



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS  
PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO  
DE AMARILIS – 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. YENY REBECA LLANOS ALVARADO**

**ASESOR:**

**Mg. YONI JESUS AQUINO**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2019**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Huánuco, siendo las 11.00 horas del día 13 de Noviembre de 2019, en las instalaciones del local de la Universidad Alas Peruanas – Filial Huánuco, se inició la Sesión Pública de Sustentación de Tesis, ante el Jurado constituido por los señores:

**PRESIDENTE** DR. JAVIER MENDOZA BALAREZO  
**MIEMBRO** MG. MAGALY HAYDÉE CARBAJAL ALVAREZ  
**SECRETARIO** MG. JULIO HUMBERTO FLORES PIÑAN

La postulante al Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales:

**BACHILLER: LLANOS ALVARADO, YENY REBECA**

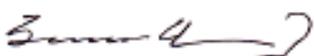
Procedió a la Sustentación de la Tesis Titulada:

**“TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR  
MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS-2018”**

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formulados por los señores miembros del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias y concluido este acto, se realizó la votación correspondiente, resultando la ponente:

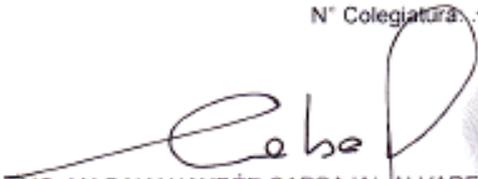
*APROBADA POR MAYORÍA*

En fe de lo cual se asentó la presente Acta que firman el Señor Presidente y los demás miembros del Jurado.

  
DR JAVIER MENDOZA BALAREZO

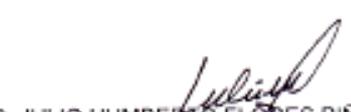
Presidente

N° Colegiatura: *210034*

  
MG. MAGALY HAYDÉE CARBAJAL ALVAREZ

Miembro

N° Colegiatura: *16452*

  
MG. JULIO HUMBERTO FLORES PIÑAN

Secretario

N° Colegiatura: *CIP 136486*

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico a Dios, por darme salud y sabiduría por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar en la vida y tener un futuro mejor.

A mis padres por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado brindándome su comprensión, valores, consejos sabios lo hizo con cariño y amor.

A mis hermanos(a) quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis sueños.

A mis compañeros y amigos presentes, a mis maestros por brindar sus conocimientos, consejos y quienes sin esperar nada a cambio compartieron momentos de alegría, tristeza y todas aquellas personas que durante mi carrera estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

**Rebeca**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios, por darme la vida, salud por ser mi fortaleza en momentos más difíciles y por darme sabiduría y la vida llena de bendiciones, aprendizaje y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres, por ser mis mejores consejeros, y siempre recordándome los valores que me inculcaron, por todo el apoyo en esta etapa de mi vida por darme la formación profesional el apoyo en esta tesis y en mi vida sobre todo por ser un ejemplo de mi vida a seguir.

A mis hermanas(o) por ser parte importante de mi vida y representar la unión familiar a Sisa y Gisela porque son ejemplos de desarrollo profesional a seguir y a todos que estuvieron conmigo cuando más lo necesite.

Le doy gracias a mis amistades por sus enseñanzas por haberme brindado su conocimiento no solo en los últimos ciclos, sino desde el inicio de mis estudios y por haberme apoyado en todo momento.

**La autora**

## RESUMEN

Esta investigación está enfocada en el talento humano y competitividad de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis – 2018 con objetivo general determinar cuál es la relación entre el talento humano y la competitividad de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018. La investigación es de tipo no experimental de nivel correlacional.

La población lo conforma 580 pymes del distrito de Amarilis con una muestra de 82 pymes por muestreo probabilístico generado a través de la formula general, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario que midió el talento humano y competitividad con sus dimensiones, conformado por 20 ítems para cada variable y cuya fiabilidad se realizó mediante alpha cron Bach.

Los resultados y las conclusiones indican que el talento humano y competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 se relacionan significativamente.

## **ABSTRACT**

This research is focused on the human talent and competitiveness of SMEs in the manufacturing sector of the amarilis district - 2018 with a general objective to determine the relationship between human talent and the competitiveness of SMEs in the manufacturing sector of the Amarilis district. 2017 The research is non-experimental at the correlation level.

The population consists of 580 SMEs from the district of Amaryllis with a sample of 82 SMEs by probabilistic sampling generated through the general formula, the technique used was the survey and as a tool a questionnaire was used that measured human talent and competitiveness with its dimensions, conformed by 20 items for each variable and whose reliability was performed by alpha cronbach.

The results and conclusions indicate that the human talent and competitiveness in the manufacturing sector of the amarilis-2017 district are significantly related.

# ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	i
ABSTRACT .....	ii
ÍNDICE.....	iii
INTRODUCCIÓN .....	vii

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Planteamiento del Problema .....	9
1.2. Formulación del Problema .....	11
1.2.1. Problemas generales .....	11
1.2.2. Problemas específicos.....	11
1.3. Objetivos de la investigación.....	12
1.3.1. Objetivo general.....	12
1.3.2. Objetivos específicos .....	12
1.4. Justificación del estudio .....	13
1.5. Limitaciones. ....	13

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.1.1. Antecedente Internacional .....	14
2.1.2. Antecedente Nacional:.....	16
2.1.3. Antecedente Local: .....	18
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.2.1. Teoría del Talento Humano. ....	19
2.2.2. Dimensiones del talento humano .....	21
2.2.3. Competitividad .....	24
2.2.4. Aplicación de las competencias en las funciones de la Gestión Humana .....	27
2.2.5. Dimensiones de la competitividad laboral.....	30
2.3. Definición de términos.....	40
2.4. Hipótesis .....	41
2.4.1. Hipótesis general .....	41
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	41
2.5. Variable .....	42
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	42
2.5.2. Definición operacional de la variable.....	43
2.5.3. Operacionalización de la variable .....	44

### **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

3.1.	Tipo y Nivel de Investigación.....	45
3.1.1.	Tipo de Investigación .....	45
3.1.2.	Nivel de investigación .....	45
3.2.	Descripción del ámbito de la investigación.....	45
3.3.	Población y Muestra.....	46
3.3.1.	Población .....	46
3.3.2.	Muestra .....	46
3.4.	Técnicas, Instrumentos y Fuentes de Recolección de Datos.....	47
3.4.1.	Técnicas de recojo de Datos.....	47
3.4.2.	Interpretación de datos y resultados .....	47
3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento .....	48
3.6.	Plan de recolección y procesamiento de datos .....	49
3.6.1.	Entrevista .....	49
3.6.2.	Encuesta .....	49
3.6.3.	Frecuencias .....	50

### **CAPITULO IV: RESULTADOS**

4.1.	Presentacion e interpretación de resultados .....	52
4.2.	Prueba de hipotesis.....	62

### **CAPITULO V: DISCUSION .....**

65

CONCLUSIONES .....

68

RECOMENDACIONES .....

69

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

70

### **ANEXOS**

ANEXO 01: Matriz de consistencia

ANEXO 02: Instrumentos

ANEXO 03: Ficha de validación del instrumento

ANEXO 04: Evidencias fotográficas

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> El talento humano de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	52
<b>Tabla 2.</b> El conocimiento de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	53
<b>Tabla 3.</b> Las Habilidades de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	54
<b>Tabla 4.</b> La Inteligencia Emocional de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018.....	55
<b>Tabla 5.</b> Motivacion de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	56
<b>Tabla 6.</b> Competitividad de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	57
<b>Tabla 7.</b> Competitividad alta de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	58
<b>Tabla 8.</b> Capacidad e innovacionde los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	59
<b>Tabla 9.</b> Productividad Laboral de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	60
<b>Tabla 10.</b> Flexibilidad productiva de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1.</b> El talento humano de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	52
<b>Gráfico 2.</b> El conocimiento de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	53
<b>Gráfico 3.</b> Las Habilidades de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	54
<b>Gráfico 4.</b> La Inteligencia Emocional de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018.....	55
<b>Gráfico 5.</b> Motivacion laboral de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	56
<b>Gráfico 6.</b> Competitividad de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018.....	57
<b>Gráfico 7.</b> Competitividad alta de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	58
<b>Gráfico 8.</b> Capacidad e innovacionde los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018.....	59
<b>Gráfico 9.</b> Productividad Laboral de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018 .....	60
<b>Gráfico 10.</b> Flexibilidad productiva de los trabajadores de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018.....	61

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación trata de determinar la relación del talento humano y competitividad en sector manufactura de las pymes del distrito de Amarilis-2018, La Teoría del Talento Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

La Teoría del Talento Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad salario que deja de percibir por estar estudiando y los costos directos, gastos de estudios).

El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas. Por ello, en el desarrollo de las políticas de responsabilidad social, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores. Las medidas de conciliación y de igualdad son importantes instrumentos que mejoran la motivación de los empleados y el clima laboral, incrementándose la productividad de la empresa. El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

La competitividad empresarial requiere un equipo directivo dinámico, actualizado, abierto al cambio organizativo y tecnológico, y consciente de la necesidad de considerar a los miembros de la organización como un recurso de primer orden al que hay que cuidar. Sin embargo, se puede afirmar que este

suele ser uno de los puntos débiles de un elevado número de empresas que ha desaparecido o tienen problemas de supervivencia. Como sabemos, el equipo directivo determina en gran medida la actitud de los miembros de la organización hacia el trabajo. La experiencia demuestra que las empresas que mantienen en el tiempo posiciones competitivas sostenidas, dedican una gran atención al futuro, al tiempo que vigilan constantemente su entorno.

La presente investigación tiene la siguiente estructura: dedicatoria, agradecimiento, resumen, abstrac, introducción y los capítulos son:

CAPITULO I: El problema de investigación contiene el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación del estudio, limitaciones de la investigación.

CAPITULO II: Marco teórico, contiene antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis, variables.

CAPITULO III: Metodología tipo y nivel de investigación, descripción del ámbito de la investigación población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, plan de recolección de datos y procesamiento de datos.

CAPITULO IV: resultados, presentación, descripción e interpretación de los resultados, prueba de hipótesis.

CAPITULO V: discusión, conclusión, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

# CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Planteamiento del Problema

En todos los países del mundo la incursión de las pequeñas y medianas empresas en la economía es un hecho importante que genera no solo movimiento económico sino que genera empleo para muchas personas que tienen una formación tecnológica y de mando medio asociado fundamentalmente a la productividad, en este rol juega un papel importante el talento o capital humano que muchas veces no es reconocido ni valorado que repercute directamente en la competitividad empresarial, asociado a la productividad y a la rentabilidad empresarial.

Actualmente existen controversias acerca del futuro de la industria manufacturera; algunos la consideran en decadencia, otros a los que nos sumamos, consideramos que el futuro traerá una reestructuración de la industria y que estaremos ante la presencia de un sector más concentrado y especializado; aunque en su mayoría utilizan muy poca innovación para el desarrollo de sus productos y requieren de tecnología que les permita ser más competitivos. En efecto, en el tema de la talento Humano, de una concepción micro organizacional, estático y transaccional, preocupada a mantener el estatus que los sistemas de control interno en los puestos de trabajo, todavía presente en muchas empresas de nuestro medio, ahora en empresas catalogadas de vanguardia estamos transitando a una función eminentemente directiva, integral, dinámica y en constante transformación, vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio organizacional.

Por otro lado, la doctrina del talento Humano, es una relación directa entre la Productividad Laboral y el nivel de compromiso de los trabajadores, como consecuencia de la aplicación de los programas de motivación y reconocimiento sostenidos en el tiempo. Entonces, hablamos de una gestión con rostro humano, cuando las organizaciones, practican por iniciativa propia el Trabajo; vale decir, el trabajo que dignifica al trabajador,

que reconoce sus beneficios sociales, que compensa económica y materialmente el justiprecio de su esfuerzo desplegado; en suma, aquel trabajo que permite desarrollarse como persona y profesional a la vez. De modo que buscar cómo mejorar o incrementar la productividad laboral, es en esencia la aspiración mayor de todo directivo o ejecutivo. En ese contexto, institucionalizar un modelo de gestión gerencial para el talento humano y la competitividad en el sector manufactura, centrada en la potenciación y aprovechamiento de las competencias de sus colaboradores, es una opción innovadora e interesante.

En el Perú las pequeñas y medianas empresas (pymes) tienen un papel importante en la economía nacional, porque brindan empleo al 75% de la población económicamente activa (PEA), resaltó la Cámara de Comercio de Lima (CCL).

En la XIII Expo Pyme 2018, se abordó la situación de estas unidades productivas y su importancia para la economía nacional, donde estas unidades productivas enfrentan grandes desafíos, porque quieren competir y son conscientes que deben producir con calidad.

Las pymes tienen ahora muy claro sus objetivos y la forma de conseguirlos. Se plantean estrategias de producción, de comercio, de administración y de inversión tecnológica y se preocupan por encontrar el soporte a una estabilidad financiera a corto y mediano plazo.

En el entorno actual no es posible utilizar aquellas descripciones exhaustivas de los puestos, dado que se modifican permanentemente. Dentro de este embrollo organizacional, del talento humano y la competitividad en el sector manufactura, la gestión por competencias hace más flexible la dirección de las personas y permite adaptar a las necesidades de la organización.

A nivel local, se observa que la “el talento humano y la competitividad de las Pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis”, es la necesidad básica y primordial del ser humano, que le permite traducir los pensamientos en actos, de allí la incidencia tanto en lo individual como en lo colectivo es por ello que se forman las llamadas Pymes.

El presente trabajo tiene como objetivo de investigación, determinar la relación entre el talento humano y la competitividad. La comprobación práctica de tal objetivo principal se hizo en el sector manufactura del distrito de Amarilis. Para ello fue necesario la recopilación de las fuentes primarias, donde la capacitación se constituye en una herramienta principal interviniente. En este punto, a la luz de los resultados de la investigación podemos afirmar que, si es factible implantar el modelo de talento humano y competitividad en el sector manufactura en el distrito de Amarilis, para elevar los niveles de productividad y evidencia el desarrollo de dicho distrito. Es por ello la controversial del futuro de la industria manufacturera en él dicho distrito lo que no podemos negar es su importancia en la actividad socioeconómica del estado y aún más en el desarrollo del distrito de Amarilis. Las Pymes están expuestas a un ambiente competitivo caracterizado por la entrada de nuevos competidores internacionales, inestabilidad financiera y económica, desarrollo de nuevas tecnologías, ciclo de vida de productos cada vez más cortos. Dicho entorno ha obstaculizado el desarrollo pleno de las pequeñas y medianas empresas en el distrito de Amarilis y porque no del Perú (Pymes), es adecuado que alcance un nivel de competitividad que les permita en primera instancia consolidarse en mercados regionales para posteriormente lograr la entrada a mercados internacionales (Saavedra y Hernández, 2008).

