



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La gestión del talento humano y su incidencia en la competitividad de los
colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Castillo Carmen, Oscar Aldair (ORCID: 0000-0002-6103-4824)

Sandoval Requena, Taira Del Jesús (ORCID: 0000-0003-4022-4845)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo en toda mi formación universitaria, en especial a mi madre por orientarme para ser un profesional lleno de principios y valores.

Oscar Castillo Carmen

A Dios por ser la luz incondicional que ha guiado mi camino. A mi familia y a mi mamá por ser el pilar más importante, con esfuerzo, dedicación y apoyo me ayudado a culminar mi carrera universitaria.

Taira Sandoval Requena

Agradecimiento

Agradezco a Dios por mantenerme fuerte a pesar de las circunstancias que pudieron aparecer en el camino, él fue el soporte de mi carrera.

Oscar Castillo Carmen

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera universitaria. Así mismo a mis padres, familia, docentes y aquellas amistades por el apoyo brindado y por haber creído en mí.

Taira Sandoval Requena.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
VIII. PROPUESTA	47
REFERENCIAS	71
ANEXOS.....	75

Índice de tablas

Tabla 1	Planilla por Áreas de la Institución CETPRO.....	16
Tabla 2	Incidencia entre la admisión laboral y la competitividad de los colaboradores.....	20
Tabla 3	Correlación entre la admisión laboral y la competitividad de los colaboradores.....	21
Tabla 4	Incidencia entre la compensación laboral y la competitividad de los colaboradores.....	22
Tabla 5	Correlación entre la compensación laboral y la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica.	23
Tabla 6	Incidencia entre el desarrollo laboral y la competitividad de los colaboradores.....	24
Tabla 7	Correlación entre el desarrollo laboral y la competitividad de los colaboradores.....	25
Tabla 8	Incidencia entre la evaluación laboral y la competitividad de los colaboradores.....	26
Tabla 9	Correlación entre la evaluación laboral y la competitividad de los colaboradores.....	27
Tabla 10	Situación de la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica.	28
Tabla 11	Incidencia entre la gestión del talento humano y la competitividad de los colaboradores.....	30
Tabla 12	Correlación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los colaboradores.....	31
Tabla 13	Planteamiento de las principales estrategias.....	50
Tabla 14	Cronograma y actividades para la evaluación laboral	52
Tabla 15	Materiales necesarios para la evaluación laboral.....	52
Tabla 16	Servicios necesarios para evaluación laboral.....	52
Tabla 17	Resumen de costos para la evaluación laboral	53

Tabla 18	Cronograma y actividades para incentivos laborales	55
Tabla 19	Materiales necesarios para incentivos laborales	55
Tabla 20	Servicios necesarios para incentivos laborales	55
Tabla 21	Resumen de costos para incentivos laborales	56
Tabla 22	Cronograma y actividades para fortalecer las relaciones laborales	58
Tabla 23	Materiales necesarios para fortalecer las relaciones laborales	58
Tabla 24	Servicios necesarios para fortalecer las relaciones laborales	58
Tabla 25	Resumen de costos para fortalecer las relaciones laborales	59
Tabla 26	Cronograma y actividades para fortalecer la imagen laboral.....	61
Tabla 27	Materiales necesarios para fortalecer la imagen laboral	61
Tabla 28	Servicios necesarios para fortalecer la imagen laboral	61
Tabla 29	Resumen de costos para fortalecer la imagen laboral.....	62
Tabla 30	Cronograma y actividades para promover la formación laboral	64
Tabla 31	Materiales necesarios para promover la formación laboral	64
Tabla 32	Servicios necesarios para promover la formación laboral	64
Tabla 33	Resumen de costos para promover la formación laboral	65
Tabla 34	Cronograma y actividades para fortalecer los procedimientos laborales..	67
Tabla 35	Materiales necesarios para fortalecer los procedimientos laborales	67
Tabla 36	Servicios necesarios para fortalecer los procedimientos laborales	68
Tabla 37	Resumen de costos para fortalecer los procedimientos laborales	68
Tabla 38	Consolidado de las estrategias de Gestión del Talento Humano (GTH) ..	69
Tabla 39	Ingresos Y egresos de la institución CETPRO “La Católica”	69
Tabla 40	Evaluación del beneficio sobre costo	70

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general: Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. Utilizando una metodología de tipo aplicada, por su naturaleza correlacional y su diseño no experimental y transversal, mientras que la población estuvo compuesta por 55 colaboradores y muestra por censo que abarco la totalidad de los colaboradores, para el instrumento de recolección se utilizó dos cuestionarios y una guía de entrevista al gerente de la institución. Entre los resultados más relevante se identificó que existe una incidencia altamente significativa, $r=,909^{**}$; sig. unilateral = $,000^b$, debido a que no se cuenta con un adecuado proceso de reclutamiento laboral, pero consideran necesario ofrecer incentivos laborales, a pesar de la necesidad de direccionamiento y entrenamiento laboral, puesto que no se han tomado acciones de mejora en relación a estas falencias basados con el manejo del talento humano, por su parte los colaboradores muestran algunas actitudes y capacidades adecuadas en función a la inactividad, control de conflictos, tratan de adaptarse a los cambios y manejo tecnológico, pero no mantienen una adecuada comunicación entre las áreas en base al cumplimiento de sus labores.

Palabra clave: Gestión, admisión, compensación, actitudes y capacidades

Abstract

This research has the general objective of: Analyzing the impact of human talent management on the competitiveness of CETPRO collaborators La Católica, Sullana 2019. Using an applied type methodology, due to its correlational nature and its non-experimental and transversal design, While the population was made up of 55 collaborators and a sample by census covering all the collaborators, two questionnaires and an interview guide for the institution's manager were used for the collection instrument. Among the most relevant results, it was identified that there is a highly significant incidence, $r = ,909^{**}$; sig. unilateral $= ,000b$, due to the fact that there is not an adequate process of labor recruitment, but they consider it necessary to offer work incentives, despite the need for job management and training, since no improvement actions have been taken in relation to these failures based on the management of human talent, for their part, the collaborators show some appropriate attitudes and capacities based on inactivity, conflict control, try to adapt to changes and technological management, but do not maintain adequate communication between areas in based on the fulfillment of their tasks.

Key word: Management, admission, compensation, attitudes and capacities

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo empresarial en el mundo, ha reflejado una serie de factores valorativos que se deben tener en cuenta para poder afianzar su continuidad en un mercado cada vez más competitivo. Siendo está relacionado principalmente con el recurso o talento humano que es indispensable en todo tipo de empresa. Según ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión (2019) explican que la gestión del talento humano en el mundo empresarial, surge principalmente por la necesidad no solo del ámbito productivo, sino de la valoración y fortalecimiento del recurso laboral. Para el Centro Universitario Internacional de Barcelona - UNIBA (2019) describen que las competencias laborales en las empresas o instituciones educacionales, usualmente solicitan recurso humano cuenten con conocimientos, habilidades y ciertas especialidades. La Escuela Europea de Dirección y Empresa – EUDE (2018) menciona que la gestión del talento humano, es un aspecto que deben priorizar las empresas para contar con un personal idóneo y competente.

De acuerdo al Especialista en RR.HH, Henríquez (2018) manifiesta que las competencias laborales en el sector empresarial, es desequilibrada, debido a que no cuentan con una adecuada estructura laboral que influya en el entrenamiento del personal, respecto a las capacidades y cualidades básicas. Para la organización de consultoría, The Talent System – THT (2017) expresan que la gestión del talento humano, es un aspecto esencial en las empresas internacionales, puesto que contribuye al cumplimiento de los indicadores estratégicos, tales como; Metas y objetivos. Mientras que para el Portal de América Economía (2017) muestran que el Índice del Talento Global (GTI) está determinado por la capacidad que tienen los países en función a la gestión del talento humano de las empresas, basado en la atracción, crecimiento y retención laboral.

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación – SINEACE (2017) Mediante los acuerdos de formación laboral en las empresas de América, mencionaron que la competitividad laboral es un factor clave en el fortalecimiento

empresarial. Desde una perspectiva nacional, la Universidad Privada del Norte – UPN (2019) mencionan que la gestión del talento humano en el Perú, genera el 82% de rentabilidad a favor de las empresas que logren establecer las etapas que rigen el fortalecimiento laboral. Para Consultoría y Asesoría RSM Perú (2018) explican que la gestión del talento humano en las empresas a nivel nacional, consiste en que las empresas o instituciones deben involucrarse en el crecimiento laboral, donde el área de RR.HH, debe contar con un equipo especializado para la selección y evaluación.

El Instituto Peruano de Economía – IPE (2018) mencionan que el 28,4% de las empresas peruanas consideran que no encuentran un personal con las principales competencias que requieren o solicitan. Mientras que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (2017) expresan que el rol que asumen a nivel nacional en el Perú, se basa en hacer cumplir la normativa laboral en todas las empresas. Considerando que existen una serie de conflictos en las competencias laborales, debido a la falta de contribución en la formación y desarrollo profesional. Desde una realidad local, Cáceres (2017) explica mediante el Portal de la Universidad Nacional de Piura (UNP), que la clave del desarrollo del talento humano en las empresas o instituciones, es el recurso laboral, la cual se logra a través de la motivación y formación en sus competencias. La Cámara de Comercio y Producción de Piura – CAMCO (2017) detalla que, en la ciudad de Piura, se está realizando una serie de programas que incentiven en el fortalecimiento de las competencias laborales, con la finalidad de incentivar a que las empresas de todo tipo de actividad.

La problemática del estudio se centra en la Institución CETPRO La Católica, de la ciudad de Sullana, que no cuentan con un adecuado desarrollo del talento laboral, debido que durante el proceso de admisión está no se cumple con las fases de reclutamiento y selección laboral. Así también de las compensaciones laborales, que no se han establecido una escala remuneración e incentivos, la ausencia de programas de beneficio económicos. Adicionalmente el desarrollo y evaluación laboral, se realiza de manera irregular, respecto a la falta de capacitación para fortalecer las actividades de cada jornada laboral. Sin embargo, durante la

supervisión laboral, se ha logrado registrar las faltas y asistencias. En las competencias laborales se evidencia que el personal no ha percibido el fortalecimiento de sus habilidades específicas, a diferencia de las actitudes, cualidades y relaciones interpersonales. De los aspectos que definen la Gestión del Talento Humano (GTH) en la Institución CETPRO, se teme a un mediano y largo plazo.

