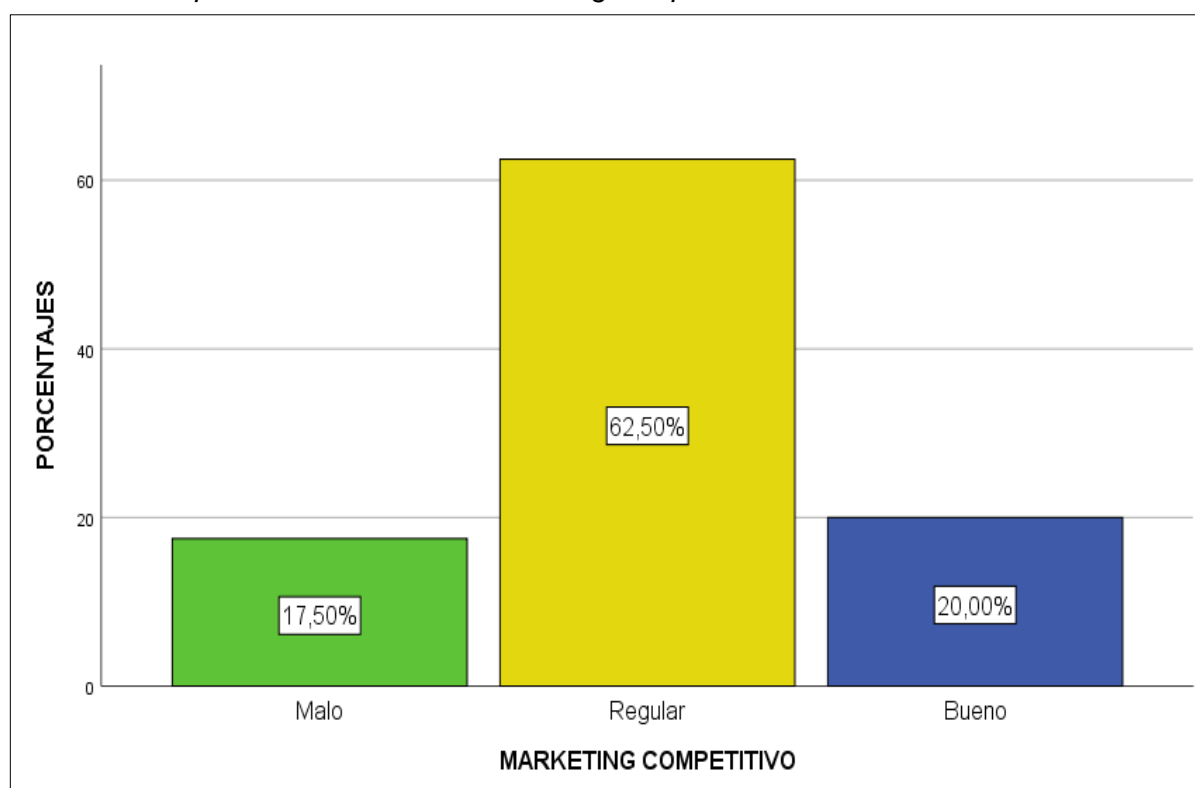
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	16	40,0
Regular	15	37,5
Bueno	9	22,5
Total	40	100,0

**Figura 8***Análisis descriptivo de la dimensión cadena de valor*

Los resultados de la figura 8 indican que el 22,50% de los colaboradores, consideran que la cadena de valor de la empresa está en un nivel bueno, el 37,5% consideran que la cadena de valor de la empresa está en un nivel regular y finalmente, el 40% de los colaboradores considera que la cadena de valor de la empresa es mala. Esto evidencia que la empresa no se preocupa por desarrollar herramientas de análisis estratégico que ayude a determinar la ventaja con las demás empresas del mismo rubro.

**Tabla 18***Análisis descriptivo de la dimensión marketing competitivo*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	17,5
Regular	25	62,5
Bueno	8	20,0
Total	40	100,0