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problemas generales**

¿Cuál es la relación entre el talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis-2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el conocimiento del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis?

¿Cuál es la relación entre la habilidad del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis?

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis?

¿Cuál es la relación entre la motivación del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis?

### **1.3. Objetivos de la investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación de talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis-2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el conocimiento del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis.

Determinar la relación entre la habilidad del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis.

Determinar la relación entre inteligencia emocional del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis.

Determinar la relación entre la motivación del talento humano y competitividad en las pymes del sector manufactura en el distrito de Amarilis.

#### **1.4. Justificación del estudio**

Se ha elegido este tema por el gran impacto que tiene el talento humano y la competitividad de las pymes y por la necesidad de que los empresarios puedan optimizar los datos con los que se cuentan para tener un desempeño más estratégico de las Pymes sector manufactura, así se lograrán sus objetivos. Esta investigación es importante porque permite conocer ventajas a través de la competitividad y la influencia del capital humano, es necesaria una planificación estratégica adecuada. Es una investigación correlacionar ya que se busca examinar un tema novedoso en el ámbito de las Pymes, debido a que las grandes empresas ya utilizan la competitividad, pero la interrogante es como se relacionan con las Pymes, en qué áreas los utilizan y si su uso mejora la competitividad de la empresa, son algunos de los cuestionamientos a los que se pretende dar respuesta. Se considera descriptiva también puesto que se pretende medir o recoger información sobre las variables definidas para esta investigación sin llegar a relacionarlas. Supiere, Fernández y Baptista (2008).

#### **1.5. Limitaciones.**

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación el talento humano y la competitividad de las pymes en el sector manufactura del distrito de Amarilis, se han presentado dificultades para la obtención de información ya que muchos dueños de las Pymes no quieren brindar información y entrevistas realizadas a los empleados debidos que no están acostumbrados a este tipo de eventos.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación.

#### 2.1.1. Antecedente Internacional

Existen las siguientes investigaciones:

**García A, (2013).** Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. (Tesis de grado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador; concluye:

La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos.

El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica.

**La Torre M. Felisa. (2011).** La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia – España, concluye:

Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.

**Zurita, Julio (2002).** Modelo de Gestión del Talento Humano para elevar la calidad del servicio educativo en la unidad educativa experimental INSUTEC de la ciudad de Ambato. Universidad Católica del Ecuador. Cuya conclusión más relevante dice:

Las instituciones, no deben escatimar recurso alguno en potencializar al capital intelectual de la empresa, pues su aporte más valioso es la solución de problemas”. En la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas la investigación realizada por la señorita Anita Maldonado con el tema Implementación de un departamento de Recursos humanos para mejorar el servicio al cliente en la Granja Garzón e Hijos quien llega a la conclusión más significativa que es “El recurso más importante que tienen las empresas, es el recurso humano, pues de su compromiso e involucramiento se logrará el éxito en el servicio”

**González Loor, (2011)** Tema “diseño de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias para la flota petrolera ecuatoriana flopec”. Caso de estudio: colegios particulares. Tesis para optar el grado académico de magister de comunicación. Escuela Politécnica Nacional. Ecuador jul 2011, concluye:

Definir la misión, visión y valores corporativos tomados del plan estratégico de la organización.

Definición y desarrollo de Indicadores de competencias que son instrumentos que servirán para medir, en base a conductas observables, el nivel de las competencias en el personal de FLOPEC, como también para la identificación y evaluación de dicha competencia.

Identificar las competencias institucionales y las competencias específicas por puestos. Diseño de los perfiles por competencias para cada cargo. Evaluar las competencias de los empleados de la organización.

### **2.1.2. Antecedente Nacional:**

Existen las siguientes publicaciones.

**De la Rosa Orderique, José (2008).** Capacitación, estrategia y ventaja competitiva para el desarrollo sostenible en las Mypes del Parque Industrial de Villa El Salvador, en la economía global: 2001 – 2006. Universidad. Universidad San Martín de Porres- Lima-Perú. Donde concluye:

Un gran porcentaje de las empresas considera que la capacitación es efectiva para la gestión empresarial y para el proceso productivo de las mismas.

La mayoría de las Mypes considera que los resultados obtenidos después de la capacitación han sido buenos, además han tenido mayor apertura de mercados y sus ventas han incrementado.

**Ayala, Pedro (2010).** El Financiamiento como estrategia de optimización de gestión en las Mypes textil – confecciones de Gamarra. Universidad. Universidad San Martín de Porres 2010 donde concluye:

Es fundamental que el empresario o quien conduzca la empresa tenga conocimiento de las herramientas de gestión, para un adecuado y eficiente uso de los recursos, que optimice la gestión empresarial; permitiendo la expansión y crecimiento de las Mypes en el Perú.

El principal problema de la Mypes es el financiamiento desde el inicio del emprendimiento, sus necesidades de capital por falta de liquidez, adquisición de activos o la expansión de sus actividades.

**Gutiérrez, Lockuan, (2013).** Las Alianzas Estratégicas como ventaja competitiva (Pymes: Sector Confecciones). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) Donde concluye:

La debilidad de las Pymes del sector confecciones se muestra sobre todo en su carencia de tecnología de punta para lograr una mayor producción, a menor costo, pero manteniendo la calidad.

La insuficiencia de capital de trabajo y el difícil acceso a financiamiento de bajo costo son otra debilidad de las Pymes más pequeñas, pues no cuentan con garantías suficientes para acceder a un crédito oportuno. Esto les crea barreras para atender grandes volúmenes de producción. Los créditos a los que acceden las Pymes, tienen altas tasas de interés, que impactan en altos costos indirectos.

Otra debilidad es que no presentan integración en toda su cadena de valor, lo que les imposibilita poder competir en un marco globalizado. Existen casos de agrupamientos destinados a la exportación que pese a haber realizado actividades de exportación no se han podido consolidar.

**Carrasco Trujillo, (2004).** Modernización del sector calzado en Lima Metropolitana: el caso de CITEccal entre 1998 – 2003 Universidad: Universidad de Lima 2004, donde concluye:

El proceso de apertura comercial y globalización de los años 90' afectaron negativamente al Perú por el deficiente nivel de tecnología de las empresas peruanas, especialmente de las empresas privadas.

La industria del calzado en el Perú tiene tres problemas fundamentales: carencia de mano de obra calificada traducida en bajo nivel del Recurso Humano, inadecuado grado de tecnología e innovación, y una deficiente demanda interna acompañada de un difícil acceso a mercados internacionales que pudieran compensar esta carencia.

Las problemáticas de escaso acceso a tecnología y baja calidad de los procesos se presentan a lo largo de la cadena productiva de calzado,

desde la obtención de materia prima (curtiembre), pasando por la confección del calzado, hasta la cadena de distribución (comercialización).

### **2.1.3. Antecedente Local:**

**Chuquiyaury Catrina (1999)**, Administración moderna en las Pymes de confecciones de prenda de vestir Huánuco. Universidad Nacional Hermilio Valdizán- Huánuco - Perú periodo 1999 donde concluye:

En el trabajo de investigación de la administración moderna en las pymes de confecciones de prendas de vestir Huánuco periodo 1998 quedo demostrado que los empresarios del rubro de confecciones de prendas de vestir de la localidad de Huánuco, no aplican los conocimientos que les ofrece la administración moderna, que les permitiría pasar de una lógica de la sobrevivencia a una lógica de acumulación, alcanzando los niveles de eficiencia, productividad y competitividad.

**Huacho Berrueta (1998)**. Desarrollo tecnológico de las Pymes industriales en el departamento de Huánuco. Universidad Nacional Hermilio Valdizán- Huánuco – Perú, donde concluye:

De acuerdo al registro anual de inscripción de las PYMES se observa que existe una brecha negativa acentuada la cual demuestra escasa capacidad productiva e inversora de este tipo de empresa en el departamento. El mayor volumen de inversión y producción se acumulan durante el periodo 1993 a 1996 en el orden del 70 y 12% representadas por las empresas que producen alimentos y bebidas, así como las fábricas de productos no metálicos. Sin embargo, estas no son relevantes dado un mayor número de empresas que pertenecen al rubro.

## 2.2. Bases Teóricas.

### 2.2.1. Teoría del Talento Humano.

**Roobbins, Stephen P. (1987).** La Teoría del Talento Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido floreciente principalmente por esencia, la idea básica es pensar en la educación y la formación como transformaciones que realizan individuos racionales, con el fin de desarrollar su eficiencia productiva y sus ingresos económicos.

La Teoría del capital Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el empleado económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los factores que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad salario que deja de percibir por estar estudiando y los costos directos, gastos de estudios).

La teoría del Talento Humano, del pensamiento nuevo del insumo del trabajo, ha sido floreciente principalmente por esencia, la idea básica es pensar en la educación y la formación como transformaciones que realizan individuos racionales, con el fin de desarrollar su eficiencia productiva y sus ingresos económicos.

**(Robinns, 2004),** Seguirá estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de las preeminencias es positivo en efecto, como se puede apreciar la Teoría del Talento Humano considera que el agente económico tiene una conducta racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo.

Por otra parte, señala Robinns (2004) que esta teoría permite diferenciar entre formación general y formación específica. La primera es adquirida en el método educativo como alumno y tiene por objeto aumentar la fabricación de los organismos.

Esos individuos, por último, aumentan la producción media y marginal en la economía. El financiamiento de esa formación lo realizan los

individuos, las empresas no tienen incentivos algunos para invertir ese gasto dado que ese capital humano no tiene colateral, o dicho de otra manera, los empresarios no tienen dogman de que si lleva a cabo ese gasto de formación después los obreros que utilizarán todos sus sapiencias adquiridos al servicio de la empresa o dejaran la empresa para hacer valer sus sapiencias en otra(s) empresa(s) dispuestas a retribuir con mejores salarios.

Seguira estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de la preeminencias es positivo en efecto, como se puede apreciar la teoria del potencial humano considera que el agente economico tiene una conducta racional, invierte para si mismo y esa inversion se realiza en base a un calculo.

Dado esa dificultad de pesquisa asimetrica, la adquisicion de educacion en ese nivel de formacion deberia ser socorrida por el individuo o por alguna corporacion legal. Ahora bien, en cuanto asi la alineacion especifica tiene sentido en el caso de una correlacion de trabajo duradero entre el trabajador y el director, se presentan dos sucesos:el empleado financia y la inversion lo participa con el trabajador.

Dado esta dificultad de pesquisa asimetrica, la adquisicion de educacion en este nivel de formacion deberia ser socorrida por el individuo o por alguna corporacion legal.

Para Fernández (2005), las capacidades nacen de la habilidades de los servicios y se deben poder calcular, deben ser visibles, ordenadas a la pericia y generadoras de preminencias competitivas y el reto para los Gerentes de capital humano es entender las penurias de sus clientes para hacer un tributo relevante y tangible al ejercicio que responda a sus problemas, retos y procedencias específicas. Cambiando su rol de soporte operativo para convertirse en Socio del Negocio, a través de la gestión del capital humano para crear y mantener ventajas competitivas. La disposición de invertir capital humano hacia un rendimiento está centrada en orden de importancia y resultados el compromiso de actitud

(deseo de pertenecer), compromiso basado en la lealtad (debo pertenecer) y compromiso programático (me costará sino pertenezco). Los negocios deben crear ventajas competitivas sostenibles y una de las ventajas que puede crear y que es difícilmente “copiable” por los competidores, es contar con un talento humano con las competencias requeridas para enfocarse a la satisfacción del cliente y a la auto renovación continua. Podemos reafirmar que el capital humano es esencial para que la organización alcance sus metas, así lo podemos analizar con la Teoría.

Los negocios deben crear ventajas competitivas sostenibles y una de las ventajas que puede crear y que es difícilmente “copiable” por los competidores, es contar con un capital Humano con las competencias requeridas para enfocarse a la satisfacción del cliente y la auto renovación continua.

### **2.2.2. Dimensiones del talento humano**

- **Conocimiento**

El conocimiento suele entenderse como hechos o información adquiridos por un ser vivo a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto de referente a la realidad.

Lo que se adquiere como contenido intelectual relativo a un campo determinado o a la totalidad del universo. Conciencia o familiaridad adquirida por la experiencia de un hecho o situación. conciencia o familiaridad adquirida por la experiencia de un hecho o situación.

No existe una única definición de "Conocimiento". Sin embargo existen muchas perspectivas desde las que se puede considerar el conocimiento, siendo la consideración de su función y fundamento, un problema histórico de la reflexión filosófica y de la ciencia. La rama de la ciencia que estudia el conocimiento es la epistemología o

teoría del conocimiento. La teoría del conocimiento estudia las posibles formas de relación entre el sujeto y el objeto. Se trata por lo tanto del estudio de la función del entendimiento propia de la persona. (Navarrete, L., 2004), no existe una única definición de “conocimiento”, la rama de la ciencia que estudia el conocimiento es la epistemología o la teoría del conocimiento.

- **Habilidades**

Las habilidades laborales están asociadas a las competencias que es la capacidad que tiene un colaborador de realizar actividades en el cumplimiento de sus funciones con destrezas (saber hacer) y actitudes pertinentes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro, capacidad para conocerse a uno mismo y actuar en consecuencia, un concepto cercano al de la inteligencia emocional. Destreza, habilidad de realizar una determinada actividad de manera correcta y con facilidad (Alles, M., 2000).

- **Inteligencia emocional**

Podemos indicar que la inteligencia emocional según Mayer (2011) , citado por Martínez es una competencia para poder entender y dominar las emociones propias y de los semejantes. Con este tipo de inteligencia se puede modular nuestra conducta y personalidad.

Las opiniones populares pensaban que el coeficiente intelectual era un indicador fundamental y referente en la inteligencia de las personas. Sin embargo, Gardner (1987), afirma que el coeficiente intelectual como un indicador de la inteligencia, no explican a plenitud la capacidad cognitiva de una persona, puesto que no tienen en cuenta la dimensión de la inteligencia interpersonal ni de la intrapersonal.

La importancia de las emociones personales en todas las actividades laborales tenían una posición alta sin embargo no se tenía sistematizado ni ordenado el mundo de las emociones hasta que se publicó el libro de Goleman, denominado inteligencia y fue el punto de partida que esta característica o habilidad personal se popularizó y universalizó, aumentando su difusión en periódicos, revistas y otros medios de información de la época.