De acuerdo a la problemática del estudio, esta comprende las siguientes interrogantes; ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. (a) ¿En qué medida incide la admisión laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. (b) ¿Cómo incide la compensación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. (c) ¿En qué medida incide el desarrollo laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. (d) ¿Cómo incide la evaluación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?, (e) ¿En qué situación se encuentra la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?.

En relación a la justificación del estudio, está debe cumplir una serie de aspectos relevantes que conduzcan a su desarrollo, por lo cual Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresa que la justificación comprende un conjunto de razones fundamentales para la elaboración del informe científico. Desde una perspectiva práctica, debido a que mediante el desarrollo de una propuesta respecto a la Gestión del Talento Humano (GTH) se busca otorgar un valor para la Institución CETPRO, mediante la mejora de la admisión, desarrollo, compensación y evaluación de los colaboradores, a través de estrategias. Desde una perspectiva económica, debido a que la aplicación de la propuesta de valor, está comprenderá la inversión económica de la empresa para su aplicación posterior, como una inversión enfocado a potenciar el recurso laboral, generará resultados favorables, adaptando sus capacidades y actitudes. Finalmente, desde una perspectiva social, el estudio

contribuirá directamente a la institución CETPRO, mediante la propuesta de valor que fortalezca los procesos de la (GTH) e incremente los niveles de competitividad laboral, así mismo será eje de conocimiento para los grupos de interés.

En relación a las hipótesis, están se han descrito de la siguiente manera; Existe una incidencia significativa de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (a). La admisión laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (b) La compensación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (c) El desarrollo laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (d) La evaluación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019, (e) La competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica Sullana 2019 se encuentra en una situación óptima.

En relación a los objetivos del estudio, está estuvieron estructurado de la siguiente manera; Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (a). Establecer la incidencia de la admisión laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (b) Conocer la incidencia de la compensación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (c) Efectuar la incidencia del desarrollo laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. (d) Establecer la incidencia de la evaluación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019, e) Determinar la situación en la que se encuentra la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica Sullana 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Desde una perspectiva internacional, Valencia (2018) en su investigación *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos*, realizado en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Siendo su propósito; Conocer la realidad que afrontan las PYMES que comercializan productos y servicios para centros de datos en la ciudad de Quito. En las pequeñas empresas, el 67% de los colaboradores expresaron que selección laboral se realizan a través de los medios digitales a diferencia del 20% que consideran que se realizan con otros medios, respecto a la claridad de las competencias que se requieren en el puesto, el 100% de las pequeñas y medianas empresas no cuentan con un manual de funciones.

Según Miranda (2018) en su investigación *Competencias laborales y evaluación del desempeño en el personal de Autocentro Gutiérrez S.A.*, realizado en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Siendo su propósito; Identificar la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Autocentro Gutiérrez S.A. Se identificó que existen una serie de categorías que determinan las competencias laborales, sin embargo, teniendo en cuenta las competencias basados al conocimiento, está fue calificado en un promedio de 11.39, las habilidades, fue calificado en un promedio de 11.68 y las actitudes fue calificado en un promedio de 13.67, mientras que en las habilidades están de acuerdo con las tomas de decisiones, resolución de problemas y relaciones interpersonales.

Mientras Hernández (2017) en su investigación *Factores determinantes para la retención del talento internacional en la empresa. El caso de México y España*, realizado en la Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España. Siendo su propósito; Identificar qué variables inciden en la retención de los trabajadores estratégicos para la empresa. El 47% de los empleados poseen estudios universitarios y el 44% tienen

estudios de posgrado o máster, así mismo el 92% considera que las actitudes y comportamientos de los colaboradores muestran un nivel alto, que inciden en el desempeño de sus laborales, así mismo el 42% se siente satisfecho con el salario, el 54.5% está satisfecho con los beneficios, un 60% desarrolla carrera dentro de la empresa y el 41% consideran que las empresas ofrecen programas de formación.

Por su parte Rodríguez (2016) en su investigación *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotriz de La Sierra S.A.*, realizado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Siendo su propósito; Determinar la incidencia del perfil por competencias en el desempeño laboral del personal del área comercial de la Empresa. El administrador calificó un 67% las habilidades que demuestran los colaboradores respecto a la capacidad de tomar decisiones, creatividad y aprendizaje laboral, así mismo calificó un 75% que en ocasiones los colaboradores han mostrado una mejora en sus actitudes cooperativas, interés, capacidad de realización y disciplina, así mismo un 63% de los colaboradores demuestran un potencial para direccionar y comunicar.

Según Abella (2016) en su investigación *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*, realizado en la Universidad Libre de Colombia. Siendo su propósito; Emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en Alcalá Muzú. El perfil laboral del personal, comprende un 50% estudios universitarios, un 20% estudios técnicos y posgrado, el 60% está compuesto por docente profesional y un 20% por administrativos, así como docente técnico, califican en un promedio de 3.48 cuando no se cumplen con las metas, tratan de corregir los errores, mientras que calificaron un 3.40 expresa que los avances en los resultados laborales.

Desde una perspectiva nacional, Carpio (2019) en su investigación titulado *Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en*

la empresa PRONATUR S.A.C., realizado en la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Siendo su propósito; Proponer un plan de gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa. Se identificó que el nivel de gestión de competencias laborales, el 55% calificó un nivel regular, a diferencia del 45% que calificó un nivel bueno, esto se debe a que existe una necesidad por fortalecer los conocimientos laborales, así mismo el 50% considera que se debe mejorar las competencias laborales mediante la formación de equipos e integración.

De acuerdo a Intriago (2018) en su investigación *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4, Periodo 2014 – 2016*, realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Conocer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales de los trabajadores de las 12 Instituciones de Educación Superior (IES) que se encuentran en Manabí, zona 4. Se identificó que el proceso de GTH es calificado en un promedio de 2.21 un nivel regular, el ambiente laboral y los incentivos, hay un promedio de 2.30 que refleja un nivel regular de la capacitación y formación laboral, la cual ha sido calificado en un promedio de 2.20 respecto al trabajo en equipo e iniciativa laboral.

Por su parte Dios (2018) en su investigación *Programa de evaluación continua en las competencias del personal administrativo de Fortel Contact Center & BPO*, realizado en la Universidad Autónoma del Perú. Siendo su propósito; Comprobar los efectos que produce el programa de evaluación continua en las competencias del personal administrativo de Fortel Contact Center & BPO. Se identificó que las competencias laborales en una primera evaluación fueron calificadas un 20% en un nivel bueno, posteriormente se calificó un 24.6% en un nivel bueno, mostrando una variación significativa en el fortalecimiento de las competencias laborales, siendo la capacidad laboral calificado un 55.4% en un nivel regular, debido a la falta de implementación de programas que fortalezcan la capacidad el desarrollo laboral.

Mientras Cayotopa (2017) en su investigación *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP S.A.C.*, realizado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Siendo su propósito; Desarrollar una propuesta para la gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP S.A.C. Se identificó que respecto a sus competencias de los colaboradores, la orientación de los resultados ha sido calificado en un nivel alto un 48%, seguido de la calidad e iniciativa laboral que ha sido calificado en un nivel alto un 40%, mientras que la adaptabilidad al cambio ha sido calificado en un nivel regular un 36%, respecto a la gestión del talento el nivel de compromiso fue calificado en un nivel bueno un 48% y de las relaciones laborales fue calificado en un nivel bueno un 36%.

Por su parte Flor (2017) en su investigación *La gestión del talento humano en la empresa CAYMAN ECOLODGE E.I.R.L.*, realizado en la Universidad Andina del Cusco, Madre de Dios, Perú. Siendo su propósito; Describir la gestión del talento humano en la empresa. Se identificó que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel muy inadecuado un 92,9%, debido a que la empresa no ha fortalecido la formación laboral, mediante el desarrollo de sus habilidades y conocimiento, así mismo el 81.57% de los colaboradores no están de acuerdo con el modelo de gestión de talento humano, debido que una de las necesidades laborales considera relevante es la capacitación laboral, evidenciándose la falta de incentivos y el compromiso laboral.

Desde una perspectiva local, García (2018) en su investigación *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral de los servidores Públicos de la Dirección Regional de Producción, realizado en la Universidad César Vallejo de Piura, Perú.* Siendo su propósito; Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral de los servidores públicos de la institución. Se identificó que GTH, el proceso de admisión laboral fue calificado en un nivel deficiente un 62,50%, puesto que no se está cumpliendo con el proceso de selección y evaluación laboral, así mismo la compensación laboral, fue calificado en un nivel

deficiente un 66,67%, debido a que en ocasiones se cumplen con las remuneraciones laborales, mientras el desarrollo laboral, fue calificado en un nivel deficiente un 83,33% debido a las capacitaciones.

Según Olaya (2018) en su investigación *Desempeño por competencias y la satisfacción de los clientes de la Caja Piura*, realizado en la Universidad Nacional de Tumbes, Piura, Perú. Siendo su propósito; Determinar la influencia del desempeño por competencias en la satisfacción de los clientes de la Caja Piura. Se identificó que el desempeño de competencias laborales fue calificado en un nivel alto 73,17%, mientras que la capacidad de los colaboradores fue calificada en un nivel alto 78,05%, siendo la comunicación laboral calificada en un nivel alto 85,37%.

Mientras Morales (2018) en su investigación *La gestión del Talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Municipal de Sechura*, realizado en la Universidad César Vallejo de Piura, Perú. Siendo su propósito; Analizar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Municipal de Sechura. Se identificó que la selección del personal fue calificada en un nivel deficiente 100,00%, debido a que no existe una adecuada relación laboral en función a la calidad de trabajo, sin embargo, el trabajo en equipo, ha sido calificado en un nivel deficiente 100,00% debido a que no existe un apoyo laboral, así mismo la capacitación laboral.

Por su parte Matías y Vera (2018) en su investigación *Gestión por competencias para promover el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa J&V S.A.C.*, realizado en la Universidad César Vallejo de Piura, Perú. Siendo su propósito; Determinar de qué manera la gestión por competencias puede promover el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. Identificándose un promedio de 4.59 respecto al ingreso en la empresa mediante los procedimientos de selección laboral, un promedio de 4.49 los exámenes que se realizan en función a la selección laboral respecto a los conocimientos laborales, así también los colaboradores calificaron un promedio de 4.75 respecto la capacidad para su

formación laboral, mientras que las relaciones interpersonales, fue calificado un promedio de 4.58.