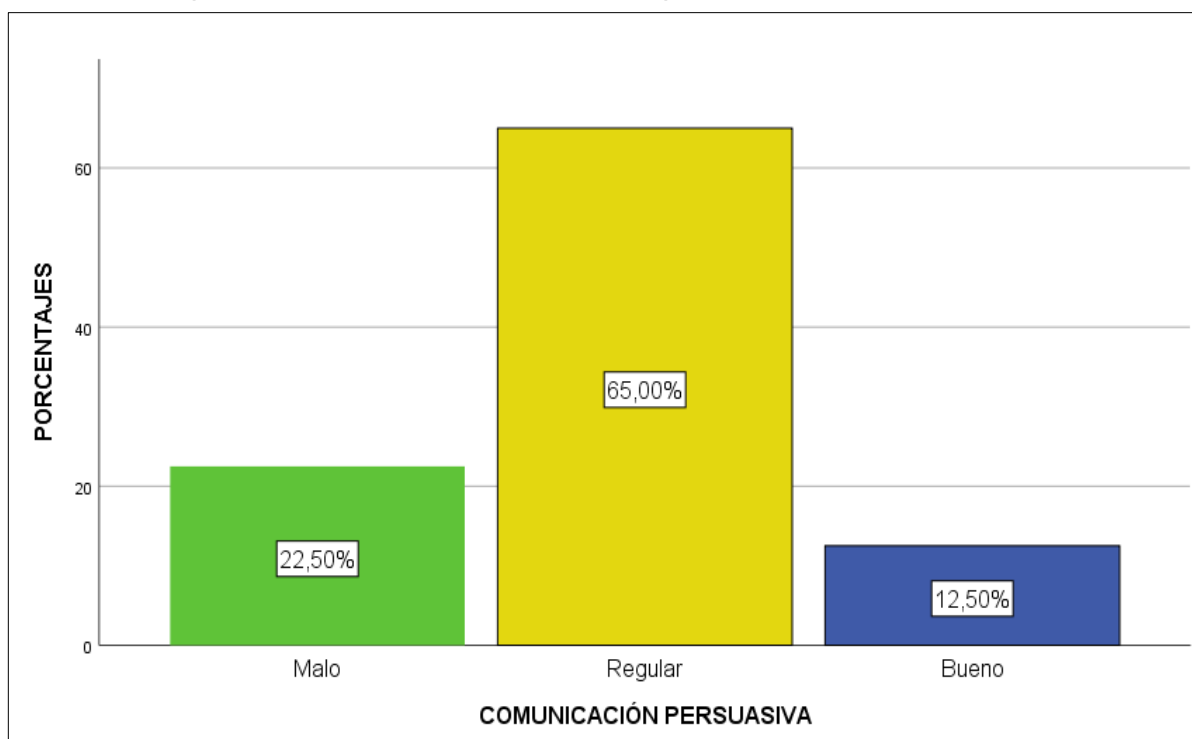
**Figura 9***Análisis descriptivo de la dimensión marketing competitivo*

Los resultados de la figura 9 indican que el 20% de los colaboradores, consideran que el marketing competitivo de la empresa está en un nivel bueno, el 62,5% consideran que el marketing competitivo de la empresa está en un nivel regular y finalmente, el 17,5% de los colaboradores considera que el marketing competitivo de la empresa es malo. Esto evidencia que la empresa no se preocupa por tener planificación de marketing y formulación de estrategias; es decir; no analizan correctamente los mercados, la segmentación, ni el posicionamiento



**Tabla 19***Análisis descriptivo de la dimensión comunicación persuasiva*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	22,5
Regular	26	65,0
Bueno	5	12,5
Total	40	100,0

**Figura 10***Análisis descriptivo de la dimensión comunicación persuasiva.*

Los resultados de la figura 10 indican que el 12,5% de los colaboradores, consideran que la comunicación persuasiva de la empresa está en un nivel bueno, el 65% consideran que la comunicación persuasiva de la empresa está en un nivel regular y finalmente, el 22,5% de los colaboradores considera que la comunicación persuasiva de la empresa es mala. Esto evidencia que la empresa no se preocupa por tener un proceso de comunicación mediante el cual transmitan estímulos que ayuden a modificar la conducta de los individuos que forman parte de la gama de clientes que tiene la empresa.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

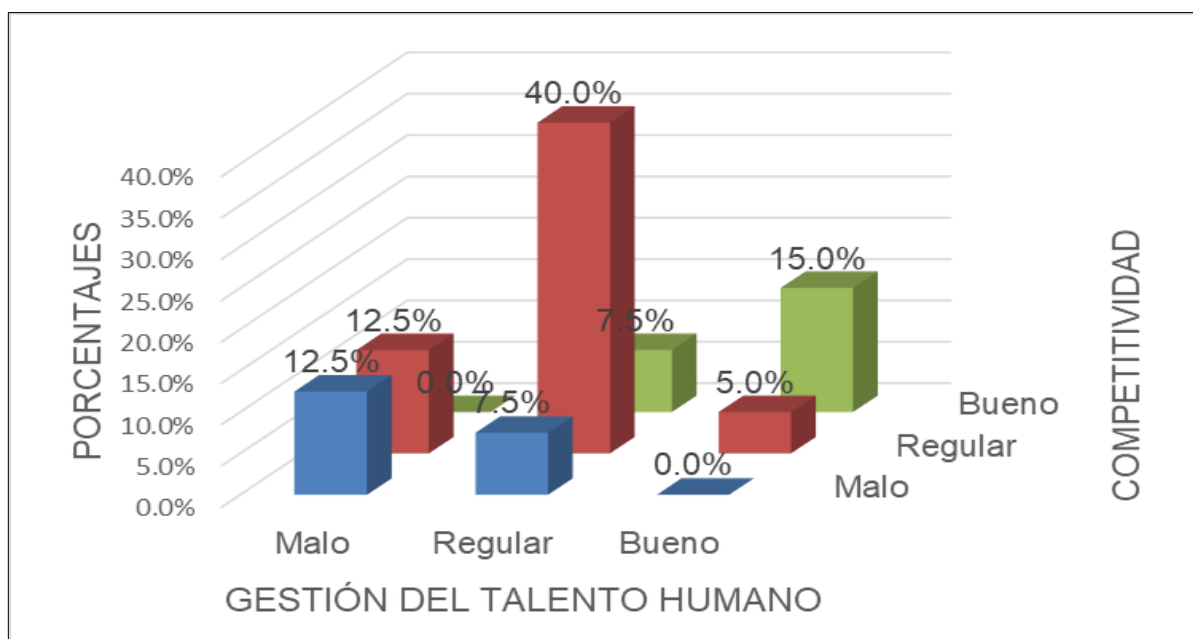
**Tabla 20**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad*