La inteligencia emocional conjuga una serie de habilidades y competencias personales que permiten tener conciencia de nuestras emociones, y las emociones de los demás para que de esta manera ordenar y diseñar nuestra conducta en todas las esferas de nuestro comportamiento. Por lo tanto se considera a la inteligencia emocional como una habilidad que debe practicar y desarrollar toda la persona perteneciente a cualquier organización tendiente al cumplimiento de los objetivos institucionales y a un buen clima organizacional, que implica el entendimiento de la conducta humana personal y de los demás.

El término inteligencia emocional “se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, muchas acciones las justificamos así, como si fuera algo independiente a nosotros mismos.

- **Motivación**

La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa ‘causa del movimiento’. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo». Otros autores definen la motivación como «la raíz dinámica del comportamiento»; es decir, los factores o determinantes internos que incitan a una acción». La motivación es un estado interno que activa,

dirige y mantiene la conducta desde diferentes perspectivas, concepto clarificadores que explican como se origina (Woolfolk, A., 2006).

### **2.2.3. Competitividad**

En el contexto de la competitividad de una empresa podemos indicar que se refiere al grado en el cual la empresa, bajo condiciones de mercados libres y justas, puede producir bienes y servicios que superen la media de los mercados de otras empresas competidoras, incrementando en forma sostenida los ingresos reales y por consiguiente mejorando su condición de vida de sus colaboradores. Desde este punto de vista la competitividad de un país esta determinada por el comportamiento de sus variables macroeconómicas: niveles de inflación, valoración de su moneda en el mercado, índice de desempleo, etc, niveles educativos y de escolaridad de su población, la estabilidad y seguridad par las inversiones relacionadas con el marco jurídico y normativo de dicho país, desarrollo de su infraestructura física, barraras impositivas, etc.

Al hablar de competitividad laboral nos estamos refiriendo fundamentalmente a un personal competente o competitivo parta toda organización. Al respecto Rodríguez (2004), afirma que como se puede inferir el nivel de competitividad de un pais o de unqa region esta relacionada o condicionada la competitividad a nivel de las empresas, el capital humano es uno de los principales elementos de la empresa. Por ello, en el desarrollo de las políticas de responsabilidad social, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores. Las medidas de conciliación y de igualdad son importantes instrumentos que mejoran la motivación de los empleados y el clima laboral, incrementándose la productividad de la empresa El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que

consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

La competitividad empresarial requiere un equipo directivo dinámico, actualizado, abierto al cambio organizativo y tecnológico, y consciente de la necesidad de considerar a los miembros de la organización como un recurso de primer orden al que hay que cuidar. Sin embargo, se puede afirmar que este suele ser uno de los puntos débiles de un elevado número de empresas que ha desaparecido o tienen problemas de supervivencia. Como sabemos, el equipo directivo determina en gran medida la actitud de los miembros de la organización hacia el trabajo. La experiencia demuestra que las empresas que mantienen en el tiempo posiciones competitivas sostenidas, dedican una gran atención al futuro, al tiempo que vigilan constantemente su entorno.

**Hernández (2008, p. 27)** a partir de la definición de “cadena de valor” identifica las líneas de acción que la empresa puede tomar para diseñar su estrategia competitiva adecuada a sus necesidades.

Para alcanzar el objetivo las empresas necesitan adoptar las siguientes estrategias:

- Sensibilización para generar ventajas mutuas, fundamentada en redes de conocimiento que faciliten la proyección hacia el exterior.
- Estimular el intercambio de información y conocimientos entre administraciones que contribuyan a incrementar la Competitividad.
- Fortalecer las economías de las empresas a través de los recursos humanos, cada vez más especializados.

La evolución científica y tecnológica indiscutible en nuestra era, que ha propiciado desarrollos importantes en todas las áreas, es una

manifestación del pensamiento humano vigoroso y creativo, que consolida el concepto del hombre como origen y esencia de toda dinámica industrial, económica y social.

El factor humano es cimiento y motor de toda organización y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y continuará siendo el activo más valioso en cualquier organización. Por ello la ciencia de la Administración, desde que Frederick Taylor propusiera seleccionar científicamente y luego instruir, enseñar y formar al obrero, las organizaciones han venido dando mayor énfasis a la capacitación y entrenamiento del personal dentro de las empresas.

Cada vez más empresarios, directivos y en general líderes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar para el desarrollo de sus organizaciones con programas de capacitación y desarrollo que promueven el crecimiento personal e incrementen los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales. El desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que se considera la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad (entendidas las sociedades intermedias como las empresas e instituciones).

La capacitación que se aplica en las organizaciones, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

Sin perder de vista que en este trabajo se le dará mayor importancia al aprendizaje que a la educación, cabe destacar que la importancia del aprendizaje organizacional deriva de lo siguiente: Las organizaciones deben desarrollar capacidades para construir y retener su propia historia, para sistematizar sus experiencias, para abrirse a los desafíos de

mercados y tecnologías, para incorporar las apreciaciones de sus miembros, para construir el "sentido" de sus acciones. El aprendizaje no es un momento ni una técnica, es una actitud, una cultura, una predisposición crítica que alimenta la reflexión que ilumina la acción.

Conceptualizar las organizaciones como ámbitos y sujetos de aprendizaje es una noción básica para la labor gerencial. No es otro el imperativo de construir organizaciones inteligentes. Aprender es aumentar la capacidad para producir los resultados que uno desea

Desde esta perspectiva, la creación, asimilación, transformación y diseminación de conocimiento pasa a ser una estrategia central en la vida organizacional constituyendo un esfuerzo regular y perdurable de desarrollo de capacidades, condición necesaria para la preservación de la competitividad.

#### **2.2.4. Aplicación de las competencias en las funciones de la Gestión Humana**

David McClellan, (1973), afirma que la Gestión por Competencias es una herramienta de enorme utilidad para la gestión humana en las organizaciones. Este enfoque facilita la interrelación de las diferentes funciones (reclutamiento y selección, inducción, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo, compensaciones, desvinculación, etc.), posibilitando realizar su gestión desde la óptica sistémica, obligando a compartir información ligada a las responsabilidades en el puesto y al uso de un lenguaje común. Esto, no sólo es una ayuda operacional, al mantener un diálogo más fluido y conceptualmente coherente entre las diferentes funciones, sino que además aporta un modelo claro para obtener una visión de conjunto en la complejidad de la Gestión Humana, permitiendo un mejor manejo de ella, como respuesta a una visión estratégica para la organización.

La existencia de un perfil de competencias para cada uno de los puestos en la organización, ofrece una herramienta de gran utilidad para el

proceso de reclutamiento y selección de personal. Quien selecciona puede contar no sólo con la tradicional descripción de funciones, tareas y responsabilidades del puesto, sino también con una descripción concreta de las competencias que son requeridas para el buen desenvolvimiento del colaborador en el puesto. De esta forma, el proceso de selección por competencias, al centrarse en aquellas habilidades y características conductuales demostrables que se ubican en la base de las competencias críticas de cualquier puesto, predice con alta efectividad el desempeño laboral futuro, aportando elementos importantes a considerar durante la entrevista. De la misma forma, servirá para afinar la metodología a utilizar. Actualmente las pruebas intelectuales, pruebas de habilidades específicas, cuestionarios de personalidad, test proyectivos y entrevista psicolaboral, están siendo complementados con assessment de competencias, mediante paneles de expertos y la aplicación de inventarios de conductas exitosas, lo que aumenta la eficiencia de la selección de personal.

La selección por competencias permite determinar cuáles son las brechas que existen entre las competencias del candidato seleccionado y las requeridas por el puesto, aportando información relevante para poder realizar un proceso de inducción y socialización más preciso. De esta forma, se pretende disminuir el tiempo de adecuación que necesita para desempeñarse con efectividad en sus responsabilidades futuras.

Al disponer de un perfil de competencias basado en conductas exitosas observables, el proceso de plantear metas de desempeño se vuelve más preciso y ajustado a cada caso en particular, lo que facilita la planificación de las acciones de mejoramiento y el proceso de evaluación de su desempeño. Tanto la validez como la confiabilidad de la evaluación de desempeño se ven beneficiadas al contar con parámetros de medición fácilmente contrastables <la presencia o ausencia de conductas específicas>, disminuyendo de paso las posibles críticas y resistencias al proceso de evaluación en sí mismo. Como dijimos, la objetividad del proceso se ancla en el diseño de instrumentos de evaluación del desempeño, en que a cada competencia evaluada se

le asocian con categorías de conductas, desde las inexistentes en el trabajador, hasta las exitosas, por lo que, los roles de los evaluadores serán definir los roles de conductas más frecuentes en un trabajador.

Así como la inducción y socialización se ve facilitada por un proceso de selección basado en competencias, del mismo modo la capacitación se ve favorecida por un proceso de evaluación basado en competencias. La natural determinación de brechas existentes entre los comportamientos deseados y los observados, aporta la información necesaria para direccionar con eficiencia las acciones de capacitación. Son muchas las empresas que han invertido importantes recursos en la capacitación de sus trabajadores y en varias de ellas existe la conclusión de haber nivelado conocimientos y habilidades. Por ahora, la oferta de capacitación disponible suele ser bastante homogénea en contenidos y metodología. El enfoque por competencias agrega un cambio cualitativo sustancial: determina qué conductas se debe desarrollar dentro de una organización en particular para agregar valor al negocio, contribuyendo desde el propio puesto. Ello implica un desafío para los expertos en capacitación, por cuanto el diseño de talleres de desarrollo de competencias es completamente ajustado a las necesidades de desarrollo conductual solicitadas por organizaciones clientes.

La capacitación por competencias aporta información clave como criterio de asignación de recursos. Al saber que existen competencias fáciles, medianamente y difícilmente entrenables, la organización tiene un criterio claro en dónde invertir para asegurar el mayor retorno de la inversión. La investigación en capacitación demuestra que normalmente el desarrollo de competencias difícilmente entrenables (entre otras, autoconfianza, manejo del fracaso, autocontrol, flexibilidad) son escasos, por lo que no recomienda su realización.

Ello permite saber dónde invertir y a su vez entregar información útil para tomar decisiones, respecto de las personas con brechas difíciles de mejorar, ya sea reubicando, desarrollando otras acciones o desvinculando. En cambio, con la metodología de elaboración de perfiles de competencia, las mismas competencias pueden estar presentes en

muchísimos puestos de naturaleza diferente, aunque con niveles requeridos distintos. Esto permite comparar el perfil de competencias observado en una persona con el perfil de competencias requerido en un puesto distinto al suyo, logrando encontrar ajustes que de otra manera sería difícil de determinar.

De tal forma, si se desea proyectar a cierta persona para ocupar un puesto determinado en el futuro, es posible comparar su perfil de competencias con el que requerirá en nueva posición y planificar su capacitación y formación de acuerdo a las brechas existentes.

Si existe un puesto vacante, se puede determinar qué personas de la organización ya poseen un perfil de competencias adecuado a dicho puesto, para considerarlas como potenciales candidatas para el mismo. Para ello, se recomienda recurrir a modelos como el Coaching y Mentoring, con el propósito de lograr el desarrollo ejecutivo mediante planes de navegación profesional.

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

- **Competitividad alta**

La competitividad alta de una empresa se refiere al grado en el cual la empresa, bajo condiciones de mercados libres y justas, puede producir bienes y servicios que superen altamente la la producción de las demás empresas competidoras.

Con la particularidad que la productividad que se lograr a través de la gestión humana efectiva, expresada ésta, en el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para el trabajo productivo y de calidad (Capital Intelectual), al ser difícil de imitar por los demás competidores, hace mas sostenible la competitividad en el tiempo.

- **Capacidad e innovación**

El colaborador competitivo es aquel que está bien capacitado y al mismo tiempo tiene ideas de innovación permanentemente asociado

a la creatividad de nuevas formas dentro del proceso de la organización. La innovación es el motor que mueve el sector económico y permite el crecimiento de los negocios hasta límites insospechados. Sin innovación no hay mejora, y sin mejora no hay propósito de cambio en un ambiente tan competitivo como este, en el que la creación de nuevos negocios supone un extra de saturación para el mercado empresarial. La innovación empresarial debe ser una forma de vida para emprendedores y pymes que quieran triunfar en el mercado actual en el vivimos.

Durante los últimos años, aquellos negocios que han deseado diferenciarse de la competencia han requerido de la creación de nuevas estrategias para reformular sus posibilidades a nivel de facturación y ventas. Y es que, conseguir desarrollar un proceso innovador requiere de habilidades y capacidades no solo técnicas, sino también de creatividad e iniciativa por parte de los equipos que permiten adquirir una ventajas competitivas frente a la competencia. La identificación de las necesidades de capacitación es la clarificación de las demandas educativas en los proyectos prioritarios de una organización. El Gerente de Recursos Humanos debe permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requieren, cuándo se requiere, quién la precisa y qué métodos son adecuados para insumir a los colaboradores los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias. Para asegurar que la capacitación sea oportuna y esté enfocada en los aspectos prioritarios, los ejecutivos deben abordar la evaluación de necesidades, en forma sistemática utilizando tres tipos de análisis:

- a) Organizacional, consiste en observar el medio ambiente, las estrategias y los recursos de la organización para definir tareas en las cuales debe enfatizarse la capacitación. Permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales, que es necesario enfrentar.

- b) De tareas, significa determinar el contenido del programa de capacitación, vale decir, identificar los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren, basado en el estudio de las tareas y funciones del puesto. Se debe hacer hincapié en lo que será necesario en el futuro, para que el colaborador sea efectivo en su puesto de trabajo.
- c) De personas, este análisis conlleva a determinar si los desarrollos de las tareas son aceptables, estudiar las características de las personas y grupos, que participarán en los programas de capacitación.

Toda vez identificados a modo de diagnóstico, surge un panorama de las necesidades de capacitación que deben definirse formalmente en términos de objetivos de la capacitación. Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son resultados de la evaluación de desempeño, entrevistas con supervisores y gerentes, reuniones interdepartamentales, modificación de trabajo, Análisis del puesto, entre otros.

Además de estos medios, existen indicadores de necesidades. Estos indicadores sirven para identificar eventos que provocarán futuras necesidades de capacitación (indicadores a priori) o problemas comunes de necesidades de entrenamiento ya existentes (indicadores a posteriori). Indicadores a priori pueden ser: modernización de maquinarias y equipos, producción y comercialización de nuevos productos o servicios, expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados, reducción del número de empleados; en tanto que indicadores a posteriori pueden ser calidad inadecuada de la producción, baja productividad, relaciones interpersonales deficientes, número excesivo de quejas, entre otros.

- **Objetivos de capacitación.**

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y estos se refieren a

los resultados deseados de un programa de entrenamiento y por ende se refiere a un personal altamente competitivo. La clara declaración de los objetivos de capacitación constituye una base sólida para seleccionar los métodos y materiales y para elegir los medios para determinar si el programa tendrá éxito o no.