De acuerdo a Colonna (2016) en su investigación *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Paita*, realizado en la Universidad César Vallejo de Piura, Perú. Siendo su propósito; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita. Se identificó que la GTH fue calificada en un nivel medio un 67,3%, respecto a la selección laboral fue calificado en un nivel medio 61,5%, el control laboral fue calificado en un nivel medio 46,2%.

En consideración a las definiciones teóricas de la Gestión del Talento Humano (GTH), según Gairín y Mercader (2018) lo define como una serie de fases o procesos esenciales que involucra a todos los colaboradores de una empresa, que tiene como propósito contar con un recurso laboral ideal y valorar su talento laboral. Por su parte Naumov (2018) afirma que es el proceso de fortalecimiento del talento humano, relacionado con el proceso de reclutamiento, selección, desarrollo y evaluación laboral, que permita una mayor integración en los colaboradores de la empresa.

Mientras que Ribes (2018) indica que es el conjunto de aspectos o procesos fundamentales relacionados con el recurso laboral, que permite esencialmente a atraer, motivar, desarrollar y esencialmente a retener a los principales colaboradores. Por su lado Fernández (2017) indica que son procesos relacionados a fortalecer a los colaboradores de una empresa mediante el desarrollo de sus capacidades, compromiso y acciones que deben realizar en las diferentes áreas, aprovechando el máximo su talento y sobre todo direccionando a capital laboral a un mejor desempeño de sus actividades laborales. Mientras que Perdiguero (2016) expresa que es el procedimiento que se basa esencialmente en los reclutamientos, selección, capacitación y evaluación del desempeño, tiene como propósito captar, administrar y retener a los colaboradores que cuentan con un mayor talento intrínseco.

De acuerdo a Ribes (2018) la gestión del talento de recursos humanos, está relacionados esencialmente con cuatro dimensiones que son fundamental para fortalecer el talento de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones y/o responsabilidades. Las cuales comprenden a continuación; *Admisión laboral*, se basa principalmente aquellos procedimientos relacionados con el recurso humano en una empresa, la cual tiene el objetivo de la reclutación, selección y contratación laboral, en función a contar con un colaborador idóneo y que permita cumplir con las tareas o actividades de manera eficientes. Mientras que el *reclutamiento laboral*, es la primera fase que constituye un conjunto de actividades que permitan atraer al mayor número de participantes para ocupar un determinado puesto. *La selección laboral*, es el conjunto de técnicas enfocado a seleccionar al participante idóneo y que cumplen con los requisitos en el puesto laboral. Finalmente la *contratación laboral*, está determinado esencialmente por la toma de decisión del área de RR.HH, por la contratación del candidato ideal de previas evaluaciones laborales.

En consideración a la *compensación laboral*, está se basa esencialmente aquellos elementos claves que permiten atribuir la labor que realiza los colaboradores en su área de trabajo, la cual comprende la remuneración, salarios, incentivos y reconocimientos laborales. *Remuneración laboral*, es el sueldo laboral que perciben los colaboradores en cumplimiento con su contrato y sobre todo de las condiciones laborales que debe realizar en cada jornada de trabajo. *Incentivo laboral*, son aquellos incentivos que se clasifican de acuerdo a los programas que realicen la empresa en función a motivar y valorar a los colaboradores. *Reconocimiento laboral*, se basa aquellas atribuciones que otorga la empresa a su colaborador, siempre y cuando este muestre una vinculación laboral efectiva (Ribes, 2018).

Por su parte el *desarrollo laboral*, es la fase fundamental donde tiene como propósito la formación de los colaboradores de acuerdo a las funciones y/o responsabilidades que realizan en su área de trabajo. *Entrenamiento laboral*, Es el proceso que permite el desarrollo y crecimiento profesional o técnica de los colaboradores a través de charlas o talleres de orientación. *Direccionamiento laboral*,

Se refiere al direccionamiento de los colaboradores mediante el uso de instrumentos y talleres que permitan el cumplimiento de los lineamientos organizacionales. *Desarrollo de carrera*, se refiere principalmente a la formación de los colaboradores mediante líneas de carreras que promuevan a las empresas, fortaleciendo las falencias en función a sus funciones laborales (Ribes, 2018).

Finalmente, la *evaluación laboral*, es la fase basado en conocer los resultados labores obtenidos posteriormente de las fases anteriores que agrupa esencialmente ciertos indicadores como la supervisión y control laboral, enfocado a mantener el cumplimiento de los objetivos empresariales. *Supervisión laboral*, es aquella actividad especializada que tiene como finalidad conocer u orientar a los colaboradores al cumplimiento de sus labores para alcanzar los objetivos establecidos. *Control laboral*, se refiere a lograr manejar y controlar aquellos aspectos que influyen durante las responsabilidades de los colaboradores en cada jornada de trabajo (Ribes, 2018).

Para Alles (2016) existen una serie de modelos en la cual determinan las dimensiones de la competitividad laboral, sin embargo, su aplicación depende específicamente de la adaptabilidad de las empresas, por lo cual ha seguido el modelo competitivo para empresas del sector, la cual se clasifica de la siguiente manera:

En función a la *competitividad por actitudes*, son aquellas competencias laborales que surgen de la combinación de una serie de actitudes que influye en el desarrollo de los colaboradores en las diferentes áreas de trabajo, así mismo que abarca un proceso de aprendizaje continuo que está determinado por los indicadores. Mientras la *comunicación efectiva*, es la forma en que la comunicación se logra, mediante la claridad del mensaje, permitiendo al entorno laboral un mejor entendimiento. En función a la *responsabilidad laboral* es aquella que está enfocado en las relaciones laborales con el cumplimiento y condiciones establecidos en un contrato de trabajo. *Iniciativa laboral*, es aquella actitud que está relacionado en la toma de acción ante algún suceso o situación laboral. *Proactividad laboral*, es la

actitud que debe poseer los colaboradores en función a tomar el control de sus conductas de manera activa, ante el desarrollo de su labor (Alles, 2016).

En función a la *competitividad por capacidad*, son aquellas competencias laborales que comprende un entorno organizativo y que se basa esencialmente en el ámbito laboral, la cual permite la transformación del conocimiento en comportamientos, que está enfocado en una serie de indicadores. *Manejo de recursos*, es aquella que está relacionado con los recursos tangibles e intangibles, respecto a su administración que forma parte de una competitividad técnica. *Manejo tecnológico*, es aquella que está relacionado con el conocimiento técnicos en herramientas o sistemas tecnológicos que permite una mejor efectividad laboral. *Resolución de problemas*, es el acto o acción que permite resolver aquellos problemas laborales. *Adaptabilidad del cambio*, es la capacidad para poder asumir ciertos cambios que permitan ajustarse los objetivos establecidos por la empresa (Alles, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.3.1. Tipos de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) el tipo de estudio es aplicada, debido a que tuvo como propósito la búsqueda de información respecto a las variables “Gestión del Talento Humano (GTH) y la competitividad laboral” para su utilización de manera práctica en el problema, generando conocimiento de manera organizada, rigurosa y sistemática. Por su naturaleza, fue correlacional - causal, debido a que tuvo como propósito determinar la incidencia entre las variables, teniendo en cuenta aquellos sucesos y etapas que integran la relación, para posteriormente evaluar el nivel de correlación estadística, así mismo determinar las causas que originan la problemática del estudio.

3.3.2. Diseño de investigación

En relación al diseño del estudio, está comprendido un diseño no experimental, la cual tiene como finalidad conocer los hechos de manera natural sin manipulación alguna entre las variables, evidenciándose los diferentes sucesos de manera natural. Así también es transversal o transeccional, debido a que comprendido la evaluación del grupo de interés (colaboradores de la institución CETPRO) en un periodo limitado de manera temporal, con el propósito de recabar la información necesaria para cumplir con los principios de investigación. Finalmente es importante definir el enfoque del estudio, de acuerdo a lo explicado abarcó un enfoque cualitativo, debido a que tienen como finalidad describir las cualidades y características de la población de estudio y un enfoque cuantitativo, debido a que se utilizarán datos que comprende un análisis estadístico, mediante la valoración de los grupos de interés, que serán esenciales para la representación de los objetivos del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente

Gestión del talento humano (GTH); Ribes (2018) definen la Gestión del talento humano (GTH) como el conjunto de aspectos o procesos fundamentales relacionados con el recurso laboral, que permite esencialmente a atraer, motivar, desarrollar y esencialmente a retener a los principales colaboradores que muestran un mayor desempeño en las funciones y/o responsabilidades que cumplen de manera efectiva

3.2.2 Variable dependiente

De acuerdo a la Competitividad laboral; según Alles (2016) define a la competitividad laboral, como el conjunto de competencias básicas y transversales, que tienen como objetivo fortalecer aquellas habilidades, capacidades y conocimiento en los colaboradores de una determina empresa para incrementar el nivel de competitividad en el desarrollo de las tareas o actividades que se les asignen en cumplimiento de los objetivos establecidos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández y Mendoza (2018) definen a la población como el conjunto de individuos o integrantes que conforma el grupo de interés, dentro de un universo y temporalidad ideal para sus análisis desde una perspectiva científica. Teniendo esta apreciación teórica, el presente estudio comprende una población relacionado con las diferentes áreas y puestos laborales que conforma el recurso humano de la Institución CETPRO de la ciudad de Sullana, siendo un total de 55 colaboradores, para ello se ha considerado el registro de la planilla de la institución. A continuación, se presenta:

Tabla 1

Planilla por Áreas de la Institución CETPRO

N°	ÁREAS	CANT.
01	Área de Gerencia y Dirección	02
02	Área Administrativa	24
03	Área de coordinación	24
04	Área de seguridad	05
TOTAL		55

Fuente: Estructura organizativa de la Institución CETPRO

Elaborado por los autores.

3.3.2. Criterios de selección

Respecto a los criterios de selección, esta principalmente abarco la inclusión de todo el personal que está conformado por las distintas áreas de las Institución CETPRO, así como aquellas que cuenta con un contrato temporal de 6 meses a más. Mientras que, en los criterios de exclusión, no se consideró a ningún individuo o colaborador, debido a que el estudio estuvo compuesto por un censo, abarcando la totalidad de los recursos humanos de la institución.