Gestión del talento humano	Competitividad						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	5	12.5%	3	7.5%	0	0.0%	8	20.0%
Regular	5	12.5%	16	40.0%	2	5.0%	23	57.5%
Bueno	0	0.0%	3	7.5%	6	15.0%	9	22.5%
Total	10	25.0%	22	55.0%	8	20.0%	40	100.0%

**Figura 11**

*Análisis descriptivo de los resultados en la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad*



La figura 11 muestra la descripción relacionada a las variables gestión del talento humano y la competitividad, en estos resultados se observa que el 15% de los colaboradores considera que las variables se relacionan a un nivel bueno, el 40% considera que la relación es regular y finalmente, el 12,5% de los colaboradores

considera que esta relación es mala; se entiende que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la competitividad de la empresa.

#### 4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio.

H<sub>0</sub>. La variable competitividad presenta una distribución normal

H<sub>a</sub>. La variable competitividad no presenta una distribución normal

**Tabla 21**

*Resultados de la prueba de normalidad de la variable competitividad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competitividad	,973	40	,457

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 21, presenta los resultados de la prueba de normalidad de los puntajes de la variable competitividad desarrollada mediante Shapiro Wilk donde se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución de contraste normal en la variable competitividad, ya que el coeficiente de significancia es 0,457 este resultado permite aceptar la hipótesis nula planteada, asimismo, indica que las pruebas de hipótesis tanto general como específicas una prueba de índole paramétrica siendo esta la prueba estadística R de Pearson.

#### 4.6 Procedimientos correlacionales

##### ***Contrastación de la hipótesis general***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

H<sub>a</sub>. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

**Tabla 22**

*Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y la competitividad*

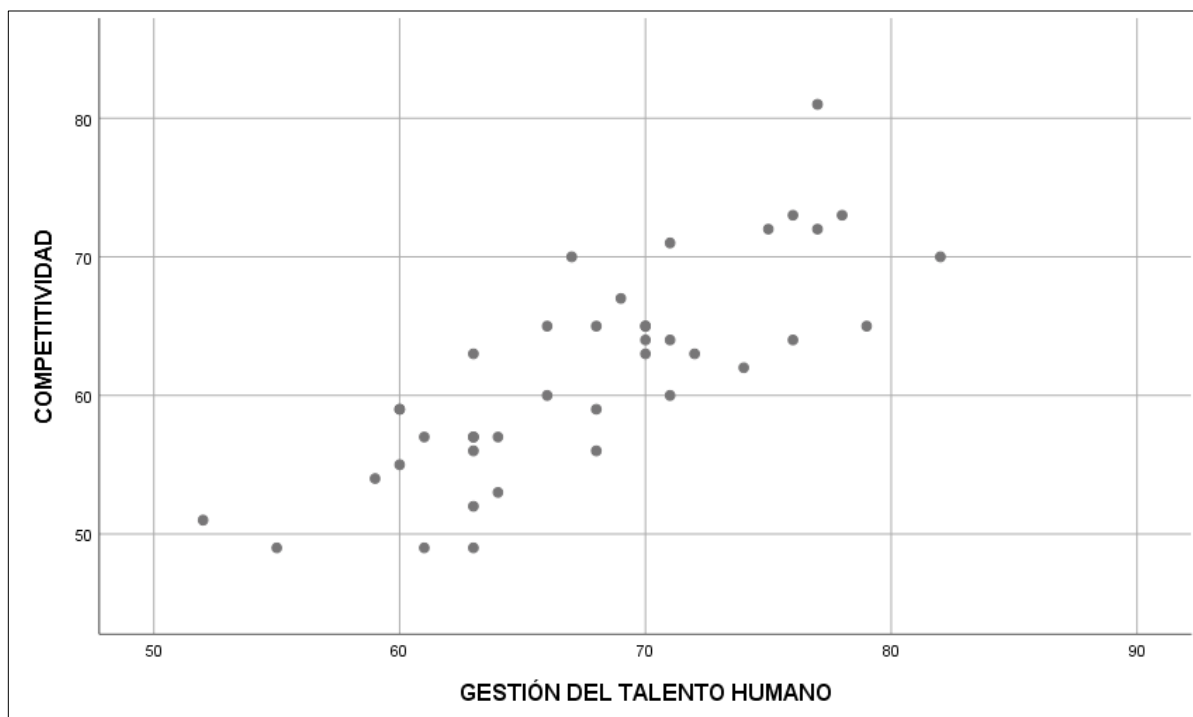
		Competitividad
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,804**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Los resultados evidenciados en la tabla 22 indican que las variables gestión del talento humano y competitividad presentan un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigador. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de 0.804 indicando que las variables presentan un nivel de correlación altamente significativa según la percepción de los colaboradores de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

**Figura 12**

*Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y competitividad*



Los resultados explicados en la figura 13 permiten observar que las variables gestión del talento humano y competitividad presenta una relación positiva y directa

según su dispersión de puntos, entendiéndose que a mayores puntajes en la variable gestión del talento humano mayores serán los puntajes de la variable competitividad de la empresa.