Otra de las potencialidades más importantes de la gestión por competencias se traduce en la posibilidad de utilizar como herramienta para la promoción y desarrollo interno. Los sistemas tradicionales, que describen los puestos sólo en términos de sus funciones, tareas y responsabilidades, no permiten realizar una comparación directa entre distintos puestos, dado que por su propia naturaleza funcional pueden diferir enormemente unos de otros.

Existen dos condiciones previas para que el aprendizaje influya en el éxito de los capacitados. La buena disposición, que se refiere a los factores de madurez y experiencia que forman parte de sus antecedentes de capacitación; y la motivación, para que se tenga un aprendizaje óptimo de los participantes. Ellos deben reconocer la necesidad del conocimiento o habilidades nuevos, así como conservar el deseo de aprender mientras avanza la capacitación. Las siguientes estrategias pueden ser esenciales:

- Utilizar refuerzos positivos, eliminando las amenazas y castigos.
- Ser flexible
- Hacer que los participantes establezcan metas personales
- Diseñar metodologías de instrucción interesantes.
- Eliminar obstáculos físicos y psicológicos de aprendizaje

El objetivo de la selección por competencias es encontrar el candidato que se ajuste completamente con el perfil de competencias requerido en el puesto, a través de comparación de perfiles.

- **Productividad Laboral**

Katz, J. (1999), Existen diversas autoridades que definen en si lo que es la productividad, por citar algunos tenemos “Es la relación entre la productividad obtenida y los recursos utilizados para obtenerla.

Es la relación que existe entre los insumos y los productos de un sistema productivo, a menudo es conveniente medir esta relación como el cociente de la producción entre los insumos. ‘Mayor producción, mismos insumos, la productividad mejora’ o también se tiene que ‘Menor número de insumos para misma producción, productividad mejora. Macroeconómicamente, productividad se define como la maximización del valor real de la producción obtenida en una dotación dada de factores de producción. Lo ideal es obtener el alto nivel del PBI con un nivel dado de inversión, lo que reflejaría un elevado nivel de productividad.

“Se define como un indicador que mide que tan bien se está usando los recursos en la producción, es decir, en la utilización de recursos utilizados y productos obtenidos” Productividad también se entiende como el coeficiente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado en la producción, estos recursos pueden ser: Tierra, Materiales, instalaciones maquinarias y herramientas, y servicios del Hombre.

Koonntz y otros (2012), en su libro la define como si fuera un concepto más matemático “Es la razón aritmética de producto a insumo, dentro de un período determinado, con la debida consideración de calidad” existen diversas definiciones sin embargo todas tienen que ver con la relación insumo producto es por eso que la definición con la que se trabajara de aquí en adelante será:

“La productividad se define en su expresión más elemental como la relación entre insumo y producto. La mejora de esta relación, conllevaría teóricamente a mayores niveles de bienestar. Este axioma es cuestionable por múltiples razones Sobre todo porque las

estadísticas nacionales o de empresas no consideran todos los insumos posibles. Especialmente omiten aquellos que no tienen precio, pero que tienen valor social, como por ejemplo la afectación del medio ambiente, el deterioro de las condiciones de trabajo, la fatiga física y mental de los trabajadores el estrés para mencionar algunos”.

- **Rotación Laboral**

**Koontz y otros (2012)**, La rotación es la antítesis de la productividad. Cuando se produce la rotación significa que la gerencia ha fracasado en su esfuerzo por hacer productivo al personal. El trabajador que deja la compañía voluntariamente está diciendo que ha encontrado en otra organización un ambiente de trabajo que se ajusta mejor a sus necesidades. Cuando un empleado debe abandonar la compañía contra su voluntad, la gerencia está diciendo que cometió un error de selección, capacitación, fijación de metas y evolución del desempeño remuneración o asignación del cargo. Falló en un aspecto en el ciclo del empleo. En la mayoría de las compañías el promedio de rotación oscila entre el 20% o 25 anual. El costo que la rotación representa para la compañía en dinero y estado de ánimo es enorme. La gerencia debe de comprender la rotación a fin de controlarla.

Las personas dejan su trabajo por diversas razones. Las razones que se mencionan con mayor frecuencia son: la de oportunidad de crecimiento, beneficios salariales y económicos, la satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales. En términos sencillos, las personas dejan la empresa porque el trabajo ya no les satisface y cuando las condiciones económicas les permiten correr el riesgo de quedarse sin empleo. Los gerentes deben asegurarse que las habilidades e intereses de las personas coincidan con su trabajo, deben explicar claramente lo que cada quien debe esperar de su cargo y de la organización y deben asegurarse de proporcionar oportunidades de crecimiento. Después deben aplicar las técnicas de

la gerencia eficiente. Si cumplen con todos esos requisitos los gerentes tendrán una buena oportunidad de conservar un personal satisfecho. Las causas más comunes desde el punto de vista laboral para la rotación de personal son:

- Los contenidos de trabajo
- Los salarios
- Las condiciones laborales
- Sistema de estimulación moral y material vigente de la empresa
- Sistema de pago
- Pocas posibilidades de superación y promoción
- Inconformidad con los métodos y estilos de dirección
- Escasos beneficios, servicios y prestaciones

Todos estos motivos conducen a la desmotivación e insatisfacción laboral aumentando la rotación laboral.

- **Pautas para incrementar la Productividad**

Katz, J. (1999), Lo que más necesitan los gerentes es una visión integrada de la investigación existente, expresada en pautas prácticas que puedan aplicar en sus organizaciones. Una medida simple de la productividad es la cantidad de producción por hora hombre. Aunque la tecnología y el capital influyen indudablemente sobre la productividad, una mejor utilización de los recursos humanos ofrece excelentes oportunidades para mejorar la eficiencia de la organización. La mejor oportunidad que tienen los gerentes para aumentar directa e inmediatamente la productividad es mejorando la productividad de los empleados en el ciclo de empleo. El principal factor que modifica la rotación es el clima económico. La rotación disminuye en épocas de recesión cuando los niveles de desempleo son altos. Para evitar la rotación es necesario elegir a las personas apropiadas. Generar el mejor producto a un costo que no

pueda ser sufragado por el mercado tampoco servirá de mucho. Calidad implica tomar en consideración los deseos y necesidades de los consumidores externos (en cuanto a los productos y servicios ofrecidos) e internos (a los efectos del proceso), pero también la Calidad Total, significa la implementación e institucionalización de la mejora continua. La mejora continua es la búsqueda permanente de la excelencia en el trabajo. De allí que la mejora continua conduce a la Calidad Total.

Ishikawa (1986), afirma que cuando hablamos de la Calidad Total, tenemos que comenzar hablando de los enormes recursos que una empresa pierde, cuando en su gestión no se atiene a la excelencia en materia de calidad de procesos, servicios y productos. Estudios efectuados por diversos investigadores y gurús del nivel de Deming, Juran, Feigenbaum e Ishikawa, nos hablan de desperdicios debidos a la falta de calidad que rondan en promedio entre el 25% y 35% del total facturado, siendo la falta de calidad uno de los principales motivos generadores de otros numerosos tipos de desperdicios, generados éstos por la necesidad de cubrir o superar las falencias en materia de fallas y errores.

Teniendo en cuenta las cifras antes enunciadas queda totalmente claro el enorme potencial de mejora que en materia de beneficios y rentabilidad tiene para la empresa mejorar sus niveles de calidad, llegar a generar productos y servicios “a la primera” pero no sólo para el cliente externo sino también para los clientes internos.

Un mejoramiento de la calidad implica aumentar los niveles de productividad y consecuentemente reducir los costos de producción, pero también los costos generales de la empresa, aumentando la competitividad tanto por la mayor calidad, como por los menores costos. La empresa tiene así la posibilidad de ofrecer productos de alto valor (mayor calidad a menores precios) o bien ganar mediante precios “Premium” resultantes de un alto nivel de calidad y diseño.

Cuando de calidad se trata ya no sólo es una cuestión de cumplir con las especificaciones, sino también de tener debidamente en cuenta, como antes se mencionó, la calidad de los procesos, pero sin dejar de lado la calidad de atención a los clientes, la calidad del ambiente de trabajo, la calidad del medio ambiente, la seguridad de trabajadores, usuarios y comunidad en su conjunto. Así pues, la Calidad total es algo que lo abarca todo, tanto en procesos como en áreas y sectores. Calidad Total implica un compromiso ético con la excelencia, lo cual significa un fervor por la mejora continua de los productos y procesos.

Es imposible generar calidad hacia fuera de la organización, sin generar primeramente calidad hacia dentro de la misma. Mejorar el liderazgo, la capacitación, los procesos productivos, los sistemas de prevención y evaluación, la contratación y dirección del personal, la seguridad y la comunicación interna, son algunos de los factores cruciales para que la empresa sea altamente competitiva y pueda superar a sus oponentes. Sólo generando la excelencia interna es factible posicionarse en la mente de los usuarios como un oferente de productos y servicios con alto valor agregado. Porque la calidad responde a una ética de la gestión y del trabajo es que los directivos eligen libremente entre hacer bien las cosas (sus actividades, procesos y, productos o servicios) o hacerlas mal. Hacerlas bien implica como premio aumentar sus ventas, reducir sus costos, mejorar la calidad de vida en la empresa, y hacer factible su supervivencia en el mediano y largo plazo. No hacerlo, o sea elegir por hacer las cosas mal o sólo más o menos bien significa la generación de problemas en materia de satisfacción de los consumidores o usuarios, pérdida de competitividad y consecuentemente pérdida de cuota de mercado, pérdida de preferencia y lealtad de los clientes y consumidores, y por supuesto, graves problemas financieros.

Estos últimos son el efecto de una mala gestión, y esa mala gestión es el reflejo de la falta de calidad en materia de producción, servicios, contratación y capacitación de personal, diseño y gestión crediticia entre otras. Es por ello que volvemos a subrayar que cuando se trata de Calidad Total se hace referencia a todos y cada uno de los aspectos de la organización, que tienen que ver con la búsqueda de

la excelencia. De nada sirve tener el mejor producto sino se dispone de la mejor distribución o de la mejor atención al público. De qué sirve disponer de un buen diseño sino se cuenta con buenos procesos de producción y excelentes proveedores de insumos.

- **Flexibilidad productiva**

La flexibilidad productiva se considera la característica principal de una forma de producción denominada “postfordista”, etiqueta que pretende marcar las diferencias respecto de un período anterior conocido como “fordista”.

Una de las principales ideas de la especialización flexible es que en la medida en que la demanda es cambiante, la organización tiene que ser lo suficientemente flexible como para enfrentar la variabilidad de la demanda.

El modelo de especialización flexible se caracteriza por una amplia flexibilidad funcional, que se apoya en la cualificación, la polivalencia y la versatilidad de los trabajadores y trabajadoras, lo que facilita una mejor utilización de éstos en función de las necesidades de producción y de los cambios rápidos en la fabricación de unos productos en lugar de otros según sea la evolución de la demanda. El trabajo en equipo, la aportación de sugerencias e ideas y la implicación de los trabajadores y trabajadoras facilitan la innovación permanente y la consecución de los objetivos de calidad y diferenciación que exige un mercado cada vez más competitivo. Desde hace unos quince años el concepto de flexibilidad ha ganado preeminencia en la literatura económica, de gestión empresarial, socio- lógica y en el discurso oficial de los gobiernos. Se señala que hay una tendencia irreversible hacia la flexibilidad de los sistemas productivos y de las empresas, dada la creciente incertidumbre de los mercados de bienes, de capital y de trabajo; de los nuevos desafíos impuestos por la globalización; y de las grandes transformaciones inducidas por la difusión acelerada de nuevas tecnologías. (Atkinson, J., 1986)

### 2.3. Definición de términos

**Asociatividad Empresarial:** Es un mecanismo de cooperación que se presenta como una de las posibles alternativas de la MYPE, para afrontar y sacar provecho de la evolución de un entorno cada vez más competitivo y globalizado.

**Comercialización:** Es la acción y efecto de comercializar (poner a la venta un producto o darle las condiciones y vías de distribución para su venta).

**Competitividad:** Se define como la capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijado un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijada una cierta calidad, es decir, la optimización de la satisfacción o el precio fijados algunos factores.

**Costo:** Valor cedido por una entidad para la obtención de bienes o servicios. Todos los gastos son costos, pero no todos los costos son gastos.

**Estado financiero:** Balance general, un estado de ingresos (o resultados); un estado de fondo o cualquier estado auxiliar u otra presentación de datos financieros derivados de los registros de contabilidad.

**Financiamiento:** Es el acto de dotar de dinero y de crédito a una empresa, organización o individuo, es decir, conseguir recursos y medios de pago para destinarlos a la adquisición de bienes y servicios, necesarios para el desarrollo de las actividades económicas.

**Presupuesto:** Es la previsión de gastos e ingresos para un determinado lapso, por lo general un año. Permite a las empresas, los gobiernos, las organizaciones privadas y las familias establecer prioridades y evaluar la consecución de sus objetivos.

**Rentabilidad:** La rentabilidad es la capacidad que tiene algo para generar suficiente utilidad o ganancia; por ejemplo, un negocio es

rentable cuando genera mayores ingresos que egresos, un cliente es rentable cuando genera mayores ingresos que gastos, un área o departamento de empresa es rentable cuando genera mayores ingresos que costos.

**Relevancia de las Pymes.** Aspecto muy interesante, como es, que en Latinoamérica la estructura industrial está claramente segmentada. Aunque es cierto que las Pymes dan empleo a una parte importante de la población económicamente activa en la industria manufacturera, su aporte al valor agregado y a las exportaciones es mínimo.

**Talento humano:** no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El talento humano y competitividad en las Pymes se relacionan significativamente en el sector manufactura del distrito de Amarilis-2018.

### **2.4.2. Hipótesis Específicos**

El Conocimiento del talento humano y competitividad en las Pymes se relaciona significativamente en el sector manufactura del distrito de Amarilis.

La habilidad del talento humano y competitividad en las Pymes se relaciona significativamente en el sector manufactura del distrito de Amarilis.

La Inteligencia emocional del talento humano y competitividad en las Pymes se relaciona significativamente en el sector manufactura del distrito Amarilis.

La motivación del talento humano y competitividad en las Pymes se relaciona significativamente en el sector manufactura del distrito de Amarilis.

## 2.5. Variable

### 2.5.1. Definición conceptual de la variable

#### Variable 1

**Talento Humano.-** Es un enfoque estratégico de la dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel del conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

#### Variable 2

**Competitividad de las Pymes.-** Competitividad es productividad. La competitividad es un tema que se encuentra en boca de los sectores de actividad económica, esto como reflejo del proceso de mundialización que se presenta a nivel internacional, en la que las organizaciones requieren ser más eficientes y eficaces en cuanto al manejo y uso de los recursos financieros, humanos, naturales, tecnológicos, entre otros, para afrontar el reto que representa no únicamente el mercado nacional, sino también la apertura al comercio fuera de las fronteras de sus países de origen.