3.3.3. Muestra

Hernández y Mendoza (2018) expresa que la muestra, está compuesta por un grupo de la población, la cual cumple una serie de condiciones relativas en función a las características de cada individuo. Así mismo existen una serie de tipo de muestra y muestreo, sin embargo, esta tiene una serie de aspectos diferenciales según el grupo de interés que serán sometidos a los análisis respectivos. Respecto a este lineamiento teórico, el estudio realizo una muestra censal, que vendría ser el recuento total de los individuos que conforma la población (N=55 colaboradores) de la Institución CETPRO, por lo tanto, no existe muestreo.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad del análisis comprendió principalmente los colaboradores de las diferentes áreas de la Institución CETPRO de la ciudad de Sullana, siendo un total de 55 colaboradores, para ello se ha considerado el registro de la planilla de la institución, siendo el grupo de evaluación para la aplicación de los instrumentos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de la encuesta, es de tipológica descriptiva y analítica, que está compuesta por una serie de procedimientos que tiene como finalidad la recopilación de datos, la cual está dirigida a la muestra del estudio, mediante la valoración de las alternativas para conocer y evidenciar la problemática de la investigación. Mientras que la entrevista, es de tipología cualitativa, que está determinada por una serie de interrogantes de manera libres que tienen como propósito la obtención de datos de una perspectiva usualmente jerárquica o de grupos focales, con el propósito de conocer la apreciación sobre la problemática del estudio. (Hernández *et al.*, 2014)

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Respecto al instrumento del cuestionario, fue aplicado a los colaboradores de las diferentes áreas de la Institución CETPRO, así mismo para medir la variable “Gestión del Talento Humano (GTH)” comprenderá 22 ítems mientras que para medir la variable “Competitividad laboral” está comprenderá 16 ítems, (*Anexo 05*), utilizando la escala de LIKERT para la evaluación de las alternativas, que permita fundamentar los objetivos propuestos. Mientras que la guía de entrevista, fue aplicado al responsable de contratación de los colaboradores de la Institución CETPRO, así mismo para medir la variable “Gestión del Talento Humano (GTH) y Competitividad laboral”, está comprenderá 10 ítems (*Anexo 06*), teniendo en cuenta la apreciación crítica para analizar y evidenciar los hechos necesarios que sustenten la problemática.

Hernández *et al.* (2014) afirman que la validez de los instrumentos, es aquella que está relacionado con los criterios de veracidad en la valoración y coherencia de los instrumentos a utilizar para recabar dicha información. Por lo cual la validación de los instrumentos, comprender el juicio de tres jueces expertos que tiene como responsabilidad, revisar, analizar y evaluar cada ítem, la cual debe mantener una consistencia técnica respecto a los indicadores y dimensiones, así mismo la aprobación de validez permitirá su aplicación posterior, con fines académicos y de recolección de datos científicos (*Anexo 07*).

Para determinar la confiabilidad en el estudio, se realizó una prueba piloto, obteniendo a criterio una muestra relativa de 20 individuos o colaboradores, posteriormente de la aplicación de los (02) cuestionarios, se logró obtener un coeficiente de 0,984 para el cuestionario de medición de la variable Gestión del Talento Humano (GTH) y un coeficiente 0,960 para el cuestionario de medición de la variable Competitividad laboral (*Ver Anexo 09*), demostrando un índice de confiabilidad Muy Alto o Excelente, garantizando que el instrumento es confiable y se puede aplicar técnicamente bajo fines de recolección de datos.

3.5. Procedimiento

El procedimiento de la información que comprende el estudio realizado en la Institución CETPRO de la ciudad Sullana, comprendió (02) cuestionarios dirigido a los colaboradores de las diferentes áreas de la institución, que estuvo conformado por 22 ítems para medir la variable; “Gestión del Talento Humano (GTH)” y 16 ítems para medir la variable; “Competencias laborales”, así mismo comprendió (01) guía de entrevista dirigido al responsable de la contratación de los colaboradores, la cual estuvo conformado por 10 ítems, utilizando los medios digitales (correo electrónico) y comunicación telefónica para la recolección de la información, siendo fundamental para sustentar la problemática del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo al método de análisis de datos, está esencialmente se basa un método de tipo correlacional, la cual tiene como propósito el procesamiento de los datos obtenidos en la aplicación de una guía de entrevista y cuestionario a los colaboradores respecto a las variables; “Gestión del Talento Humano – GTH y Competencias laborales”, utilizando la escala de medida cuantitativa y cualitativa, la cual serán analizados estadísticamente y posteriormente serán representando a través de tablas de frecuencia y porcentualidad, así mismo de los niveles de correlación, llevándose a cabo mediante la utilización de los programas de Office 2013, software SPSS V. 25 y el Sistema Operativa Windows 2010 – 64 bits.

3.7. Aspectos éticos

El cumplimiento de los lineamientos éticos o criterios de rigor, en el desarrollo del estudio comprenden los siguientes aspectos; *reconocimiento* de las fuentes teóricas e investigativas que han sido recolectadas en cada etapa del estudio, así mismo el *respeto* y *compromiso* en cumplir con la guía de pautas al momento de aplicar los instrumentos, el consentimiento informado, a través de la aceptación de los participantes para contribuir con el desarrollo del estudio, *confidencialidad* respecto a la protección y seguridad de la identidad personal de los participantes, *manejo de riesgos* en función al cumplimiento responsable de los datos que se proporcionan, *neutralidad* de acuerdo a la apreciación y comparación de la información obtenida y finalmente la promoción de aporte de valor en función a las bases científicas (Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del cuestionario

Respecto al análisis de los resultados, fueron determinados a través de la aplicación de (02) cuestionarios a los colaboradores de la institución CETPRO La Católica, mediante la escala de LIKERT a través de la representación estadísticas y correlacional por tablas de frecuencia y porcentualidad que permitieron medir las variables de estudio; Gestión del Talento Humano (GTH) y competitividad laboral, las cuales han sido fundamentado de acuerdo al objetivo general y específicos establecidos en el estudio. A continuación, se explican:

4.1.1 Incidencia de la admisión laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Tabla 2

Indicadores que muestran la admisión laboral del CETPRO La Católica.

D ₁ Admisión laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Modelo de reclutamiento laboral.	3	5%	8	15%	12	22%	22	40%	10	18%	55	100%
- Procesos de reclutamiento.	3	5%	4	7%	12	22%	14	25%	22	40%	55	100%
- Evaluación en la etapa de selección	0	0%	5	9%	8	15%	14	25%	28	51%	55	100%
- Cumplimiento de los principios de ética en la selección laboral.	0	0%	11	20%	22	40%	14	25%	8	15%	55	100%
- Aceptación de los contratos laborales.	7	13%	12	22%	24	44%	8	15%	4	7%	55	100%
- Los contratos y régimen laboral	0	0%	23	42%	14	25%	14	25%	4	7%	55	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución.

La tabla 2 muestra los resultados obtenidos respecto a la admisión laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo el modelo de reclutamiento laboral, calificado un 40% en desacuerdo, el proceso de reclutamiento laboral, fue calificado un 40% en totalmente en desacuerdo, la evaluación en la etapa de selección, fue calificado un 51% en totalmente en desacuerdo, cumplimiento de los principios éticos de selección laboral, fue calificado un 40% en indeciso, la aceptación de los contratos laborales, fue calificado un 44% en indeciso y los contratos basados al régimen laboral, fue calificado un 42% de acuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la institución expresaron mediante sus respuestas que la institución no cuenta con un apropiado modelo de reclutamiento laboral, calificando la mayoría de ellos, que dichos procesos son deficientes, debido a que la evaluación durante la etapa de selección se realiza mediante una entrevista simple respecto a su currículum o presentación profesional, reflejando una serie de cuestionamiento respecto a los principios éticos durante dichos procesos, así mismo alguno de ellos no están de acuerdo con la aceptación de los contratos laborales, sin embargo consideran que los contratos si se adecuan con el Régimen Laboral Vigente.

Tabla 3

Correlación entre la admisión laboral y la competitividad de los colaboradores

		D ₁ Admisión laboral	V ₂ Competitividad laboral
Rho de Spearman	_ Coeficiente de relación	1,000**	,905**
	_ Sigma bilateral	,000 ^b	,000 ^b
	_ N°	55	55

** Nivel 0.01 (unilateral) mediante la correlación significativa

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución

La tabla 3 muestra que los datos de correlación y nivel de significancia a través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman (Rho= ,905**; p= ,000^b), fue calificado en un nivel ALTO, permitiendo ACEPTAR, la hipótesis específica: La admisión laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Esto demuestra que el incumplimiento de la admisión laboral, incidirá desfavorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, sin embargo, el adecuado cumplimiento de la admisión laboral, incidirá favorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, por lo tanto, se debe cumplir efectivamente con los procesos de reclutamiento, selección y contratación laboral.

4.1.2 Incidencia de la compensación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Tabla 4

Indicadores que muestran la compensación laboral del CETPRO La Católica.

D ₂ Compensación laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Fijación de salarios	5	9%	14	25%	22	40%	8	15%	6	11%	55	100%
- Cumplimiento de los salarios	5	9%	22	40%	16	29%	8	15%	4	7%	55	100%
- Conveniencia de los programas de incentivos.	3	5%	4	7%	18	33%	20	36%	10	18%	55	100%
- Promoción de incentivos (bonos)	11	20%	26	47%	10	18%	6	11%	2	4%	55	100%
- Reconocimiento de resultados laborales	3	5%	6	11%	18	33%	22	40%	6	11%	55	100%
- Valoración laboral	9	16%	28	51%	12	22%	4	7%	2	4%	55	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución

La tabla 4 muestra los resultados obtenidos respecto a la compensación laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la fijación de salarios, calificado un 40% en indeciso, cumplimiento de los salarios, fue calificado un 40% de acuerdo, conveniencia de los programas de incentivos, fue calificado un 36% en desacuerdo, promoción de incentivos económicos, fue calificado en 47% de acuerdo, reconocimiento de los resultados laborales, fue calificado un 40% en desacuerdo y la necesidades de valoración laboral, fue calificado un 51% en de acuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la institución expresaron mediante sus respuestas que la institución la fijación de los salarios no son correcta, pero están de acuerdo que la remuneración o salarios se cumplen de acuerdo a su contrato laboral respecto a que la remuneración inicia desde la base de S/. 930.00, la cual cumple con la remuneración mínima vital, pero considerar un descuento respecto a la conveniencia de programas de incentivo por parte la institución, calificando como deficiente, debido a que no se promueve en las diferentes áreas, afirmando la necesidad por contar con dichos incentivos (bonos), por su parte no se reconocen los resultados laborales obtenidos en cada jornada de trabajo, mucho menos se da valor a su esfuerzo y rendimiento.