### ***Contrastación de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

**Tabla 23**

*Resultados de correlación entre la selección del personal y la competitividad*

		Competitividad
Selección del personal	Correlación de Pearson	,443**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	40

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

Los resultados evidenciados en la tabla 23 indican que la dimensión selección del personal de la gestión del talento humano y la variable competitividad presentan un nivel de significancia bilateral de 0.004 lo que permite aceptar la hipótesis de investigador. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de 0.443 indicando que la dimensión y la variable presentan un nivel de correlación moderadamente significativa según la percepción de los colaboradores de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

### ***Contrastación de hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la capacitación del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

H<sub>2</sub>. Existe relación significativa entre la capacitación del personal y la competitividad

en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

**Tabla 24**

*Resultados de correlación entre la capacitación del personal y la competitividad*

		Competitividad
	Correlación de Pearson	,701**
Capacitación del personal	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Los resultados evidenciados en la tabla 24 indican que la dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y la variable competitividad presentan un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigador. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de 0.701 indicando que la dimensión y la variable presentan un nivel de correlación altamente significativa según la percepción de los colaboradores de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

### ***Contrastación de hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

H<sub>3</sub>. Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

**Tabla 25**

*Resultados de correlación entre el desarrollo del personal y la competitividad*

		Competitividad
	Correlación de Pearson	,629**
Desarrollo del personal	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Los resultados evidenciados en la tabla 25 indican que la dimensión desarrollo

del personal de la gestión del talento humano y la variable competitividad presentan un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigador. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de 0.629 indicando que la dimensión y la variable presentan un nivel de correlación altamente significativa según la percepción de los colaboradores de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

#### ***Contrastación de hipótesis específica 4***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

H<sub>4</sub>. Existe relación significativa entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019

**Tabla 26**

*Resultados de correlación entre la retención del personal y la competitividad.*

	Competitividad
Correlación de Pearson	,724**
Retención del personal Sig. (bilateral)	,000
N	40

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

Los resultados evidenciados en la tabla 26 indican que la dimensión retención del personal de la gestión del talento humano y la variable competitividad presentan un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigador. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de 0.724 indicando que la dimensión y la variable presentan un nivel de correlación altamente significativa según la percepción de los colaboradores de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**



#### 4.7. Discusiones

Las empresas son el medio más eficiente que ha concebido el ser humano para generar riqueza, crear empleos, reducir la pobreza y, en el conjunto, hacer prospero a un país. Muchas empresas buscan diferenciarse en el mercado por ello se enfocan en hacer su empresa más competitiva. En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019 debido a que se identificaron y evidenciaron deficiencias con respecto al estudio.

Los instrumentos que se han utilizado para la recolección de datos fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando como resultado un alto nivel de fiabilidad. Respecto a la confiabilidad de la gestión del talento humano, se logró alcanzar un valor del alfa de Cronbach de 0.826 mientras que, para el cuestionario de competitividad se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0.839, demostrándose que son óptimos para la investigación.

La hipótesis general se verifica con un resultado R de Pearson de 0.804 a un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Vera (2016) en su tesis *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016* donde se concluye que el desarrollo de una buena gestión del personal favorece de manera significativa en la competitividad de la empresa, teniendo un resultado por encima de 51% del promedio y un nivel de significancia asintótica (bilateral) de 0.028, donde es menor que 0.05,

estas evidencias indican que la realización de una gestión del talento humano mejora la competitividad del colaboradores y por tanto de la empresa.

La hipótesis específica 1 se verifica con un resultado R de Pearson de 0.443 a un nivel de significancia de 0.004, que demuestra la existencia de una relación positiva moderada entre la selección del personal y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2018) en su tesis *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016* donde se concluye que existe relación altamente significativa entre la contratación del talento humano y las ventajas competitivas ( $r=0,670$ ) estas evidencias indican que en la medida que la empresa incorpore un personal altamente capacitado mejora su capacidad competitiva de la organización.

La hipótesis específica 2 se verifica con un resultado R de Pearson de 0.701 a un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una relación positiva alta entre la capacitación del personal y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2018) en su tesis *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016*, donde se concluye que existe relación altamente significativa entre la inducción del talento humano y la competitividad empresarial ( $r=0,740$ ) entendiéndose que cuando se desarrollan capacidades mediante las capacitaciones que perfeccionen al personal mejora la ventaja competitiva de la empresa.

La hipótesis específica 3 se verifica con un resultado R de Pearson de 0.629 a un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una relación positiva moderada entre el desarrollo del personal y la competitividad de la empresa

inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2018) en su tesis *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016* donde se concluye que existe relación altamente significativa entre el desarrollo del talento humano y las ventajas competitivas empresariales ( $r=0,780$ ) estas evidencias indican que implementar políticas desarrollo profesional del personal mejora la ventaja competitiva de la empresa.

En la hipótesis específica 4, se demuestra estadísticamente ( $r=0,724$ ) la existencia de una relación positiva alta entre la retención del personal y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2018) en su tesis *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016*, donde se concluye que existe relación altamente significativa entre la retención del talento humano y la competitividad empresarial ( $r=0,790$ ) estas evidencias manifiestan que cuando se aplican estrategias adecuadas la empresa retiene a su personal más capacitado e identificado generando mejores niveles de competitividad en el mercado.

En las comparaciones de resultados de las variables gestión del talento humano y la competitividad se puede evidenciar que para toda empresa el factor humano es el más importante y necesario para ser competitivos en cualquier mercado que se desempeñe. Por ello luego de este estudio se recomienda que se debe evaluar de qué manera se aplicara la gestión del talento humano dependiendo de los factores internos más bajos que afecten al recurso humano para incrementar su competitividad en el mercado que se desempeñe.