## **2.5.2. Definición operacional de la variable**

### **Talento humano**

Talento Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos que será medido mediante un cuestionario que consta de 20 ítems que medirá el talento humano y sus dimensiones.

### **Competitividad**

La competitividad es un proceso de creación de ventajas competitivas, donde es importante la capacidad de innovar para obtener saltos tecnológicos, al tener la capacidad de innovar en aspectos tecnológicos y además anticipar las necesidades de los consumidores; se obtiene la capacidad de organización, infraestructura y un marco jurídico. No sólo es un problema de tipo tecnológico y económico, sino involucra una gran variedad de aspectos como: territorio, elementos sociales, ambientales y políticas que será medido mediante un cuestionario que consta de 20 ítems que medirá la competitividad y sus dimensiones.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>Talento Humano</b>	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechamiento de buenas practicas</li> <li>• Aprovechamiento de los distintos procesos</li> </ul>	Ordinal
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica medios y estrategias que logren superar los objetivos</li> <li>• Cumple con las tareas asignadas contribuyendo al logro de objetivos</li> </ul>	Ordinal
	Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control del impulso</li> <li>• Solución de problemas</li> </ul>	ordinal
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rango de los incentivos</li> <li>• Nivel de satisfacción</li> </ul>	ordinal
<b>Competitividad de las Pymes</b>	Competitividad alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El desarrollo tecnológico</li> <li>• La eficiencia laboral y la calidad del producto</li> </ul>	ordinal
	Capacidad de innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación, crecimiento y bienestar social</li> <li>• Innovación y mejoras de competitividad</li> </ul>	ordinal
	Productividad del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor añadido del producto</li> <li>• Producto más económico</li> </ul>	ordinal
	Flexibilidad productiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responder ante el cambio</li> <li>• Flexibilidad eficiente y efectiva</li> </ul>	ordinal

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y Nivel de Investigación**

#### **3.1.1. Tipo de Investigación**

La presente investigación es decriptiva-correlacional, puesto que investigó la relación o dependencia entre las variables talento humano y la competitividad de las Pymes en su contexto real o natural sin alterar el comportamiento de dichas variables.

#### **3.1.2. Nivel de investigación**

Acorde con el tipo de investigación el nivel se ubica en el correlacional porque permitió conocer la relación que existe entre las variables.

### **3.2. Descripción del ámbito de la investigación**

La investigación tuvo como inicio el mes de marzo y se concluyó el mes de diciembre, esta investigación tiene como sujeto de muestra a las pymes, en donde se analizarán como se relaciona el talento humano y competitividad en el sector manufacturera del distrito de Amarilis-2018. El distrito de Amarilis se encuentra ubicado en la provincia y departamento de Huánuco, abarca una superficie de 134,69 km<sup>2</sup> y tiene una población estimada mayor a 90 300 habitantes. Su capital es el centro poblado de Paucarbamba.

Geográficamente se ubica dentro de la región semi fluvial en la parte sur de la ciudad de Huanuco, centro sur de la provincia y en la parte centro oriental del Perú. Las coordenadas geográficas son 76°, 14', 25", El clima en general es benigno, mostrando adicionalmente una gran variedad de microclimas que posibilitan una agricultura floreciente y ganadería especializada. Paucarbamba, capital del Distrito, se ubica sobre los 1920 m.s.n.m.

### 3.3. Población y Muestra

#### 3.3.1. Población

La población para la presente investigación lo constituyeron 580 propietarios de las Pymes del sector manufactura del distrito de Amarilis, propietarios que son pequeños emprendedores y que tuvieron la visión de constituir una empresa..

**GRAFICO 01**  
**SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS POR ESTADO DEL CONTRIBUYENTE SEGÚN SECTOR**

Total Sector	Estado del contribuyente	
	Activos	Total Activos
		<b>72 716</b>
<b>Manufactura</b>		<b>580</b>
No Manufactura		70 622

Fuente : Censo Manufactura, 2009 – SUNAT RegisTRO RUC, 2015  
Elaboración : Propia

#### 3.3.2. Muestra

La muestra es probabilística que será determinada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

**Dónde:**

- N: Población : 580
- p: Probabilidad de éxito : 0.5
- q: Probabilidad de fracaso : 0.5
- E: Nivel de precisión o error estimado: 0.1
- Z: Limite de confianza: 1.96

Reemplazando datos, se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (580)}{(580-1) (0.1)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2}$$

$$n = \frac{557.032}{5.79 + 0.9604}$$

$$n = \frac{557.032}{6.75}$$

$$n = 0.824$$

$$n = 82$$

Por lo tanto la muestra lo constituyeron 82 propietarios de las Pymes del sector manufactura del distrito de Amarilis, propietarios que son pequeños emprendedores y que tuvieron la visión de constituir una empresa y quienes participaron para la muestra fueron las siguientes empresas: panaderías, restaurantes, carpintería, confecciones, tapicerías y estructuras metálicas.

### **3.4. Técnicas, Instrumentos y Fuentes de Recolección de Datos**

#### **3.4.1. Técnicas de recojo de Datos**

El instrumento a emplear es un cuestionario el cual cuenta con un número determinado de ítems que se observarán, con la finalidad de tratar las dimensiones de la variable dependiente.

#### **3.4.2. Interpretación de datos y resultados**

La Interpretación de datos producto de las pruebas empleadas en la presente investigación se realizará una vez finalizada el proceso de investigación.

### 3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

La validación de la investigación sobre “el talento humano y la competitividad de las Pymes manufacturadas en sector Amarilis 2018”, se realizó mediante juicio de expertos a quienes se les presentó la ficha de validación, los instrumentos y la matriz de consistencia.

Para la confiabilidad antes de aplicar los instrumentos a la muestra real se aplicó dichos instrumentos a una muestra piloto conformada por 10 propietarios de la población de estudio pero que no pertenecieron a la muestra.

Los resultados de la confiabilidad son:

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

V1

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,519	20

V2

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,588	20

### **3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos**

#### **3.6.1. Entrevista**

Es un mecanismo controlado donde interactúan personas: un entrevistado que transmite información, y un entrevistador que la recibe, y entre ellos existe un proceso de intercambio simbólico que retroalimenta este proceso.

#### **3.6.2. Encuesta**

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido.

### 3.6.3. Frecuencias

[ConjuntoDatos0]

#### Estadísticos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
N	Válido	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Media		1,70	1,22	1,18	1,30	1,46	1,17	1,07	,96	,93	1,39	1,07	,90	1,37	,91	1,04	,84	,56	,41	,79	,73
Mediana		2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,00	1,00
Moda		2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	0	0	1	1
Desviación estándar		,514	,786	,818	,748	,706	,439	,516	,597	,562	,750	,466	,433	,794	,670	,693	,867	,590	,520	,515	,589
Varianza		,264	,618	,670	,560	,499	,193	,266	,357	,316	,562	,217	,188	,630	,449	,480	,752	,348	,270	,265	,347
Asimetría		-1,411	-,412	-,353	-,568	-,946	,837	,114	,010	-,025	-,786	,265	-,539	-,760	,100	-,048	,316	,497	,622	-,270	,136
Error estándar de asimetría		,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266
Curtosis		1,070	-1,261	-1,420	-,999	-,390	,959	,815	-,105	,233	-,784	1,642	2,071	-,987	-,731	-,872	-1,609	-,643	-1,019	,081	-,485
Error estándar de curtosis		,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526
Mínimo		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Máximo		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

## Frecuencias

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Yeny\Desktop\SSPS DE LA SEGUNDA VARIABLE.sav

### Estadísticos

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
N	Válido	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		1,18	,91	,96	1,33	1,30	,55	,43	,55	1,12	,95	1,24	1,01	,91	,79	1,29	1,35	1,06	,85	,79	,54
Mediana		1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Desviación estándar		,524	,526	,532	,771	,765	,723	,609	,688	,744	,646	,534	,458	,477	,515	,711	,791	,574	,500	,515	,502
Varianza		,275	,277	,283	,594	,585	,522	,371	,473	,553	,417	,285	,210	,227	,265	,506	,626	,330	,250	,265	,252
Asimetría		,201	-,105	-,041	-,648	-,584	,932	1,127	,871	-,201	,045	,157	,050	-,261	-,270	-,494	-,726	,007	-,289	-,270	-,149
Error estándar de asimetría		,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266	,266
Curtosis		,191	,640	,672	-,1018	-	-,478	,269	-,427	-	-,542	-,241	2,014	1,375	,081	-,892	-,1017	,115	,651	,081	-2,028
Error estándar de curtosis		,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526	,526
Mínimo		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Máximo		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Presentacion e interpretación de resultados

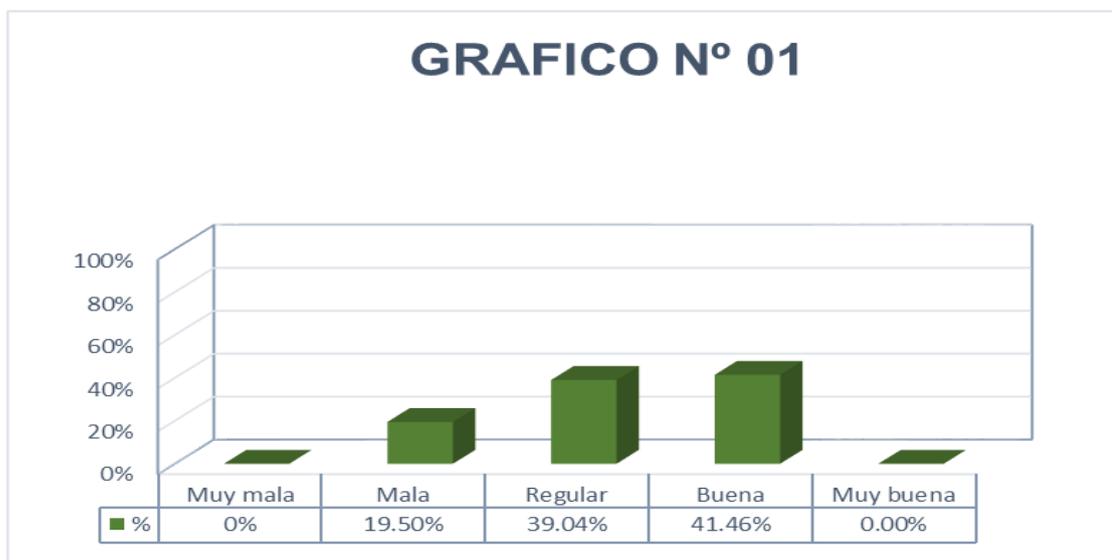
**Tabla 01:** El Talento Humano de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis.

VALORACION	[Li- Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	0	0%
Mala	8 - 16	16	19.50%
Regular	16 - 24	32	39.04%
Buena	24 - 32	34	41.46%
Muy buena	32 - 40	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>20</b>	

Fuente : Cuestionario aplicado en el mes de agosto

Elaboración : Propia

**Grafico 01:** El Talento Humano de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis.



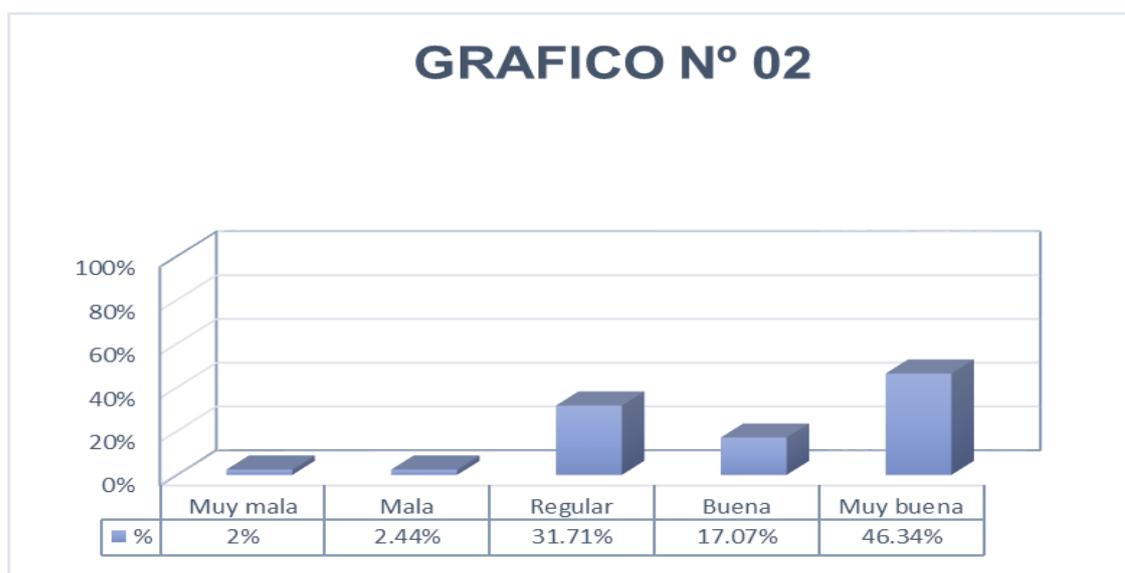
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N° 01 se observa que el 41% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que existe un buen trato en el talento humano, el 39% afirman que dicho talento humano es regular y 19% deficiente y el 0% opina muy mala y muy buena. Así mismo en promedio del talento humano se ubica en una valoración de regular con un puntaje de 20 de un total de 40, estos resultados se deben a que las pymes priorizan en potenciar a su talento humano, mediante capacitaciones talleres, pero aún falta mucho por mejorar.