Tabla 5.

Correlación entre la compensación laboral y la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica.

	D ₂ Compensación laboral	V ₂ Competitividad laboral
Rho de Spearman		
_ Coeficiente de relación	1,000**	,934**
_ Sigma bilateral	,000 ^b	,000 ^b
_ N°	55	55

** Nivel 0.01 (unilateral) mediante la correlación significativa

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución.

La tabla 5 muestra que los datos de correlación y nivel de significancia a través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman (Rho= ,934**; p= ,000^b), fue calificado en un nivel ALTO permitiendo ACEPTAR, la hipótesis específica: La compensación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Esto demuestra que el incumplimiento de la compensación laboral, incidirá desfavorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, sin embargo, el adecuado cumplimiento de la compensación laboral, incidirá favorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, por lo tanto, se debe cumplir efectivamente con las remuneraciones, incentivos y reconocimientos laborales.

4.1.3 Efectuar la incidencia del desarrollo laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Tabla 6

Indicadores que muestran el desarrollo laboral del CETPRO La Católica.

D ₃ Desarrollo laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
- Promoción del entrenamiento laboral.	5	9%	8	15%	16	29%	10	18%	16	29%	55	100%
- Actividades de entrenamiento	11	20%	24	44%	10	18%	6	11%	4	7%	55	100%
- Direccionamiento de sus labores.	7	13%	10	18%	14	25%	22	40%	2	4%	55	100%
- Claridad de los resultados laborales a alcanzar	3	5%	8	15%	14	25%	22	40%	8	15%	55	100%
- Ofrecimiento de líneas de carreras	0	0%	9	16%	14	25%	12	22%	20	36%	55	100%
- Existen programas de formación laboral.	7	13%	8	15%	12	22%	22	40%	6	11%	55	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución

La tabla 6 muestra los resultados obtenidos respecto al desarrollo laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la promoción del entrenamiento laboral, calificado un 29% en indeciso y totalmente en desacuerdo, las actividades de entrenamiento, fue calificado un 44% en de acuerdo, el direccionamiento de sus labores, fue calificado un 40% en desacuerdo, la claridad de los resultados laborales a alcanzar, fue calificado un 40% en desacuerdo, el ofrecimiento de líneas de carreras laborales fue calificado un 36% en totalmente en desacuerdo y la existencia de programas de formación laborales, fue calificado un 40% en desacuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la institución expresaron mediante sus respuestas que la institución no realizan talleres o actividades de entrenamiento laboral, siendo necesario la realización de dichas actividades para fortalecer el desarrollo de sus labores durante cada jornada de trabajo, así mismo la institución no

realiza acciones de direccionamiento laboral, puesto que casi siempre cada área realiza las medidas o acciones necesarias para fortalecer el desarrollo de las actividades, mucho menos tienen un conocimiento claro sobre los resultados que se obtienen en cada jornada, así también que no se ofrecen líneas de carreras que permita el desarrollo laboral y tampoco existen programas de formación laboral.

Tabla 7

Correlación entre el desarrollo laboral y la competitividad de los colaboradores

	D ₃ Desarrollo laboral	V ₂ Competitividad laboral
Rho de Spearman _ Coeficiente de relación	1,000**	,912*
_ Sigma bilateral	,000 ^b	,000 ^b
_ N°	55	55

** Nivel 0.01 (unilateral) mediante la correlación significativa

Nota: Encuesta aplicada al personal de la institución

La tabla 7 muestra que los datos de correlación y nivel de significancia a través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman (Rho= ,912**; p= ,000^b), fue calificado en un nivel ALTO, permitiendo ACEPTAR, la hipótesis específica: El desarrollo laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Esto demostró que el inadecuado desarrollo laboral, incidirá desfavorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, sin embargo, el adecuado desarrollo laboral, incidirá favorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, por lo tanto, se debe fortalecer adecuadamente con el entrenamiento y direccionamiento laboral, así también con el desarrollo de carrera.

4.1.4 Incidencia de la evaluación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Tabla 8

Indicadores que muestran la evaluación laboral del CETPRO La Católica.

D4 Evaluación laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Supervisión de los procedimientos laborales	3	5%	6	11%	26	47%	10	18%	10	18%	55	100%
- Aceptación de la supervisión laboral	5	9%	8	15%	16	29%	24	44%	2	4%	55	100%
- Control de los horarios laborales	3	5%	24	44%	16	29%	6	11%	6	11%	55	100%
- Acciones correctivas sobre los resultados laborales	5	9%	8	15%	10	18%	24	44%	8	15%	55	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución.

La tabla 8 muestra los resultados obtenidos respecto a la evaluación laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la supervisión de los procedimientos laborales, calificado un 47% indeciso, la aceptación de la supervisión laboral, fue calificado un 44% en desacuerdo, el control del horario, fue calificado un 44% en de acuerdo y las acciones correctivas sobre los resultados laborales, fue calificado un 44% en de acuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la institución expresaron mediante sus respuestas que la institución en ocasiones supervisan los diferentes procedimiento que se realizan durante cada jornada de trabajo, pero no confirman o están de acuerdo con dicha supervisión, puesto que sienten que debería monitorearse las actividades en cada área, para todos cumplir con lograr un mismo resultado, mientras que aceptan los horarios, debido a que si se controla a los colaboradores que ingresan y salen de sus labores, en función a los contratos establecidos, por su parte no se han tomado acciones correctivas sobre las falencias obtenidas en los resultados laborales.

Tabla 9*Correlación entre la evaluación laboral y la competitividad de los colaboradores*

		D ₄ Evaluación laboral	V ₂ Competitividad laboral
Rho de Spearman	_ Coeficiente de relación	1,000**	,913**
	_ Sigma bilateral	,000 ^b	,000 ^b
	_ N°	50	50

** Nivel 0.01 (unilateral) mediante la correlación significativa

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución

La tabla 9 muestra que los datos de correlación y nivel de significancia a través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman (Rho= ,913**; p= ,000^b), fue calificado en un nivel ALTO, permitiendo ACEPTAR, la hipótesis específica: La evaluación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Esto demuestra que la inadecuada evaluación laboral, incidirá desfavorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, sin embargo, la adecuada evaluación laboral, incidirá favorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, por lo tanto, se debe programar una supervisión y control continuamente durante cada jornada laboral.

4.1.5 Situación en la que se encuentra la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica Sullana 2019.

Tabla 10

Situación de la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica.

D _s Competitividad laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
- Promoción de las relaciones laborales	0	0%	15	27%	10	18%	24	44%	6	11%	55	100%
- Los compañeros cumplen con sus labores.	5	9%	10	18%	14	25%	22	40%	4	7%	55	100%
- Promoción de la iniciativa laboral.	3	5%	16	29%	24	44%	8	15%	4	7%	55	100%
- Control de conducta.	7	13%	24	44%	12	22%	8	15%	4	7%	55	100%
- Los compañeros laborales son optimistas.	5	9%	8	15%	10	18%	10	18%	22	40%	55	100%
- Contribución a la orientación de los recursos laborales	5	9%	12	22%	24	44%	8	15%	6	11%	55	100%
- Conocimiento tecnológico.	3	5%	22	40%	14	25%	12	22%	4	7%	55	100%
- Problemas laborales por conflictos	5	9%	20	36%	12	22%	10	18%	8	15%	55	100%
- Contribución en la adaptación de cambios laborales	5	9%	22	40%	12	22%	12	22%	4	7%	55	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución

La tabla 10 muestra los resultados obtenidos respecto a la competitividad laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la promoción de las relaciones laborales, calificado un 44% en desacuerdo, el cumplimiento laboral de sus compañeros, fue calificado un 40% en desacuerdo, promoción la iniciativa laboral, fue calificado un 44% en indeciso, control de conducta, fue calificado un 44% en desacuerdo, el optimismo laboral de su compañero, fue calificado un 40% en totalmente desacuerdo, contribución a la orientaciones de los recursos de trabajo, fue calificado un 44% en indeciso, conocimiento tecnológico, fue calificado un 40% en de acuerdo, problemas laborales por conflictos, fue calificado un 36% de acuerdo y la

contribución en la adaptación de los cambios laborales, fue calificado un 40% de acuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la institución expresaron mediante sus respuestas que la institución no ha fortalecido las relaciones laborales mediante talleres de confraternidad o acciones basadas a la comunicación, así mismo los compañeros laborales no se cumplen con las labores en función a las tareas o actividades encomendadas, pero en ocasiones se promueven acciones de participación e iniciativa laboral, consideran que la mayoría de los colaboradores mantienen un adecuado control laboral respecto alguna situación conflictiva que presentan durante cada jornada laboral, sin embargo no presentan un adecuada actitud de optimismo, pero algunas veces tratan de instruir a los colaboradores sobre el uso adecuado de los recursos que se disponen, siendo un factor clave que se debe a que los colaboradores cuentan con el conocimiento en el uso o aplicación de los sistemas tecnológicos pero consideran que los problemas laborales suceden por cuestionamiento o conflictos entre las áreas de trabajo, pero gran parte del personal posee la capacidad para adaptarse a los nuevos cambios o exigencias laborales.

4.1.6 Incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Tabla 11

Indicadores que muestran la gestión del talento humano y la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica.

DIMENSIONES Y VARIABLES	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Admisión laboral	3	5%	8	15%	16	29%	20	36%	8	15%	55	100%
- Compensación laboral	5	9%	20	36%	18	33%	8	15%	4	7%	55	100%
- Desarrollo laboral	7	13%	8	15%	16	29%	18	33%	6	11%	55	100%
- Evaluación laboral	5	9%	8	15%	22	40%	14	25%	6	11%	55	100%
- Competitividad por actitud	5	9%	10	18%	16	29%	18	33%	6	11%	55	100%
- Competitividad por capacidad	5	9%	20	36%	14	25%	12	22%	4	7%	55	100%
- Gestión del talento humano (GTH)	5	9%	8	15%	16	29%	20	36%	6	11%	55	100%
- Competitividad laboral	5	9%	16	29%	18	33%	10	18%	6	11%	55	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución.