La continuidad de la investigación entre estas dos importantes variables de

estudio se sugiere realizar investigaciones de carácter preexperimentales con pre y post prueba mediante la aplicación de modelo de gestión del talento para ver su impacto en la competitividad de las empresas.

## **5.2. Conclusiones**

Primero. Existe correlación positiva alta y directa ( $r=0.804$ ) entre la gestión del talento humano y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, a medida que la gestión del talento se realice adecuadamente considerando una correcta selección, capacitación, desarrollo y retención del personal entonces mejora la competitividad de la empresa.

Segundo. Existe correlación positiva moderada y directa ( $r=0.443$ ) entre la selección del personal y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019, a un nivel de significancia de 0.004. Se concluye que, a medida que se seleccione correctamente al personal haciendo una evaluación exhaustiva de acuerdo con el perfil de profesional que se necesita entonces mejora la competitividad de la empresa.

Tercero. Existe correlación positiva alta y directa ( $r=0.701$ ) entre la capacitación del personal y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, a medida que se capacite al personal de manera especializada de acuerdo con los requerimientos del puesto que este asignado entonces mejora la competitividad de la empresa.

Cuarto. Existe correlación positiva moderada y directa ( $r=0.629$ ) entre el desarrollo del personal y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019, a un nivel de significancia de 0.000. Se

concluye que, a medida que la empresa promueva un conjunto de iniciativas que tengan la intención de promover el crecimiento profesional de su personal entonces mejora la competitividad de la empresa.

Quinto. Existe correlación positiva alta y directa ( $r=0.724$ ) entre la retención del personal y la competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, a medida que la empresa valore al personal con experiencia y conocimiento adquirido con las políticas de la empresa entonces mejora la competitividad de la empresa.

### **5.3. Recomendaciones**

En relación con la conclusión general que determina la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad, se recomienda al gerente general, la aplicación de un plan de acción con medidas adecuadas de gestión del talento humano buscando el compromiso de los colaboradores, desarrollar el sentido de pertenencia, mejorar las condiciones laborales, desarrollar capacitaciones constantemente, ofrecer herramientas adecuadas para su desempeño, reconocer los logros y dando oportunidades de desarrollar líneas de carrera, con la finalidad de mejorar su competitividad y el de la empresa. Esta recomendación se desarrolla considerando las siguientes actividades:

- Realizar reuniones con todo el personal para conocer las dificultades que tienen en el desarrollo de sus funciones y programar capacitaciones mensuales orientadas a esas deficiencias.
- Implementar políticas de ascenso y crecimiento profesional para desarrollar identificación del personal con la empresa.
- Implementar políticas de reconocimiento al desempeño y perfeccionamiento de habilidades.

En relación con la primera conclusión específica que determina la relación entre la selección del personal y la competitividad, se recomienda al gerente general, definir bien los objetivos de búsqueda del personal, elegir adecuadamente las formas de reclutamiento, buscar referencias y contactos del candidato, hacer una preselección de postulantes, realizar una entrevista amana y cordial mediante un especialista, con la finalidad de mejorar su competitividad y el de la empresa. Esta recomendación se desarrolla considerando las siguientes actividades:

- Analizar los mejores medios para encontrar al personal adecuado para el puesto que se requiere.
- Identificar los antecedentes de los colaboradores en trabajos anteriores.
- Tener una rúbrica de selección validada y adecuada a lo que la empresa necesita.
- Establecer criterios de la entrevista mediante una persona especializada de la empresa o de un tercero.

En relación con la segunda conclusión específica que determina la relación entre la capacitación del personal y la competitividad, se recomienda al gerente general, desarrollar cursos profesionales en la empresa, firmar convenios con universidad que tengan las especializaciones que requiere la empresa y formar instructores internos de la empresa con la finalidad de mejorar su competitividad y el de la empresa. Esta recomendación se desarrolla considerando las siguientes actividades:

- Desarrollar actividades operativas y prácticas específicas que la empresa necesita para cumplir sus metas.
- Implementar políticas de convenios con universidad con la finalidad de mantener actualizado al personal.

- Designar a los colaboradores con mayores experiencias y que haya llevado las capacitaciones para convertirlos en instructores interno de la empresa.

En relación con la tercera conclusión específica que determina la relación entre el desarrollo del personal y la competitividad, se recomienda al gerente general, construir relaciones sanas con el equipo de trabajo, desarrollar experiencias exitosas que permitan desarrollar el potencial del colaborador, delegar funciones específicas de la empresa y plantéales retos que los haga salir de su zona de confort, con la finalidad de mejorar su competitividad y el de la empresa. Esta recomendación se desarrolla considerando las siguientes actividades:

- Realizar actividades de integración permanente para lograr crear relaciones adecuadas e integradores con los miembros del equipo.
- Impulsar el desarrollo del potencial del colaborador mediante cursos, capacitaciones y especializaciones.
- Fomentar criterios para que las reuniones sean espacios de aprendizajes.
- Ofrecer una retroalimentación constructiva luego de una evaluación o monitoreo.