**Tabla 02:** El Conocimiento de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	2	2.43%
Mala	8 - 16	2	2.43%
Regular	16 - 24	26	31.70%
Buena	24 - 32	14	17.08%
Muy buena	32 - 40	38	46.36%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>27</b>	

**Fuente** : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
**Elaboración** : Propia

**Gafico 02:** El Conocimiento de los Trabajadores en el Sector Manufactura de las Pymes del Distrito de Amarilis.



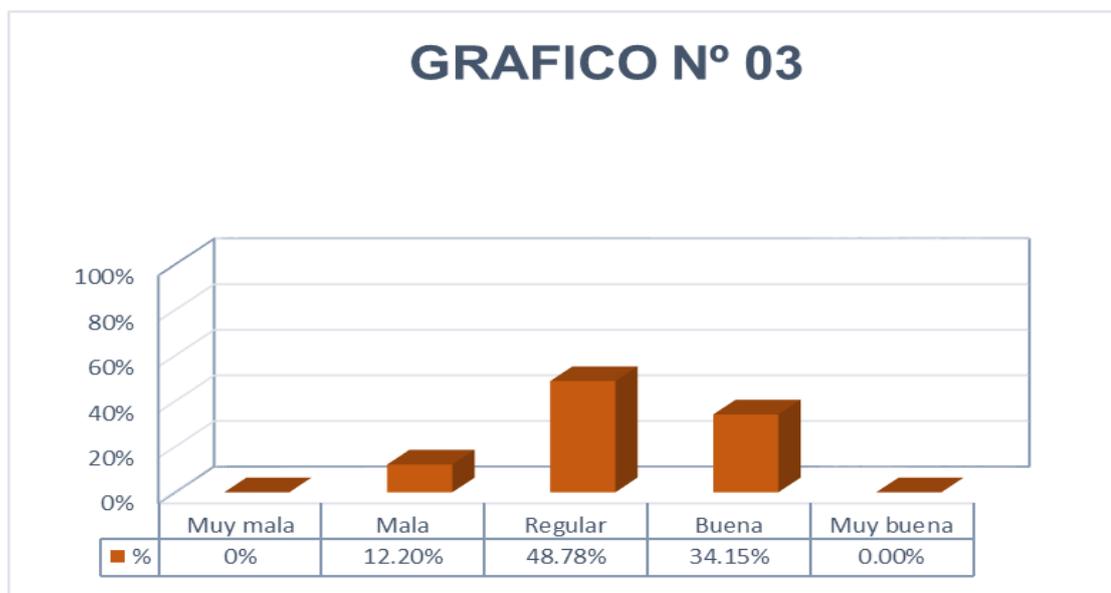
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N° 02 se observa que el 46% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que existe un conocimiento favorable de los trabajadores, el 31% afirman que dicho conocimiento de los trabajadores es regular y 17% buena y el 2% opina muy mala y mala. Así mismo en promedio del conocimiento de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de buena con un puntaje de 27 de un total de 40, por lo que se determina que tienen el proceso de aprendizaje eficiente y genera que el conocimiento los trabajadores de las Pymes logre una valoración de buena.

**Tabla 03:** Las Habilidades de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	4	5.00%
Mala	8 - 16	10	12.11%
Regular	16 - 24	40	48.78%
Buena	24 - 32	28	34.11%
Muy buena	32 - 40	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>20</b>	

**Fuente** : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
**Elaboración** : Propia

**Grafico 03:** Las Habilidades de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



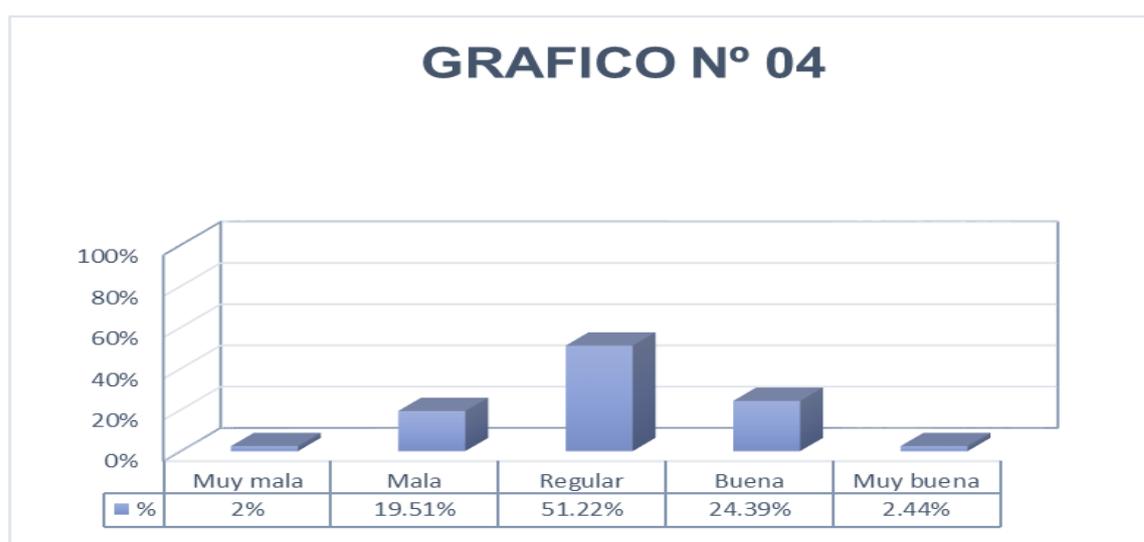
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N° 03 se observa que el 48% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que la habilidad de los trabajadores es regular, el 34% afirman que dicha habilidad es regular por la falta de interés del trabajador y 12% es mala y el 5%, es muy mala. Así mismo en promedio de las habilidades de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de regular con un puntaje de 20 de un total de 40, por lo que se deduce que las habilidades no son las correctas por la falta de capacitación y orientación en sus actividades.

**Tabla 04:** La Inteligencia Emocional de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	2	2.44%
Mala	8 - 16	16	19.52%
Regular	16 - 24	42	51,22%
Buena	24 - 32	20	24.39%
Muy buena	32 - 40	2	2.43%
TOTAL		<b>82</b>	<b>100%</b>
PROMEDIO		<b>19</b>	

Fuente : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
 Elaboración : Propia

**Grafico 04:** La Inteligencia Emocional de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



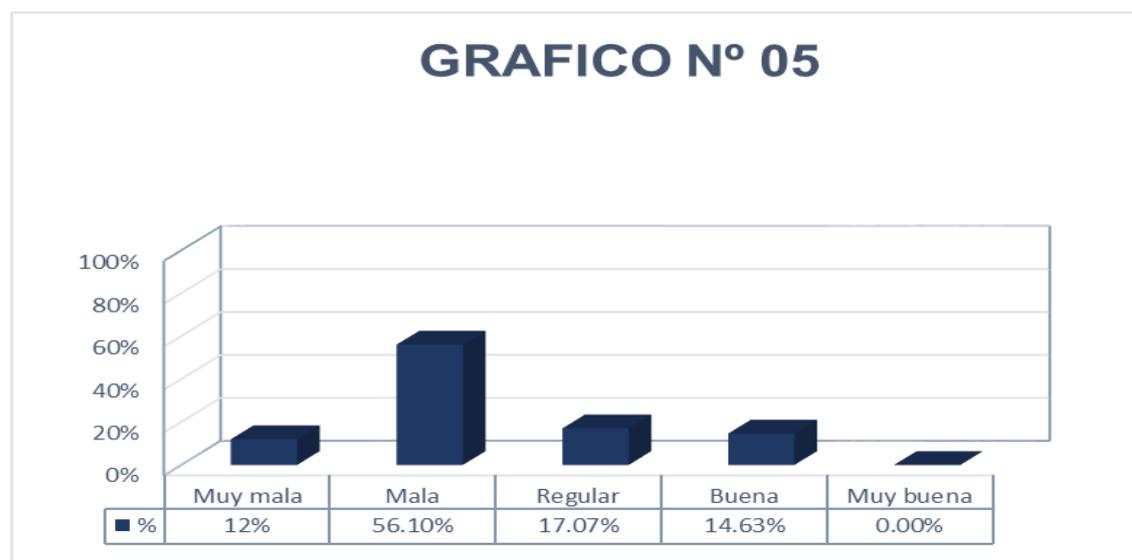
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N° 04 se observa que el 51% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que existe un promedio regular de inteligencia emocional de los trabajadores, el 24% afirman que dicha inteligencia emocional es buena y 19% es mala, y el 2% muy mala y muy buena. Así mismo el promedio de la inteligencia emocional de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de regular con un puntaje de 19 de un total de 40, por lo que se determina que la persona no está adaptándose al proceso de enseñanza dentro de sus funciones y deberes, por falta de capacitación.

**Tabla 05:** Motivación de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	10	12.20%
Mala	8 - 16	46	56.10%
Regular	16 - 24	14	17.07%
Buena	24 - 32	12	14.63%
Muy buena	32 - 40	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>13</b>	

Fuente : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
 Elaboración : Propia

**Gráfico 05:** Motivación de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



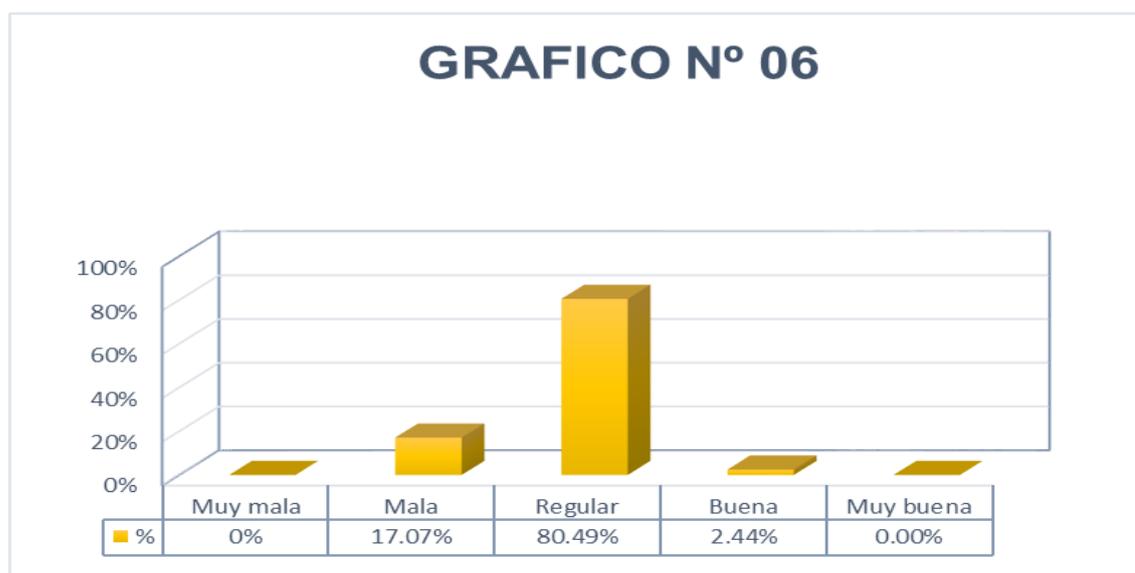
**INTERPRETACION:** En la tabla y gráfico N° 05, se observa que el 56% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que existe una mala motivación en los trabajadores, el 17% afirman que dicha motivación es regular y 14% es buena, y el 12% muy mala. Así mismo el promedio de la motivación de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de regular con un puntaje de 13 de un total de 40, estos resultados a que las pymes no se preocupan por sus trabajadores, no realizan talleres o generan estrategias para mejorar la motivación de sus colaboradores y en efecto mejorar su productividad.

**Tabla 06:** Competitividad de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 4	0	0%
Mala	4 - 8	14	17.07%
Regular	8 - 12	66	80.49%
Buena	12 - 16	2	2.44%
Muy buena	16 - 20	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>13</b>	

**Fuente** : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
**Elaboración** : Propia

**Grafico 06:** Competitividad de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



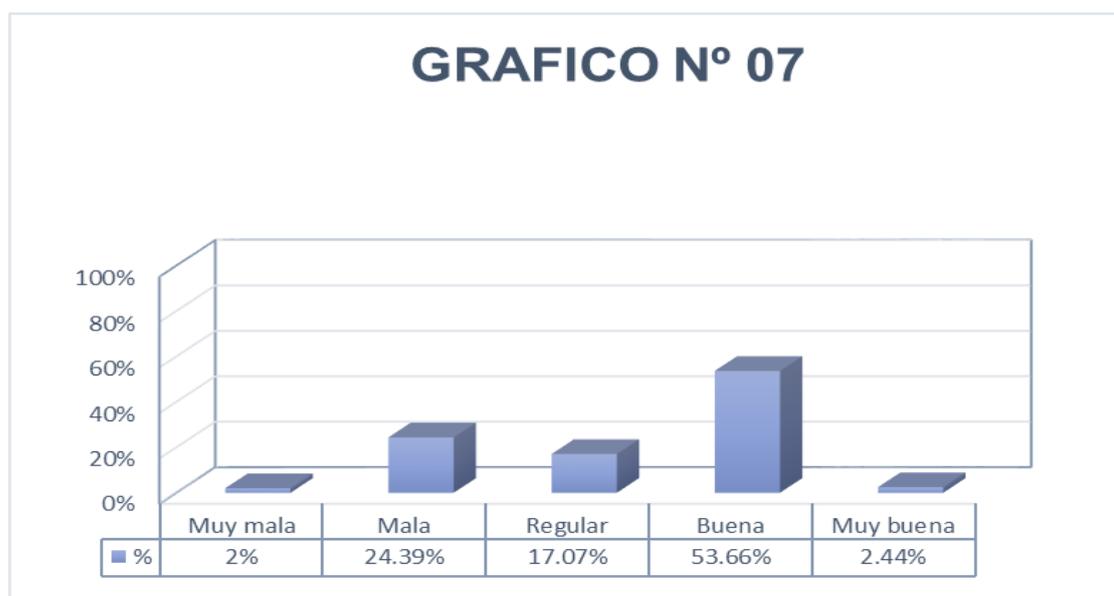
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N° 06, se observa que el 80% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que existe competitividad en los trabajadores, el 17% afirman que dicha competitividad es mala y 2% es buena, y el 0% muy mala y muy buena. Así mismo el promedio de la competitividad de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de mala con un puntaje de 13 de un total de 40, estos resultados se deben a que las pymes del sector manufactura del distrito de amarilis no mejoran sus procesos, no capacitan a sus empleados o adquieren tecnología para mejorar su productividad.