La tabla 11 muestra los resultados obtenidos respecto a la gestión del talento humano (GTH), siendo calificado un 36% en desacuerdo y la competitividad laboral, fue calificado en indeciso un 33%, indicando un nivel deficiente y regular, mientras que sus dimensiones de admisión laboral, fue calificado un 36% en desacuerdo, la compensación laboral fue calificado un 36% de acuerdo, el desarrollo laboral fue calificado en desacuerdo un 33%, la evaluación laboral fue calificado un 40% indeciso, la competitividad por actitud fue calificado un 33% en desacuerdo y la competitividad por capacidad fue calificado un 36% de acuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la institución expresaron mediante sus respuestas que la institución no cuenta con un adecuado modelo de reclutamiento laboral, siendo los procesos de reclutamiento, selección y evaluación laboral deficientes, mientras que la compensación particularmente sienten que se

deberían ofrecer incentivos económicos que permita fortalecer el desarrollo e sus labores, así como la valoración laboral y reconocimiento ante resultados favorables, la ausencia de un adecuado entrenamiento y direccionamiento laboral, considerando necesario el ofrecimiento de líneas de carreras y programas de formación, sin embargo están de acuerdo con los controles de los horarios fijados, pero no con la supervisión, debido a que tampoco se han tomado acciones correctivas sobre los resultados laborales.

En cuestión a la competitividad laboral en la institución, no se está realizando una adecuada relación o comunicación laboral en las diferentes áreas, pero en ocasiones toman la iniciativa para poder realizar actividades programadas, siendo que la mayoría posee un adecuado control de sus conducta ante situaciones imprevistas que suceden durante cada jornada laboral, pero califican que sus compañeros de trabajo no son optimistas ante las actividades que deben realizar, puesto que la institución en ocasiones orienta a los colaboradores a la utilización de los recursos disponibles en sus áreas, contando la mayoría de estos un conocimiento tecnológico e identificando que la mayoría de los problemas laborales, surgen por conflictos de coordinación entre las áreas, pero están dispuestos a mejorar y adaptarse al cambio.

Tabla 12

Correlación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los colaboradores

	V ₁ Gestión del talento humano (GTH)	V ₂ Competitividad laboral
Rho de Spearman		
_ Coeficiente de relación	1,000**	,909**
_ Sigma bilateral	,000 ^b	,000 ^b
_ N°	50	50

*** Nivel 0.01 (unilateral) mediante la correlación significativa*

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución

La tabla 12 muestra que los datos de correlación y nivel de significancia a través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman (Rho= ,909**; p= ,000 ^b), fue calificado en un nivel ALTO, permitiendo ACEPTAR, la hipótesis

específica: Existe una incidencia significativa de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Esto demuestra que la adecuada Gestión del Talento Humano (GTH), incidirá desfavorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, sin embargo, la adecuada Gestión del Talento Humano (GTH), incidirá favorablemente en el desarrollo competitivo de los colaboradores de la institución, por lo tanto, se debe cumplir con los procesos de GTH y establecer acciones basados en fortalecer la competitividad por actitudes y capacidades.

4.2. Resultados de la guía de entrevista

De acuerdo al análisis de los resultados, estos fueron obtenidos mediante la aplicación de 01 guía de entrevista a la responsable de la institución CETPRO La Católica: Ana Miriam Marchena Requena, mediante una conversación o dialogo, siendo la apreciación o valoración de cada interrogante representada de manera descriptiva que permitieron medir el contexto o situación de las variables de estudio; Gestión del Talento Humano (GTH) y competitividad laboral, las cuales han sido fundamentado de acuerdo a dos aspectos. A continuación, se explican:

4.2.1 Situación de la gestión del talento humano en el CETPRO La Católica, Sullana 2019.

En función al procedimiento de reclutamiento, selección y contratación laboral, está no se realiza de manera adecuada, sin embargo, se cuenta con un modelo, pero solo se realiza una entrevista previa al momento de realizar una contratación respecto al personal administrativo. La remuneración promedio que se maneja es S/. 930.00, en cumplimiento con las condiciones y normativas laborales, se trata de cumplir en base a esta fijación remuneración, sin embargo, cabe resaltar que existen algunos colaboradores que mantienen un contrato a tiempo completo y a medio tiempo, lo que incide en la base remunerativa. Respecto al fortalecimiento del entrenamiento y direccionamiento laboral, se ha tratado de realizar talleres de capacitación para proporcionar un mayor conocimiento en los roles que deben

cumplir de manera efectiva, sin embargo, el direccionamiento es continuo durante cada jornada laboral, pero esta no se logra en su magnitud, pero si existen hechos que han permitido reconocer la necesidad del lineamiento de los colaboradores.

En relación al desarrollo de carreras a los colaboradores, esta no se ha considerado en función a la preparación del personal que lo requiera, sin embargo, si se está dando la facilidad de que puedan capacitarse de manera técnica en los servicios que se brinda en la institución, generando un soporte adicional para su aprendizaje y mejoramiento profesional. Entre los factores que se han considerado para la supervisión y control, son actividades de registro de los colaboradores durante el inicio y termino de cada jornada de trabajo, con respecto a sus áreas, así como en el logro de dichas tareas o actividades diarias. Sin embargo, si existen algunas falencias, pero se está tratando de mejorar periódicamente.

4.2.2 Situación de la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica Sullana 2019.

Entre las actitudes que muchas veces se tienen en cuenta para la admisión del personal o colaborador, es poseer una buena relación comunicativa y sobre todo se responsable durante cada jornada de trabajo, así como ser proactivo ante sus labores, siendo este factor fundamental para su consideración dentro del plantel laboral. No sé ha realizado acciones basados en la competitividad por actitudes, puesto que esto involucra la voluntad de los colaboradores, sin embargo, se trata de realizar retroalimentación cuando existen algunas deficiencias, usualmente durante los conflictos de comunicación en el personal, pero si se evidencia que alguno de los colaboradores toma la iniciativa para el desarrollo de alguna actividad pendiente. Respecto a la productividad laboral, está puede calificarse como regular, puesto que todos contribuimos a un mismo fin u objetivo, por el contrario, siempre existen retos o barreras que limitan el fortalecimiento productivo de las labores diarias, pero se están tomando acciones que incidan en el rendimiento laboral de las diferentes áreas.

La institución particularmente requiere que los colaboradores conozcan y usen adecuadamente los recursos que se están a disposición, en caso contrario se toman medidas necesarias para corregir y fomentar una adecuación laboral. La capacidad laboral debe estar relacionado con el manejo tecnológico, debido a que la institución cuenta con sistemas educativos y actualmente está implementando una mejora en su sistema tanto administrativo como docente, priorizando el elemento de innovación como pieza clave para el crecimiento empresarial. Se trata casi siempre de brindar el apoyo necesario al personal respecto a algunos imprevistos que se generen, permitiendo solución de manera práctica, estableciendo un ambiente agradable y de confort para proporcionar una mayor adaptabilidad de sus labores con los requeridos por la institución.

V. DISCUSIÓN

En consideración a este acápite, posteriormente de a ver obtenido los principales hallazgos del estudio, respecto a la aplicación del cuestionario y guía de entrevista en la Institución CETPRO La Católica de la ciudad de Sullana, se procederá esencialmente a discutir en relación a otros aportes científicos, así también con criterios teóricos, mediante una apreciación crítica y sobre todo contrastando la hipótesis planteada respecto a cada uno de los objetivos específicos y general. A continuación, se describen:

El primer objetivo específico, la incidencia de la admisión laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. De acuerdo a la admisión laboral, según Ribes (2018) lo define como aquellos procedimientos relacionados con el recurso humano en una empresa, la cual tiene el objetivo de la reclutación, selección y contratación laboral, en función a contar con un colaborador idóneo y que permita cumplir con las tareas o actividades eficientemente. Los resultados obtenidos respecto a la admisión laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo el modelo de reclutamiento laboral, calificado un 40% en desacuerdo, el proceso de reclutamiento laboral, fue calificado un 40% en totalmente en desacuerdo, la evaluación en la etapa de selección, fue calificado un 51% en totalmente en desacuerdo, cumplimiento de los principios éticos de selección laboral, fue calificado un 40% en indeciso, la aceptación de los contratos laborales, fue calificado un 44% en indeciso y los contratos basados al régimen laboral, fue calificado un 42% de acuerdo.

La cual muestra una relación con lo expresada por la responsable de la institución, debido a que indico que, en el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación laboral, está no se realiza de manera adecuada, sin embargo, se cuenta con un modelo, pero no se realiza una entrevista previa al momento de realizar una contratación laboral. En comparación a estos hallazgos, en el estudio realizado por Valencia (2018) se identificó que, en las pequeñas empresas, el 67%

de los colaboradores expresaron que la selección laboral se realiza a través de los medios digitales a diferencia del 20% que consideran que se realizan con otros medios, respecto a la claridad de las competencias que se requieren en el puesto, el 100% de las pequeñas y medianas no evalúan las competencias, respecto a la selección laboral.

Por su parte en el estudio realizado por García (2018) se identificó que el proceso de admisión laboral fue calificado en un nivel deficiente un 62,50%, debido a que no se está cumpliendo con el proceso de selección y evaluación laboral, demostrando que la gestión del talento humano es deficiente respecto al cumplimiento laboral y objetivos. En función a este contexto teórico, se puede apreciar que los resultados obtenidos en relación a los procesos de reclutamiento, selección y evaluación laboral es deficiente, siendo respaldado por la apreciación de los datos cualitativos, siendo necesario establecer una serie de estrategias que permita contar con el personal indicado para asumir un puesto de trabajo de manera efectiva.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se procede a ACEPTAR la *primera hipótesis específica*, la admisión laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. A través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman $Rho = ,905^{**}$; $p = ,000^b$.

El segundo objetivo específico, la compensación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. De acuerdo a la compensación laboral, según Ribes (2018) lo define como aquellos elementos claves que permiten atribuir la labor que realiza los colaboradores en su área de trabajo, la cual comprende la remuneración, salarios, incentivos y reconocimientos laborales. Los resultados obtenidos respecto a la compensación laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la fijación de salarios, calificado un 40% en indeciso, cumplimiento de los salarios, fue calificado un 40% de acuerdo, conveniencia de los programas de incentivos, fue calificado un 36% en desacuerdo, promoción de incentivos económicos, fue calificado en 47% de acuerdo, reconocimiento de los

resultados laborales, fue calificado un 40% en desacuerdo y la necesidades de valoración laboral, fue calificado un 51% en de acuerdo.