En relación con la cuarta conclusión específica que determina la relación entre la retención del personal y la competitividad, se recomienda al gerente general, construir un clima de confianza con todo el equipo escuchándolos y haciéndolos sentir parte importante de la empresa, potenciar las políticas de líneas de carrera para que el colaborador pueda seguir esforzándose para escalar puestos, desarrollar acciones que mantengan motivados al personal como elogios y recompensas con la finalidad de mejorar su competitividad y el de la empresa. Esta recomendación se desarrolla considerando las siguientes actividades:

- Impulsar líneas de carrera de la empresa con la finalidad de mantener

motivados al personal.

- Fomentar un clima laboral favorable para motivar al personal.
- Implementar políticas de recompensa por el logro de objetivos y metas como por ejemplo designar al empleado del mes.
- Desarrollar canales de comunicación interna más fluida para escuchar las inquietudes del personal.



## **REFERENCIAS**

- Alles, M. (2015). *La marca recursos humanos, cómo lograr prestigio dentro de la organización*. Granica.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora un proyecto de investigación*. BL consultores asociados.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica* (3ª ed.). Pearson.
- Bernasconi, E. (2015). *Innovación y competitividad empresarial* [Tesis doctoral, Universitat Rovira Virgili]. Repositorio Institucional URV. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/399536/TESt.pdf;jsessionid=C1C400585EC6BC7301E3BBFD5E9F861E?sequence=1>
- Bueno, L. (1987). *El marketing competitivo*. Diaz de Santos.
- Cabello, C. y León, M. (2011). *La gestión competitiva de las organizaciones*. Plaza y Valdés.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. ECOE.
- Flores, C. y Huamán, L. (2015). *Gestión del capital humano para la competitividad de las Mypes de la provincia de Huancayo* [Tesis de pregrado no publicada] Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Ibáñez, R. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. San Marcos.

- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional UNAJMA. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>
- Lima, C. (2015). *Estrategias de competitividad para Pymes* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional UNAM. <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/jspui/bitstream/132.248.52.100/2171/1/Tesis.pdf>
- Machuca, G., Meza, S. y Rivas, Y. (2019). *Gestión del talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. <http://hdl.handle.net/11354/2430>
- Mathews, J. (2009). *Competitividad, el significado de la competitividad y oportunidades de internacionalización de las Mypes*. Produce.
- Moreno, D. (2015). *Estrategias competitivas de las empresas del sector de la Energía Eólica en España* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Institucional UNED. <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:CiencEcoEmp-Dmoreno>
- Pérez, R. (2016) *Competitividad empresarial*. (2ª ed.). Pirámide.
- Pezantes, R. (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM. <https://core.ac.uk/download/pdf/323352126.pdf>
- Porter M. (2003). *Ser competitivo*. Harvard Business
- Porter, M. (2017). *Estrategia competitiva, técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores*. Harvard Business.

- Rojas (2018) *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016* [Tesis doctoral, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1718/TD%20CE%201801%20R1%20-%20Rojas%20Chuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, D. (2015). *Sistema integrado de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1555>
- Vera, R. (2016). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1867>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y competitividad de la empresa inmobiliaria Grupo EM Constructores S.A.C. Miraflores - 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019?  <b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019? ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y la	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019  <b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019 Determinar la relación entre la capacitación del personal y la	<b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores – 2019.  <b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la selección del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019 Existe relación significativa entre la	<b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Selección del personal	- Evaluación del personal - Técnicas de evaluación - Idoneidad de puestos.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: [52 – 62)  Regular: [62 - 73)  Bueno: [73: 82]
			Capacitación del personal	- Habilidades del colaborador - Perfeccionamiento de habilidades - Conocimientos adquiridos.		
			Desarrollo del personal	- Ambiente laboral del colaborador - Formación del colaborador - Rendimiento en su puesto		
Retención del	- Recomendación a la					

<p>competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019?</p>	<p>competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019</p> <p>Determinar la relación entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019</p>	<p>capacitación del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019</p> <p>Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la retención del personal y la competitividad en la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019</p>	<p>personal</p>	<p>empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comodidad en la empresa.</li> <li>- Permanencia del trabajador</li> </ul>		
<b>Variable 2: Competitividad</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Ventaja competitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reactualización</li> <li>- Pensamiento estratégico</li> <li>- Ventaja extrovertida</li> </ul>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>Malo: [49 – 56)</p> <p>Regular: [56 - 67)</p> <p>Bueno: [67: 81]</p>
			Cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logística y</li> <li>- Producción</li> <li>- Innovación tecnológica</li> </ul>		
			Marketing competitivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercado</li> <li>- Segmentación</li> <li>- Posicionamiento</li> </ul>		
			Comunicación persuasiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicidad</li> <li>- Promoción de ventas</li> <li>- Publicidad y relaciones pública</li> </ul>		
<b>Nivel - diseño de</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística que utilizar</b>			

investigación			
<p><b>Tipo:</b> Descriptivo</p> <p><b>Nivel:</b> correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 40 colaboradores de la empresa inmobiliaria Grupo EM constructores S.A.C. Miraflores - 2019</p> <p><b>Muestra</b> La investigación no considera una muestra, porque trabaja con toda la población.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de gestión del talento humano</p> <p><b>Variable 2:</b> Competitividad</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de competitividad</p>	<p><b>Medidas descriptivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gráficos estadísticos</li> <li>- Tablas estadísticas</li> </ul> <p><b>Medidas de dispersión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desviación estándar</li> </ul> <p><b>Medidas inferenciales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- R de Pearson</li> </ul>



## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre la gestión del talento humano

**INDICACIONES.** Este cuestionario contiene una serie de proposiciones que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión del talento humano en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible, de acuerdo con como pienses o actúes.