**Tabla 07:** Competitividad alta de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	2	2.44%
Mala	8 - 16	20	24.39%
Regular	16 - 24	14	17.07%
Buena	24 - 32	44	53.66%
Muy buena	32 - 40	2	2.44%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>21</b>		

**Fuente** : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
**Elaboración** : Propia

**Grafico 07:** Competitividad alta de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



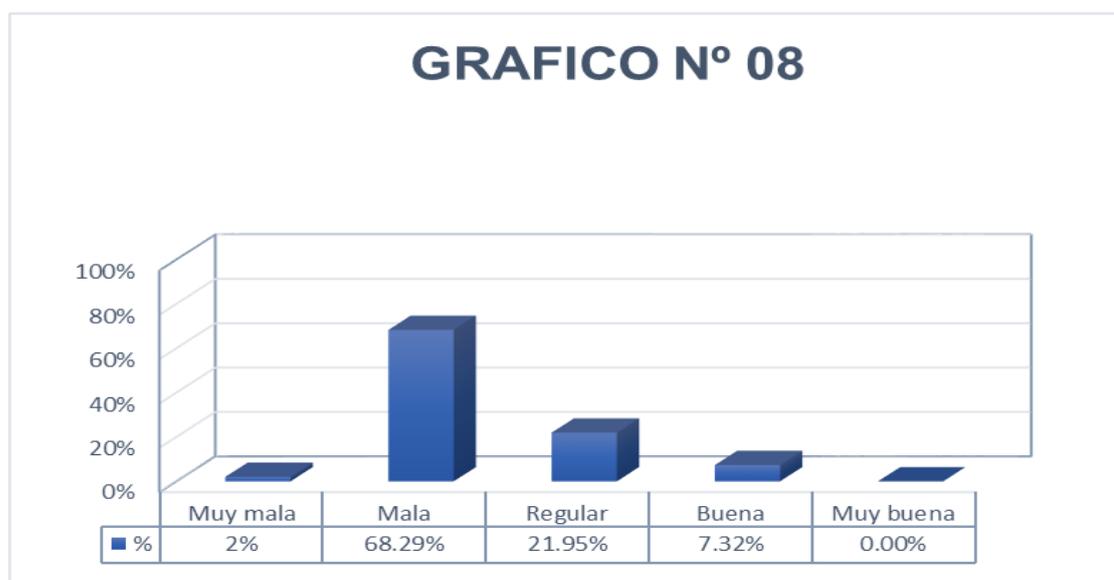
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N° 07, se observa que el 53% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que la competitividad de los trabajadores es buena, el 24% afirman que dicha competitividad es mala y 17% es regular, y el 2% muy mala y muy buena. Así mismo el promedio de la competitividad alta de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de regular con un puntaje de 21 de un total de 40, por lo que se determina que la competitividad de los trabajadores no es la adecuada en el proceso de trabajo que brinda la Pyme por la falta de orientación en sus obligaciones de cada uno de ellos.

**Tabla 08:** Capacidad e innovación de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	2	2.44%
Mala	8 - 16	56	68.29%
Regular	16 - 24	18	21.95%
Buena	24 - 32	6	7.32%
Muy buena	32 - 40	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>15</b>		

**Fuente** : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
**Elaboración** : Propia

**Grafico 08:** Capacidad e innovación de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



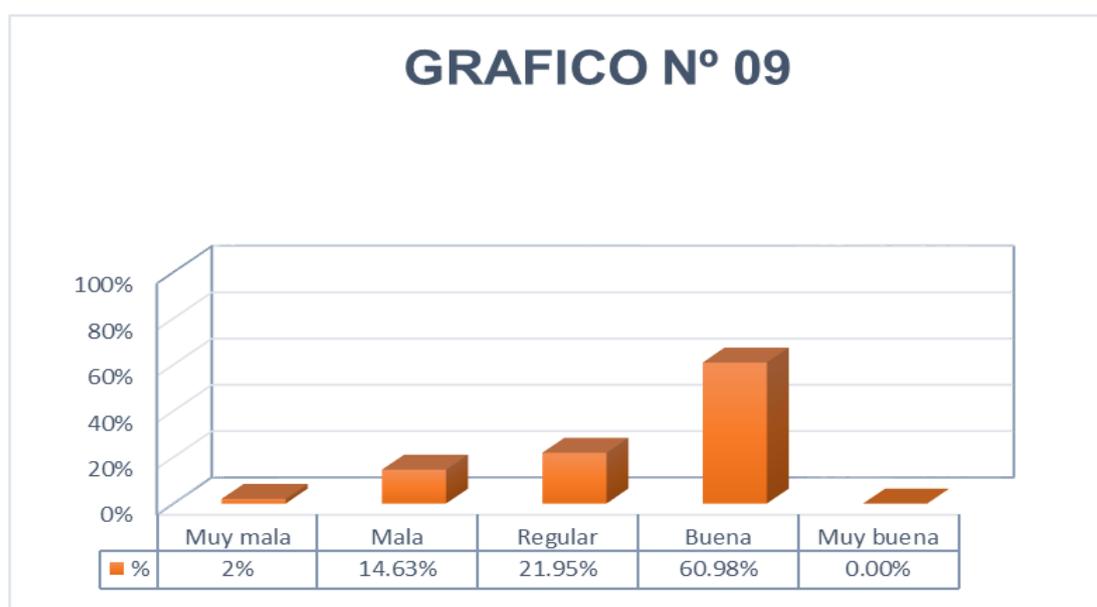
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N° 08, se observa que el 68% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis-2018 opina que la capacidad de innovación de los trabajadores es mala, el 21% afirman que dicha competitividad es regular y 7% es buena, y el 2% muy mala y el 0% muy buena. Así mismo el promedio de la capacidad e innovación de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de mala con un puntaje de 15 de un total de 40, por lo que se determina que la capacidad de innovación de los trabajadores no es la adecuada en el proceso de trabajo que brinda la Pyme ya que no existe creatividad en el trabajador.

**Tabla 09:** Productividad laboral de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.

VALORACION	[Li – Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 – 8	2	2.44%
Mala	8 – 16	12	14.63%
Regular	16 – 24	18	21.95%
Buena	24 – 32	50	60.98%
Muy buena	32 – 40	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>22</b>		

**Fuente** : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
**Elaboración** : Propia

**Grafico 09:** Productividad laboral de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



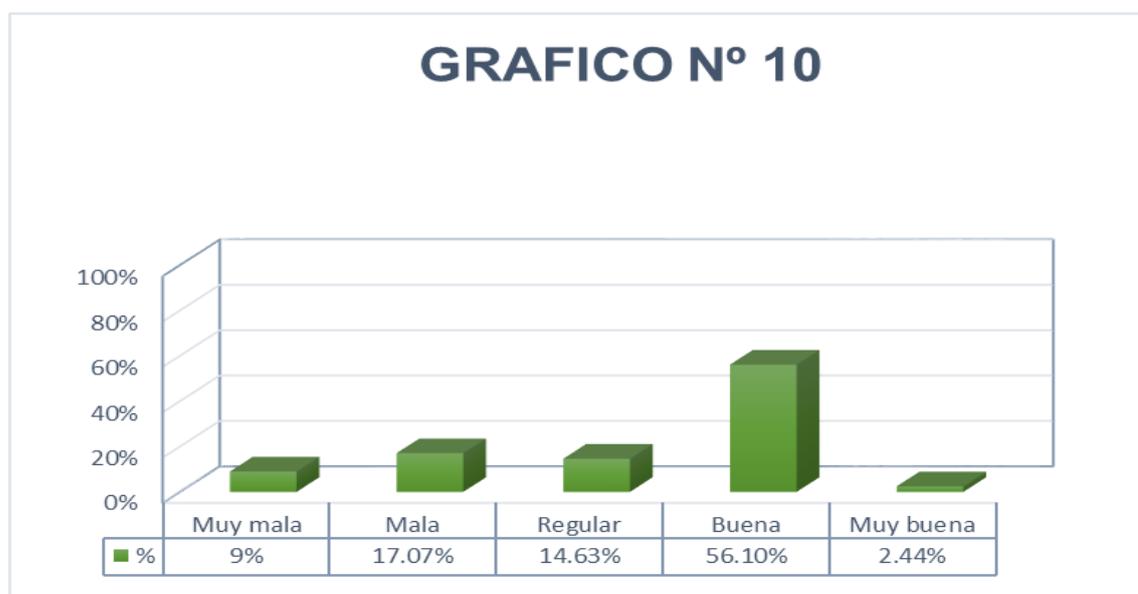
**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico N°9, se observa que el 60% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que la productividad de los trabajadores es buena, el 21% afirman que dicha productividad es regular y 14% es mala, y el 2% muy mala y el 0% muy buena. Así mismo el promedio de laproductividad laboral de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de regular con un puntaje de 22 de un total de 40, por lo que se determina que la productividad de los trabajadores no es la adecuada por la falta de iniciativa y capacitación de parte de los dueños de las Pymes.

**Tabla 10:** Flexibilidad productiva de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.

VALORACION	[Li - Ls>	fi	PORCENTAJE
Muy mala	0 - 8	8	9.76%
Mala	8 - 16	14	17.07%
Regular	16 - 24	12	14.63%
Buena	24 - 32	46	56.10%
Muy buena	32 - 40	2	2.44%
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>18</b>		

Fuente : Cuestionario aplicado en el mes de agosto  
 Elaboración : Propia

**Grafico 10:** Flexibilidad productiva de los Trabajadores de las Pymes en el Sector Manufactura del Distrito de Amarilis-2018.



**INTERPRETACION:** En la tabla y grafico 10, se observa que el 56% de los trabajadores de las Pymes de Amarilis -2018 opina que la flexibilidad productiva de los trabajadores es buena, el 17% afirman que dicha flexibilidad productiva es mala y 14% es regular, y el 9% muy mala y el 2% muy buena. Así mismo el promedio de la flexibilidad productiva de los trabajadores en las Pymes se ubica en una valoración de regular con un puntaje de 18 de un total de 40, por lo que se determina que la flexibilidad de los trabajadores no es la adecuada por la falta de iniciativa y motivación para cumplir con lo esperado.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Correlaciones

		TH	COMPETITIVIDAD
TH	Correlación de Pearson	1	,440**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
COMPETITIVIDAD	Correlación de Pearson	,440**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**INTERPRETACION:** como el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.440 que es positiva y moderada y el P-valor igual a cero es menor que el error estimado (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre el Talento Humano y Competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis, Huánuco- 2018.

### correlacional

		CONOCIMIENTO	COMPETITIVIDAD
CONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,190
	Sig. (bilateral)		,087
	N	82	82
COMPETITIVIDAD	Correlación de Pearson	,190	1
	Sig. (bilateral)	,087	
	N	82	82

**INTERPRETACION:** como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.190 positiva y débil y el P-valor igual a 0.087 es mayor que el error estimado (0.01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir, la relación no es significativa entre el conocimiento y competitividad en el sector manufactura del Distrito de Amarilis, Huanuco-2018.

<b>Correlaciones</b>			
		<b>HABILIDADES</b>	<b>COMPETITIVIDAD</b>
HABILIDADES	Correlación de	1	,390**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
COMPETITIVIDAD	Correlación de	,390**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**INTERPRETACION:** como el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.390 positiva y moderada y el P-valor igual a cero es menor que el error estimado (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre habilidades y Competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis, Huánuco- 2018.

<b>Correlaciones</b>			
		<b>INTELIGENCIA</b>	<b>COMPETITIVIDAD</b>
INTELIGENCIA	Correlación de	1	,426**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
COMPETITIVIDAD	Correlación de	,426**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**INTERPRETACION:** como el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.426 positiva y moderada y el P-valor igual a cero es menor que el error estimado (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre inteligencia Emocional y Competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis, Huánuco- 2018.

<b>Correlaciones</b>			
		<b>MOTIVACION</b>	<b>COMPETITIVIDAD</b>
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	-,099
	Sig. (bilateral)		,379
	N	82	82
COMPETITIVIDAD	Correlación de Pearson	-,099	1
	Sig. (bilateral)	,379	
	N	82	82

INTERPRETACION: como el coeficiente de correlación tiene un valor de - 0.099, P-valor igual a 0.379 es mayor que el error estimado (0.01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir, la relación no es significativa entre el Motivación y competitividad en el sector manufactura del Distrito de Amarilis, Huánuco-2018.

## **CAPITULO V: DISCUSION**

Los resultados de la presente investigación indican que el talento humano y competitividad se relacionan positivamente en el sector manufactura del distrito de Amarilis, ya que el talento humano es importante dentro de las organizaciones por medio de este las pymes pueden crecer en el ámbito competitivo.

El objetivo de esta investigación era determinar la relación entre el talento humano y la competitividad de las pymes en el sector manufactura en Amarilis de acuerdo a los resultados obtenidos se puede comprobarse que el talento humano es bueno si existe una relación positiva, pero carecen en muchos factores ya que estos afectan directamente a las Pymes y coinciden con varios Autores y estudios realizados entre ellos Gutiérrez, L. (2013), afirma en sus estudios realizado que enfrenta debilidades en las Pymes sobre todo en su carencia de tecnología la insuficiencia de capital de trabajo y el difícil acceso de capital no pueden sacar prestamos sus intereses son altos y esto afecta a la producción por otra parte no pueden competir en un marco globalizado. En esta línea tenemos consideramos que la competitividad es tema que se encuentra en boca de los sectores de actividad económica, esto como reflejo del proceso de mundialización que se presenta a nivel internacional, en la que las organizaciones requieren ser más eficientes y eficaces en cuanto al manejo y uso de los recursos financieros, humanos, naturales, tecnológicos, entre otros, para afrontar el reto que representa no únicamente el mercado nacional, sino también la apertura al comercio fuera de las fronteras de sus países de origen.

En tal sentido existen muchos autores y estudios que determinan que el talento humano es importante para las pymes, sin embargo esta teoría no son aplicadas por que se encierran en sus propios ideas, existe un buen talento pero carecen de conocimientos que limitan a la producción, no hay motivación en el personal no se rescata opiniones, muchos de ellos conocen sus talentos su capacidad pero no hay reconocimientos por su trabajo: la productividad no es eficientes, dependen de los dueños ,son limitados: de lo contrario todos serian unánimes rescatarían el potencial del personal llegarían ser eficientes en

su área y lograrían una buena producción: afrontarían competencias dentro del mercado alcanzando sus metas y objetivos.

Las competencias son más fuertes a medida que van pasando los años tanto interno como externos, cada una tiene nuevas estrategias para enfrentar a la competencia, cada colaborador tiene sus propios conocimientos, experiencias y cualidades, pero sin embargo cada uno con sus propias ideas y al respecto de las instituciones, no deben escatimar recurso alguno en potencializar al capital intelectual de la empresa, pues su aporte más valioso es la solución de problemas. García A, (2013), en su investigación concluye que la gestión del talento humano no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos. Esta conclusión evidencia que en muchas instituciones no se encuentra implementada una oficina de recursos humanos. La Torre, F. (2011), afirma que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados.

Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización. Del mismo modo Zurita, J. (2002), concluye en su trabajo de investigación que las instituciones, no deben escatimar recurso alguno en potencializar al capital intelectual de la empresa, pues su aporte más valioso es la solución de problemas. Este autor como los anteriores dan mucha importancia al talento humano como la palanca principal del desarrollo empresarial. González, L. (2011), da mucha importancia a la identificación de las competencias institucionales y las competencias específicas por puestos. Diseño de los perfiles por competencias para cada cargo. Evaluar las competencias de los empleados de la organización. De la Rosa (2008) en su tesis concluye sobre la importancia a la capacitación

empresarial y que es efectiva para la gestión empresarial y para el proceso productivo de las mismas. La mayoría de las Mypes considera que los resultados obtenidos después de la capacitación han sido buenos, además han tenido mayor apertura de mercados y sus ventas han incrementado. Ayala, Pedro (2010), afirma que la gestión del talento humano es importante y que son necesarias para un adecuado y eficiente uso de los recursos, que optimice la gestión empresarial; permitiendo la expansión y crecimiento de las Mypes en el Perú. Maldonado, A. (2001). Afirma que el recurso más importante que tienen las empresas, es el recurso humano, pues de su compromiso e involucramiento se logrará el éxito en el servicio. Chuquiyaury, C. (1999), afirma que los empresarios del rubro de confecciones de prendas de vestir de la localidad de Huánuco, no aplican los conocimientos que les ofrece la administración moderna, que les permitiría pasar de una lógica de la sobrevivencia a una lógica de acumulación, alcanzando los niveles de eficiencia, productividad y competitividad. Carrasco, T. (2004) que el proceso de apertura comercial y globalización de los años 90' afectaron negativamente al Perú por el deficiente nivel de tecnología de las empresas peruanas, especialmente de las empresas privadas. Las problemáticas de escaso acceso a tecnología y baja calidad de los procesos se presentan a lo largo de la cadena productiva de calzado, desde la obtención de materia prima (curtiembre), pasando por la confección del calzado, hasta la cadena de distribución (comercialización). Barrueta, H. (1998). En su investigación concluye que existe una brecha negativa acentuada la cual demuestra escasa capacidad productiva e inversora de este tipo de empresa en el departamento y que se debe principalmente al desempeño del talento humano.

## CONCLUSIONES

La relación es significativa entre el Talento Humano y Competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis, Huánuco- 2018, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.440, y el P-valor igual a cero es menor que el error estimado (0.01), lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La relación no es significativa entre el conocimiento y competitividad en el sector manufactura del Distrito de Amarilis, Huanuco-2018 puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.190, P-valor igual 0.087 es mayor que el error estimado (0.01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

La relación es significativa entre habilidades y competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis, Huánuco- 2018, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.390 y el P-valor igual a cero es menor que el error estimado (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

La relación es significativa entre inteligencia emocional y competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis, Huánuco Como el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.426 y el P-valor igual a cero es menor que el error estimado (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir.

La relación no es significativa entre la motivacion y competitividad en el sector manufactura del distrito de Amarilis, Huánuco- 2018, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.099, P-valor igual a 0.379 es mayor que el error estimado (0.01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los responsables o propietarios de las pymes priorizar el factor talento humano, considerar la educación y formación como inversión porque genera un incremento significativo en su eficiencia productiva e ingresos y por ende mejora su competitividad, contar con un talento humano eficaz con las competencias requeridas para enfocarse a la satisfacción del cliente y a la auto renovación continúa es fundamental para que la organización alcance sus metas.

Se recomienda a los propietarios de las pymes estimular el intercambio de información y conocimientos entre áreas o departamentos de la organización de forma que contribuyan a incrementar la competitividad, utilizar las herramientas que nos brinda las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Se recomienda a los propietarios de las pymes seleccionar a su personal idóneo en relación a las características del cargo, deben explicar claramente lo que debe esperar de su cargo y de la organización además asegurarse de proporcionar oportunidades de crecimiento.

Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad, por lo que se recomienda a los responsables de las pymes del sector manufactura del distrito de Amarilis motivar constantemente a su personal, con talleres, encuentros deportivos, reconocimiento o compensación económica, para mejorar la competitividad.

Se recomienda a los propietarios o responsables de las pymes propiciar capacitaciones con personal especializado para que los trabajadores desarrollen una adecuada inteligencia emocional, puesto que es un factor clave para brindar una calidad de servicio que satisfaga al cliente o usuario, entendiendo y dominando las emociones propias y de los semejantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Madrid: Grupo Editorial Norma
- Aquino, j y Marcelo J, (1996). *La determinación de necesidades de capacitación debe suministrar informaciones, para que el programa de capacitación pueda diseñarse*. (Tesis de pre grado inédita). universidad. Lima.
- Atkinson, J. (1986) *Flexibilidad de empleo en los mercados laborales. Zona Abierta, Madrid*, n. 41-42, oct. 1986-mar. 1987. p. 1-42.
- Ayala, P. (2010). *El Financiamiento como estrategia de optimización de gestión en las Mypes textil – confecciones de Gamarra*. Universidad. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú
- Bravo, L. (2010). *Indicadores de Medición en las MYPES que permita determinar la Productividad Empresarial de Huánuco* (tesis de grado inédita) Universidad de Huánuco, Perú.
- Carrasco, T. (2004). *Modernización del sector calzado en lima metropolitana: el caso de CITECCAL entre 1998 – 2003* universidad. Lima
- Chuquiyauri, C. (1999). *Administración moderna en las pymes de confecciones de prenda de vestir Huánuco* (tesis de grado inédita) universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco
- De la Rosa, J. (2008). *Capacitación, estrategia y ventaja competitiva para el desarrollo sostenible en las Mypes del Parque Industrial de Villa El Salvador, en la economía global: 2001 – 2006*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú
- García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto superior pedagógico*. (Tesis de grado inédita). Universidad Politécnica estatal del Carchi Tulcán, Ecuador.

- Gardner, H. (1987). *La teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura.
- Gómez, J. (1996). *Estrategias de competitividad de las Pymes*. España: Editorial M.A McGraw-Hill
- González, L. (2011). *Diseño de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias para la flota petrolera ecuatoriana flopec*". Caso de estudio: colegios particulares. (Tesis de maestría inédita). Escuela Politécnica Nacional. Ecuador
- Gutiérrez, L. (2013). *Las alianzas estratégicas como ventaja competitiva (pymes: sector confecciones)*. (Tesis de grado inédita) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Hernández P. (2000) *Competitividad y éxito. Algunas tendencias actuales y su repercusión para el sector empresarial*. (CEDE).
- Huacho, B. (1998). *Desarrollo Tecnológico de las pymes industriales en el Departamento de Huánuco*. (Tesis de grado inédita) universidad nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.
- Ishikawa, K. (1986). "¿Qué es control total de la calidad?"; Editorial normal; Colombia.
- Katz, Jorge M. (1999). *Oligopolio, firmas nacionales y empresas multinacionales*. Argentina: Siglo XXI.
- Koonantz H. Weihrich H. & Cannice M.. (2012). *Administración*. 14ª Ed. Mc. Graw Hill México. Recuperado de [https://www.academia.edu/15364931/Administraci%C3%B3n\\_14\\_ed\\_-\\_Harold\\_Koontz\\_Weihrich\\_y\\_Cannice?auto=download](https://www.academia.edu/15364931/Administraci%C3%B3n_14_ed_-_Harold_Koontz_Weihrich_y_Cannice?auto=download)
- La Torre, F. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis de grado inédita) Universidad de Valencia, Facultad de Psicología, Valencia, España.
- Mayer, Caruso y Salovey (1999). *Emotional Intelligence meets traditional standars for an intelligence. Intelligence* 27, 267-298.

- McClellan, David. (1973). *Gestión del talento humano*. México: Narcea.
- Navarrete, L.(2004). *Conocimiento y aprendizaje empresarial*. México: Trillas.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. 3ra Edición. Pág. 123.  
México:
- Rodríguez, M. Valencia J, (2007). *Administración moderna del personal*. 7a Edición. México: Cengage Learning.
- Rodríguez, T. N. (2004). Selección efectiva de personal basada en competencias. XXVII Congreso Internacional de Psicología, Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://www.abacolombia.org.co/organizaciones/selección.htm>
- Saavedra, M. y Hernández, Y. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. Actualidad Contable FACES, No. 17, julio-diciembre, pp. 122-134.
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología Educativa* (9ª ed.). España: Pearson Educación.
- Zurita, J. (2002). *Modelo de gestión del talento humano para elevar la calidad del servicio Educativo en la Unidad Educativa Experimental INSUTEC de la Ciudad de Ambato-Ecuador*. (Tesis de maestría). Ambato, Ecuador

# **ANEXOS**



## ANEXO 02: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS - HUANUCO

**INSTRUCCIONES:** Le agradeceré responder los ítems marcando un (X) en el recuadro correspondiente a la respuesta que a su criterio es la correcta.

SEXO: ( ) MACULINO ( ) FEMENINO

VIVIENDA: ( ) PROPIA ( ) ALQUILADO ( ) ESTA CUIDANDO

Nº	INDICADORES	Muy Mala	Mala .	Regular	Buena	Muy buena
	<b>CONOCIMIENTO</b>					
1	¿Considera que el capital humano con su creatividad genera el número de ideas para mejorar los procesos de producción?					
2	¿Considera que el capital humano innovando disminuye las pérdidas?					
3	¿La capacitación constante beneficia y motiva al personal para el logro de los resultados esperados en la organización?					
4	¿El reconocimiento al esfuerzo constante y sostenido del trabajador genera mayor beneficio a la empresa?					
5	¿La experiencia en el capital humano ayuda a ser más innovador en los procesos de producción?					
	<b>HABILIDADES</b>					
6	¿El capital humano tiene las habilidades para incrementar la producción?					
7	¿Los constantes cambios en el mercado obligan a que el personal se adapte rápidamente a ellos?					
8	¿Se puede incrementar más fácilmente las ventas cuando el capital humano tiene amplia experiencia?					
9	¿El capital humano con experiencia controla y distribuye los recursos financieros según la necesidad?					
10	¿Con la experiencia se adquiere mayor habilidad para incrementar la productividad?					

	<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>					
11	¿El involucrarse en los problemas y sentimientos del personal permite motivarlos?					
12	¿Al tener mayor conocimiento de su área de trabajo el capital humano es competitivo?					
13	¿El contacto constante con los clientes ayuda a mejorar sus relaciones comerciales?					
14	¿Cuándo se crean nuevas ideas para incrementar las ventas la empresa es competitiva?					
15	¿Las emociones juegan un papel vital en su trabajo de día a día?					
	<b>MOTIVACION</b>					
16	¿Ha recibido usted incentivos/o reconocimientos por la labor que realiza?					
17	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
18	¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros?					
19	¿Las decisiones que se toman ayudan a mantenerse en el mercado?					
20	¿La satisfacción total del cliente permite que la empresa sea competitiva?					

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPETITIVIDAD EN EL SECTOR  
MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS HUANUCO**

Nº	INDICADORES	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
	<b>COMPETITIVIDAD ALTA</b>					
1	¿Tienen un alto nivel de competitividad?					
2	¿Tienen los recursos financieros necesarios?					
3	¿Son reconocidos como líder del mercado?					
4	¿Tienen buena reputación con los clientes?					
5	¿Tienen costos más bajos que la competencia?					
	<b>CAPACIDAD DE INNOVACION</b>					
6	¿Ha introducido su empresa en el mercado productos (bienes o servicios) nuevos o sensiblemente mejorados?					
7	¿Tienen la tecnología adecuada para los productos que fabrican?					
8	¿Tienen la estructura necesaria para desarrollar el negocio?					
9	¿Conocen perfectamente el mercado?					
10	¿Tienen la estructura de ventas necesaria?					
	<b>PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR</b>					
11	¿Tienen los mecanismos de control del negocio necesarios?					
12	¿Sus ventas vienen creciendo de acuerdo al mercado?					
13	¿La rentabilidad de la empresa es la esperada?					
14	¿La política comercial es la adecuada a la situación actual y es la mejor para nosotros?					
15	¿El plazo de entrega es mejor que la competencia?					
	<b>LA FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA</b>					
16	¿Tienen rechazos por calidad de productos?					
17	¿Hacen las promociones necesarias?					
18	¿Desarrollan más productos nuevos que la competencia?					
19	¿Tienen la distribución optimizada del área de producción?					
20	¿La rentabilidad de la empresa es esperada?					

### ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
MENDOZA BALAZZO, JAVIER	USP- UCV	Cuestionario para medir el talento humano	Yeny Rebeca LLANOS ALVARADO
TÍTULO: TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS - 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					✓
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación				✓	
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación				✓	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:  
*Procede su aplicación*

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado (X)
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 88%

<i>HCO, 12 JUNIO 2018</i>	<i>22405515</i>	 SOCIEDAD HISPANA DE INVESTIGADORES CIENTÍFICOS <i>Javier Mendoza Balazzo</i> Firma del Experto	<i>976959512</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
MENDOZA BALBUENA, JAVIER	UAP. UCY	Cuestionario para medir la competitividad	Yeny Rebeca LLANOS ALVARADO
TÍTULO: TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS - 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					✓
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <i>Procede ser aplicación</i>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado (X)</li> <li>El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ( )</li> </ul>						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: <u>90%</u>						
<i>Hca 12 de Julio 2018</i>		<i>22405515</i>		 <b>SOCIEDAD HISPANA DE INVESTIGADORES CIENTÍFICOS</b> <i>[Firma]</i>		<i>976959512</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto			Teléfono	

### ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Mg. Cajahuanca Torres Raúl U.A.P.		Cuestionario para medir el talento humano	Yeny Rebeca LLANOS ALVARADO
TÍTULO: TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS - 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad					
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					✓
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:  
*procede su aplicación*

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado (x)
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85%

Hco, 20-07-18	22511841	 Ing. MSc. Raúl Cajahuanca Torres CIP: 38812	962746236
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Hg. Cajahuanca Torres Kall	JAP.	Cuestionario para medir la competitividad	Yeny Rebeca LLANOS ALVARADO
TÍTULO: TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS - 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					✓
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Procede su aplicación						
<ul style="list-style-type: none"> <li>El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado (X)</li> <li>El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ( )</li> </ul>						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 92%						
Hico, 20-07-18	22511841	Ink. MSc. Raúl Cajahuanca Torres		962746236		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto		Teléfono		

### ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

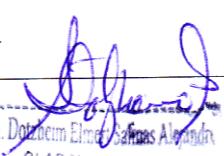
I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Salinas Alejandro Elmer	UAP	Cuestionario para medir el talento humano	Yeny Rebeca LLANOS ALVARADO
TÍTULO: TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS - 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					✓
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					✓
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación				✓	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:  
*Procede su aplicación*

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado (  )
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado (  )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 89%

<i>Huancayo, 20 julio del 2018</i>	<i>41115662</i>	 Lic. Adm. Donatien Elmer Salinas Alejandro CLAD N° 08763	<i>989201912</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Selino Alejandro, Ewert	VAP	Cuestionario para medir la competitividad	Yeny Rebeca LLANOS ALVARADO
TÍTULO: TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA DEL DISTRITO DE AMARILIS - 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					✓
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					✓
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <i>Procede su aplicación</i>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado (X)</li> <li>• El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ( )</li> </ul>						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: <u>90%</u>						
<i>Huancayo, 20 julio 2018</i>	<i>41115662</i>	<i>[Firma]</i>		<i>989201912</i>		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto		Teléfono		

## ANEXO 04. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



**PROPIETARIOS DE LAS PYMES CONTESTANDO LOS CUESTIONARIOS**