La cual muestra una relación con lo expresada por la responsable de la institución, debido a que indica que la remuneración promedio que se maneja es S/. 930.00, en cumplimiento con las condiciones y normativas laborales, sin embargo, cabe resaltar que existen algunos colaboradores que mantienen un contrato a tiempo completo y a medio tiempo, lo que incide en la base remunerativa. En comparación a estos hallazgos, en el estudio realizado por Hernández (2017) se identificó que el 42% se siente satisfecho con el salario, el 54.5% está satisfecho con los beneficios, sin embargo, aún existen una serie de factores que permiten a los colaboradores, mantener sus funciones de acuerdo a su puesto asignando.

Por su parte en el estudio realizado por Intriago (2018) se identificó que el proceso de gestión del talento es calificado en un promedio de 2.21 que refleja un nivel regular en los incentivos que se le brinda al personal, también se calificaron en un promedio de 2.30 que refleja un nivel regular respecto al reconocimiento laboral que ha incidido de manera inadecuada en la compensación laboral. En función a este contexto teórico, se puede apreciar que los resultados obtenidos en relación al incentivo y reconocimiento laboral es deficiente, a diferencia de la remuneración laboral que se trata de cumplir con sus contratos teniendo en cuenta los contratos laborales, siendo respaldado por la apreciación de los datos cualitativos, siendo necesario establecer una serie de actividades estratégicas basado en otorgar incentivos económicos o reconocimientos formales.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se procede a ACEPTAR la *segunda hipótesis específica*, la compensación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. A través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman $Rho = ,934^{**}$; $p = ,000^b$.

El tercer objetivo específico, la incidencia del desarrollo laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. De

acuerdo al desarrollo laboral, según Ribes (2018) lo define como la fase fundamental donde tiene como propósito la formación y entrenamiento laboral de acuerdo al direccionamiento de las funciones y/o responsabilidades. Los resultados obtenidos respecto al desarrollo laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la promoción del entrenamiento laboral, calificado un 29% en indeciso y totalmente en desacuerdo, las actividades de entrenamiento, fue calificado un 44% en de acuerdo, el direccionamiento de sus labores, fue calificado un 40% en desacuerdo, la claridad de los resultados laborales a alcanzar, fue calificado un 40% en desacuerdo, el ofrecimiento de líneas de carreras fue calificado un 36% en totalmente en desacuerdo y la existencia de programas de formación, fue calificado un 40% en desacuerdo.

La cual muestra cierta diferenciación con lo expresada por la responsable de la institución, debido a que indico que se trata de realizar un entrenamiento mediante talleres de capacitación para proporcionar un mayor conocimiento laboral, en función al direccionamiento está es continuo durante cada jornada, mientras el desarrollo de carreras para los colaboradores, esta no se ha considerado en función a la preparación del personal que lo requiera. En comparación a estos hallazgos, en el estudio realizado por Flor (2017) se identificó que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel muy inadecuado un 92,9%, debido a que la empresa no ha fortalecido la formación laboral, mediante el desarrollo de sus habilidades y conocimiento, así mismo el 81.57% de los colaboradores no están de acuerdo con el modelo de gestión de talento humano, debido que una de las necesidades de capacitación laboral.

Por su parte en el estudio realizado por Olaya (2018) se identificó que el desempeño de competencias laborales fue calificado en un nivel alto 73,17%, mientras que la capacidad de los colaboradores fue calificada en un nivel alto 78,05%, la cual se logró mediante la formación y entrenamiento continuo. En función a este contexto teórico, se puede apreciar que los resultados obtenidos en relación a al entrenamiento, formación y direccionamiento laboral, es deficiente, siendo

respaldado por la apreciación de los datos cualitativos, siendo necesario establecer una serie de acciones enfocados a poder ofrecer programas o talleres de entrenamiento continuo, así como establecer alianzas estratégicas con otras instituciones para la formación de su colaborador ante alguna necesidad de aprendizaje que permita potenciar sus habilidades o capacidades.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se procede a ACEPTAR la *tercera hipótesis específica*, el desarrollo laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. A través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman $Rho = ,912^{**}$; $p = ,000^b$.

El cuarto objetivo específico, la incidencia de la evaluación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. De acuerdo a la evaluación laboral, según Ribes (2018) lo define como la basado en conocer los resultados labores obtenidos posteriormente de las fases anteriores que agrupa esencialmente ciertos indicadores como la supervisión y control laboral, enfocado a mantener el cumplimiento de los objetivos empresariales. Los resultados obtenidos respecto a la evaluación laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la supervisión de los procedimientos laborales, calificado un 47% indeciso, la aceptación de la supervisión laboral, fue calificado un 44% en desacuerdo, el control del horario, fue calificado un 44% en de acuerdo y las acciones correctivas sobre los resultados laborales, fue calificado un 44% en de acuerdo.

La cual muestra una relación con lo expresada por la responsable de la institución, debido a que indica que se han considerado una serie de actividades de supervisión y control, mediante registro de los colaboradores durante el inicio y termino de cada jornada de trabajo, con respecto a sus áreas, así como en el logro de dichas tareas o actividades diarias, sin embargo, si existen algunas falencias, pero se está tratando de mejorar periódicamente. En comparación a estos hallazgos, en el estudio realizado por Abella (2016) se identificó un promedio de 3.48 que no se cumplen con las metas, así mismo se tratan de corregir los errores, mientras que

calificaron un 3.40 expresa que los avances en los resultados laborales se realizan periódicamente, demostrando que no se supervisa y evalúa las actividades.

Por su parte en el estudio realizado por Colonna (2016) se identificó que la GTH fue calificado en un nivel medio un 67,3%, el control laboral fue calificado en un nivel medio 46,2%, demostrando que existe una relación entre la GTH y el compromiso laboral, sin embargo, se debe mejorar los supervisar y controlar las actividades laborales, debido a que algunos colaboradores no desempeñan sus funciones en cumplimiento al sistema organizacional. En función a este contexto teórico, se puede apreciar que los resultados obtenidos en relación a la supervisión y control laboral, es deficiente, puesto que los colaboradores mencionan que no se supervisa adecuadamente las actividades que realizan en las áreas, debido a que existe una serie de falencias relacionados con las faltas e inasistencias de los colaboradores, así como el logro de sus tareas encomendados, por lo cual es necesario tomar acciones correctivas basado a su mejora práctica.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se procede a ACEPTAR al *cuarto hipótesis específica*, la evaluación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. A través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman $Rho = ,913^{**}$; $p = ,000^b$.

El quinto objetivo específico, la situación en la que se encuentra la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica Sullana 2019. De acuerdo a la admisión laboral, según Alles (2016) lo define como el conjunto de competencias básicas y transversales, que tienen como objetivo fortalecer aquellas habilidades, capacidades y conocimiento en los colaboradores de una determina empresa para incrementar el nivel de competitividad. Los resultados obtenidos respecto a la competitividad laboral de la Institución CETPRO La Católica, siendo la promoción de las relaciones laborales, calificado un 44% en desacuerdo, el cumplimiento laboral de sus compañeros, fue calificado un 40% en desacuerdo, la iniciativa laboral, fue calificado un 44% en indeciso, control de conducta, fue calificado un 44% en desacuerdo, el optimismo laboral de su compañero, fue

calificado un 40% en totalmente desacuerdo, contribución a la orientaciones de los recursos de trabajo, fue calificado un 44% en indeciso, conocimiento tecnológico, fue calificado un 40% en de acuerdo, problemas laborales por conflictos, fue calificado un 36% de acuerdo y la contribución en la adaptación laborales, fue calificado un 40% de acuerdo.

La cual muestra una relación con lo expresada por la responsable de la institución, debido a que indica que las actitudes que muchas veces se tienen en cuenta para la admisión del colaborador, es poseer una buena relación comunicativa, así como ser proactivo, sin embargo, no sé ha realizado acciones basados en la competitividad por actitudes, puesto que esto involucra la voluntad de los colaboradores. Así también particularmente requiere que los colaboradores puedan manejar eficientemente la tecnológico, priorizando el elemento de innovación, así mismo de brindar el apoyo necesario al personal respecto a algunos imprevistos que se generen, estableciendo un ambiente agradable y de confort. En comparación a estos hallazgos, en el estudio realizado por Miranda (2018) se identificó que existen una serie de categorías que determinan las competencias laborales, sin embargo, las competencias basados al conocimiento fue calificado en un promedio de 11.39, las habilidades, fue calificado en un promedio de 11.68 y las actitudes fue calificado en un promedio de 13.67, respecto a la toma de decisiones, resolución de problemas y relaciones interpersonales.

Por su parte en el estudio realizado por Matías y Vera (2018) se identificó un promedio de 4.49 los exámenes que se realizan en función a la selección laboral respecto a los conocimientos laborales, así también se calificó un promedio de 4.75 respecto la capacidad que perciben para su formación laboral, mientras que las relaciones interpersonales, debido a que calificaron un promedio de 4.58 en relación a la convivencia y relaciones laborales. Finalmente, en el estudio realizado por Rodríguez (2016) se identificó que el administrador calificó un 67% las habilidades que demuestran los colaboradores respecto a la capacidad de tomar decisiones, creatividad y aprendizaje laboral, así mismo calificó un 75% que en ocasiones los

colaboradores han mostrado una mejora en sus actitudes cooperativas, interés, capacidad de realización y disciplina en sus tareas pendientes.

En función a este contexto teórico, se puede apreciar que los resultados obtenidos en relación a la competitividad por actitudes y capacidades es regular, debido a que se evidencia que algunos colaboradores se cuentan con actitudes de iniciativa y proactividad basado en el desarrollo adecuado de sus tareas asignadas, así como la capacidad de manejo de recursos y resolución de algunos problemas que se le presenten, sin embargo existen algunos colaboradores que muestran un desinterés, siendo necesario una mejora y fortalecimiento competitivo.