Con respecto a cada ítem marca con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

N	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Selección del personal</b>						
1	La evaluación del personal es realizada por un profesional altamente calificado	1	2	3	4	5
2	La evaluación que se realiza al personal es integral	1	2	3	4	5
3	Consideras que la evaluación se realiza aplicando técnicas adecuadas	1	2	3	4	5
4	La evaluación del personal considera las aptitudes para un puesto en específicos.	1	2	3	4	5
5	El personal fue evaluado en el puesto en que se están desempeñando	1	2	3	4	5
6	Las evaluaciones que se realizan son de acuerdo con el perfil de	1	2	3	4	5
<b>Capacitación del personal</b>						
7	Las capacitaciones que se realizan están de acuerdo con las funciones que realizan.	1	2	3	4	5
8	Las habilidades desarrolladas en las capacitaciones ayudan a mejorar su trabajo	1	2	3	4	5
9	La empresa se preocupa por actualizar los conocimientos de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
10	Las capacitaciones que se realizan son sujetas a evaluaciones.	1	2	3	4	5
11	Los colaboradores aplican los conocimientos brindados en las capacitaciones.	1	2	3	4	5
12	Consideras que las capacitaciones ayudan al desarrollo de sus funciones en la empresa.	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo del personal</b>						
13	Consideras que en la empresa existe un buen ambiente laboral.	1	2	3	4	5

14	La empresa se preocupa por fomentar los valores entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
15	Le gusta participas en las reuniones de confraternidad que realiza la empresa.	1	2	3	4	5
16	Los resultados logrados en tu área son felicitaciones por tu jefe o superior.	1	2	3	4	5
17	Te consideras apto para desempeñar las labores en el puesto que te fue asignado.	1	2	3	4	5
18	El jefe o superior siempre está pendiente de alguna ayuda personal o en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Retención del personal</b>						
19	Recomendarías a un amigo a familiar a trabajar en la empresa.	1	2	3	4	5
20	Consideras que en la empresa lograrás alcanzar tu máximo potencial	1	2	3	4	5
21	Te sientes cómodo con los miembros de tu equipo en la empresa.	1	2	3	4	5
22	Tus opiniones en la empresa consideras que son valoras y consideradas para alguna toma de decisión.	1	2	3	4	5
23	Te ves un largo tiempo trabajando en la empresa.	1	2	3	4	5
24	Te sientes cómodo con el liderazgo que se ejerce en la empresa.	1	2	3	4	5

## Cuestionario sobre competitividad

**INDICADORES.** Este cuestionario contiene una serie de proposiciones que permite hacer una descripción de cómo percibes la competitividad de la empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible, de acuerdo como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem marca con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

N	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Ventaja competitiva</b>						
1	La empresa busca la innovación constante para mantenerse en el mercado	1	2	3	4	5
2	Consideras que la empresa tiene una ventaja sobre sus competidores	1	2	3	4	5
3	La empresa se preocupa por el nivel de crecimiento	1	2	3	4	5
4	La empresa crea estrategias para mejorar su competitividad	1	2	3	4	5
5	La empresa invierte en nuevas tecnologías	1	2	3	4	5
6	La empresa busca acoplarse a las nuevas necesidades de los consumidores	1	2	3	4	5
<b>Cadena de valor</b>						
7	Se realiza periódicamente evaluación de proveedores	1	2	3	4	5
8	Se realiza periódicamente evaluación de proveedores	1	2	3	4	5
9	Las actividades de producción son planeadas permanentemente	1	2	3	4	5
10	Se tienen medios de control en los procesos de producción	1	2	3	4	5
11	La empresa busca constantemente la innovación tecnológica	1	2	3	4	5
12	Cuentan con sistemas de calidad en su empresa	1	2	3	4	5
<b>Marketing competitivo</b>						
13	La empresa realiza estudios de mercado para evaluar el desarrollo de sus productos	1	2	3	4	5
14	La empresa sabe realmente quien es su competencia	1	2	3	4	5
15	La empresa investiga y analiza su mercado objetivo	1	2	3	4	5
16	La empresa busca ampliar su público objetivo	1	2	3	4	5
17	La empresa es reconocida en el mercado inmobiliario	1	2	3	4	5
18	La empresa cuenta con estrategias para fidelizar a sus clientes	1	2	3	4	5

<b>Comunicación persuasiva</b>						
19	La empresa invierte en publicidad para dar a conocer sus productos	1	2	3	4	5
20	La publicidad que realizan incrementa las ventas	1	2	3	4	5
21	La empresa cuenta con un lapso en el que se mantiene vigente las promociones	1	2	3	4	5
22	La empresa usa las promociones como un medio de	1	2	3	4	5
23	La empresa busca nuevos socios para la empresa	1	2	3	4	5
24	Es importante para la empresa como se presenta ante la sociedad	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos

#### Validación del instrumento: Gestión del talento humano

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ x ]      Estadístico [ ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

#### Validación del instrumento: Competitividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ x ]      Estadístico [ ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz

DNI: 17858481

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ x ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento: COMPETITIVIDAD**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz

DNI: 17858481

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ x ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: ..... 40968849

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento: COMPETITIVIDAD**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: ..... 40968849

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTION**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA  
INMOBILIARIA GRUPO EM CONSTRUCTORES S.A.C, MIRAFLORES - 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTORA**  
NORMA GERALDINE AVALOS COTRINA  
ORCID: 0000-0002-6957-3267

**ASESOR**

The right-hand sidebar shows the 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) section with a total match rate of 17%. The matches are:

Match ID	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	8 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates 'Página: 1 de 102', 'Número de palabras: 18441', and 'Alta resolución' (High resolution) is activated. The system tray shows the date and time as 06:56 on 9/06/2022.



**Anexo 5. Documento de consentimiento de la institución de la empresa  
Grupo EM constructores SAC.**



Lima, 17 de junio 2019

**Señores  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ  
Presente.**

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Srta. Norma Geraldine Avalos Cotrina identificado con DNI 73046496 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA INMOBILIARIA GRUPO EM CONSTRUCTORES SAC MIRAFLORES - 2019"

Estas actividades fueron realizadas los días 10 al 14 de junio del 2019 en la Av. Mariscal José de la Mar 1120, of. 202- Miraflores, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa GRUPO EM CONSTRUCTORES SAC.

La Srta. Norma Geraldine Avalos Cotrina contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores, quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencial.

Atentamente



Grupo EM Constructores  
Arq. Matias Efron  
Gerente General

## Anexo 6. Base de datos

### Variable 1. Base de datos de gestión del talento humano

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4
4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	2	3	3	3
4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3
4	3	3	3	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2
4	1	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3
4	2	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
4	2	5	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3
3	2	4	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2
3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3
3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	2	2	3	3	3
3	2	3	2	4	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
3	2	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	3	4	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	4
3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4
3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	3
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3
3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	3	3	3
2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3

## Variable 2. Base de datos de competitividad

P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48
3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	5
3	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2
2	3	2	1	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	1	3
3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	1	4
3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4
3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3	1	3
3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3
2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1
3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4
3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3
1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3
3	2	4	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4
3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	1	4	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3
2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3
1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3
2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4
2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3
3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	1	3
2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3
3	2	4	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3
1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4
2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3
3	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
3	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4
3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	3	3	1	3
3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	4
3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	4
3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3
3	1	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	1	1	3	4	2	3
2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	3	4	2	1

### Anexo 7. Plan de acción de gestión del talento humano para mejorar la competitividad

Acción	Qué	Cómo	Con qué	Cuando	Quién	Cuánto
<b>Acción 1: Selección de personal</b>	Definir los objetivos de búsqueda del personal, elegir adecuadamente las formas de reclutamiento, buscar referencias y contactos del candidato, hacer una preselección de postulantes, realizar una entrevista amana y cordial mediante un especialista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los mejores medios para encontrar al personal adecuado para el puesto.</li> <li>- Identificar los antecedentes del colaborador.</li> <li>- Tener una rúbrica de selección validada y adecuada a lo que la empresa necesita.</li> <li>- Establecer criterios de la entrevista mediante una persona especializada.</li> </ul>	Gerencia Departamento de recursos humanos	Enero 2022	Administrador general del restaurante	S/. 500
<b>Acción 2: Capacitación del personal</b>	Desarrollar cursos profesionales en la empresa, firmar convenios con universidad que tengan las especializaciones que requiere la empresa y formar instructores internos de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar capacitaciones de actividades operativas y prácticas específicas que la empresa necesita para cumplir sus metas.</li> <li>- Implementar políticas de convenios con universidad con la finalidad de mantener actualizado al personal.</li> <li>- Designar al colaborador con</li> </ul>	Departamento de recursos humanos	Permanente	Gerente general y al gerente de recursos humanos	S/. 2000

		mayor experiencias en instructores interno de la empresa.				
<b>Acción 3: Desarrollo del personal</b>	Construir relaciones sanas con el equipo de trabajo, desarrollar experiencias exitosas que permitan desarrollar el potencial del colaborador, delegar funciones específicas de la empresa y plantéales retos que los haga salir de su zona de confort	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar actividades de integración para lograr crear relaciones adecuadas.</li> <li>- Impulsar el desarrollo del potencial del colaborador mediante capacitaciones y especializaciones.</li> <li>- Fomentar criterios para que las reuniones sean espacios de aprendizajes.</li> <li>- Ofrecer una retroalimentación constructiva luego de una evaluación o monitoreo.</li> </ul>	Gerencia Departamento de recursos humanos	Enero a marzo del 2022	Gerencia general y finanzas	S/. 2500
<b>Acción 4: Retención del personal</b>	Construir un clima de confianza con todo el equipo escuchándolos y haciéndolos sentir parte importante de la empresa, potenciar las políticas de líneas de carrera para que el	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar líneas de carrera de la empresa.</li> <li>- Fomentar un clima laboral favorable para motivar al personal.</li> <li>- Implementar políticas de recompensa por el logro de</li> </ul>	Gerencia Departamento de recursos humanos	Permanente	Administración general, jefes de área.	S/. 1500

	colaborador pueda seguir esforzándose para escalar puestos, desarrollar acciones que mantengan motivados al personal como elogios y recompensas	objetivos y metas. - Desarrollar canales de comunicación interna más fluida para escuchar las inquietudes del personal.				
--	---	--	--	--	--	--