El objetivo general, la Incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. De acuerdo a la gestión del talento humano, según Ribes (2018) lo define como el conjunto de aspectos relacionados con el recurso laboral, que permite atraer, motivar, desarrollar y retener a los principales colaboradores que muestran un mayor desempeño en las funciones y/o responsabilidades. Mientras Alles (2016) afirma que, a la competitividad laboral, es el conjunto de competencias básicas y transversales, que tienen como objetivo fortalecer aquellas habilidades, capacidades y conocimiento en los colaboradores.

Los resultados obtenidos respecto a la gestión del talento humano (GTH), siendo calificado un 36% en desacuerdo y la competitividad laboral, fue calificado en indeciso un 33%, indicando un nivel deficiente y regular, mientras que sus dimensiones de admisión laboral , fue calificado un 36% en desacuerdo, la compensación laboral fue calificado un 36% de acuerdo, el desarrollo laboral fue calificado en desacuerdo un 33%, la evaluación laboral fue calificado un 40% indeciso, la competitividad por actitud fue calificado un 33% en desacuerdo y la competitividad por capacidad fue calificado un 36% de acuerdo. La cual muestra cierta diferenciación con lo expresada por la responsable de la institución, debido a que considera que en los procesos de admisión no se está cumpliendo adecuadamente, pero respecto al desarrollo laboral mediante la formación, así como

la compensación y evaluación laboral, se trata de realizar las acciones necesarias para generar un mejor resultado laboral, sin embargo al realidad es distinta, mientras que la competitividad por actitudes refleja que los colaboradores toman en ocasiones la iniciativa y son proactivos.

En comparación a estos hallazgos, en el estudio realizado por Morales (2018) se identificó que la selección del personal fue calificada en un nivel deficiente 100,00%, debido a que no existe una adecuada relación laboral en función a la calidad de trabajo, así mismo la capacitación se encuentra en un nivel deficiente 100,00% puesto que no se impulsado acciones para fortalecer la formación laboral. Por su parte el estudio realizado por Carpio (2019) se identificó que el nivel de gestión de competencias laborales, el 55% calificó un nivel regular, esto se debe a que existe una necesidad por fortalecer los conocimientos laborales, así mismo el 50% considera que se debe mejorar las competencias laborales mediante la creación y fortalecimiento laboral a través de la integración, cooperación, cualidades y capacidades.

Mientras que el estudio realizado por Dios (2018) se identificó que las competencias laborales en una primera evaluación fueron calificadas un 20% en un nivel bueno, siendo la capacidad laboral calificado un 55.4% en un nivel regular, debido a la falta de implementación de programas que fortalezcan la capacidad de sus actividades, así mismo el desarrollo personal, fue calificado un 38.5% en el nivel regular, debido a la mejora acciones de formación laboral. Además, en el estudio realizado por Cayotopa (2017) se identificó que la orientación de los resultados ha sido calificada en un nivel alto un 48%, mientras que la adaptabilidad al cambio ha sido calificada en un nivel regular un 48%, en relación a la iniciativa laboral, está fue calificada en un nivel bueno un 36%, respecto a la gestión del talento humano el nivel de compromiso laboral fue calificado en un nivel bueno un 48%.

En función a este contexto teórico, se puede apreciar que los resultados obtenidos en relación a las fases del Gestión del Talento Humano (GTH) y Competitividad laboral, es deficiente y regular, debido a que los colaboradores que

realizan una serie de actividades en la institución presentan dificultades respecto algunas funciones o roles que deben realizar, producto a que no se tiene un modelo de reclutamiento, mucho menos se está formando al recurso laboral, pero si se poseen una serie de actitudes fundamentales para generar un mayor crecimiento laboral a mediano plazo.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se procede a ACEPTAR a la *hipótesis general*, la gestión del talento humano incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. A través del procesamiento estadístico al método de Rho de Spearman $Rho = ,909^{**}$; $p = ,000^b$.

VI. CONCLUSIONES

1. La admisión incide significativamente en la competitividad laboral; Rho de spearman = ,905**; sig. unilateral = ,000^b, concluyendo que no existe un adecuado modelo de reclutamiento y selección, siendo dichos procesos deficientes, en ocasiones cumplen con los principios éticos durante su evaluación, pero si cumplen con el régimen laboral durante su contratación.
2. La compensación incide significativamente en la competitividad laboral; Rho de spearman = ,934**; sig. unilateral = ,000^b, concluyendo que en ocasiones se han fijado los salarios, pero se cumplen con los salarios y algunas veces se realizan programas de incentivo, pero si es necesario ofrecer incentivos como bonos y valorar al colaborador, debido a los resultados laborales inadecuados.
3. El desarrollo laboral incide significativamente en la competitividad laboral; Rho de spearman = ,912**; sig. unilateral = ,000^b, concluyendo que no se entrena a los colaboradores, siendo necesario dichas actividades, mucho menos se ha direccionado en cada jornada, por falta de claridad de los resultados y la ausencia de líneas de carreras o programas de formación laboral.
4. Evaluación laboral incide significativamente en la competitividad laboral; Rho de spearman = ,913**; sig. unilateral = ,000^b, concluyendo que no se supervisado los procedimientos laborales, pero si se controlan los ingresos y salidas durante cada jornada, pero no se toman acciones correctivas en los resultados laborales.
5. La situación de la competitividad laboral es regular, concluyendo que no han fortalecido las relaciones laborales, en ocasiones toman la iniciativa laboral, controlan su conducta, sin embargo, no son muy optimistas, pero controlan los conflictos laborales y se adaptan a los cambios.
6. La gestión del talento humano incide significativamente en la competitividad laboral; Rho de spearman = ,909**; sig. unilateral = ,000^b, concluyendo que la admisión laboral no es adecuada, debido a la falta de compensación, desarrollo y evaluación laboral, sin embargo, existen colaboradores que cuentan con una adecuada actitud y capacidad para desarrollar sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución CETPRO “La Católica”:

1. Fortalecer los procedimientos de contratación laboral basada a establecer un adecuado reclutamiento, selección y contratación del personal idóneo requerido para el puesto de trabajo, en cumplimiento con funciones y/o responsabilidades deseadas para el desarrollo durante cada jornada laboral.
2. Fomentar la entrega de bonos e incentivos económicos a las diferentes áreas de trabajo trimestralmente con la finalidad de valorar el esfuerzo y rendimiento laboral que logra, motivando a seguir cumpliendo con las tareas y/o actividades asignadas en función a los objetivos establecidos anualmente.
3. Promover la formación laboral trimestralmente con el propósito de generar un mayor conocimiento y desarrollo de sus habilidades que proporcionen un mejor logro de las tareas y/o actividades programadas durante cada jornada de trabajo, en baso a retener y fortalecer al recurso laboral.
4. Promover una mejora en la evaluación de los colaboradores de las diferentes áreas, en función a la jornada de trabajo anual, mediante fichas de control y seguimiento para lograr el desarrollo adecuado de sus actividades en cuanto al perfil de puesto que debe cumplir efectivamente.
5. Fortalecer las relaciones laborales y la imagen de la institución, mediante talleres trimestrales que contribuyan a que las diferentes áreas logren comunicarse de manera efectiva en función a poder informar y lograr los resultados laborales, a través del desarrollo de sus actitudes y capacidades laborales.
6. En general efectuar una serie de estrategias de gestión del talento humano para mejorar los procesos de admisión, compensación y desarrollo laboral, así como la adecuada evaluación de los colaboradores, mediante el fortalecimiento de aquellas actitudes o capacidades que cuentan una serie de falencias, para propiciar una mayor formación laboral a un corto plazo.

VIII. PROPUESTA

Estrategias de talento humano para mejorar la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

8.1. Introducción

En el mundo empresarial, el fortalecimiento de sus actividades empresariales, se ha visto principalmente relacionado con el valor y fortalecimiento de aquellas actitudes o capacidades que posee los colaboradores o recursos humano RR.HH en las empresas o instituciones. Siendo esto un aspecto clave, debido a que el factor humano es el que permite el desarrollo de las actividades operativas o productivas de las empresas, así mismo sin su participación no se lograría alcanzar los objetivos o resultados en cada jornada de trabajo, por lo que su participación es indispensable. Para lograr maximizar su rendimiento y el cumplimiento de sus funciones o responsabilidades es necesario realizar y ejecutar una serie de estrategias basados al talento humano, puesto que son pocas las empresas que han desarrollado actividades basadas a su colaborador o personal de sus áreas.

Por lo que se evidencia que las empresas o instituciones fracasan producto de la inclusión laboral desde la perspectiva de contar con una adecuada admisión laboral, y sobre todo ofrecer compensaciones que se ajusten a las necesidades de la empresa motivándolos a cumplir con las tareas encomendadas, y sobre todo desarrollando una serie de programas que permita su entrenamiento, proporcionando una mejor contribución laboral que se transmite por los resultados laborales. Posteriormente a ello es necesario realizar acciones de evaluación laboral y principalmente incrementar el nivel competitivo, fundamentalmente de sus capacidades técnicas y de conocimiento. Demostrando que las instituciones que logren afianzar estas acciones permitirán un mejor éxito empresarial, sobre todo contando con un personal altamente competitivo y basado a objetivos que se logran concluir durante cada jornada laboral.

8.2. Descripción de la organización

La institución CETPRO “La Católica”, es una empresa de Responsabilidad Limitada, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Sullana, iniciando sus actividades educativas formales el 02 de Octubre de 2008, de RUC.: 20525785581, la cual tiene como finalidad poder ofrecer servicios educacionales superior, fortaleciendo las capacidades del saber de los estudiantes que adquieren la modalidad de estudio presencial, pero están adaptando una política y postura de innovación basado a fomentar una educación mediante plataformas digitales, sin embargo la creación de la institución ha pasado por una serie de retos durante las diferentes fluctuaciones económicas del mercado, que hasta en la actualidad se mantiene activa y en constante mejora a pesar de las deficiencias contractuales a nivel social y sanitarias.

8.3. Objetivos de la propuesta

Elaborar estrategias de talento humano para mejorar la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.

Siendo sus objetivos específicos:

- Fortalecer los procedimientos de contratación para mejorar la gestión del talento humano de la institución CETPRO La Católica.
- Promover la formación laboral para mejorar gestión del talento humano de la institución CETPRO La Católica.
- Ofrecer bonos e incentivos económicos para mejorar gestión del talento humano de la institución CETPRO La Católica.
- Promover la evaluación laboral para mejorar gestión del talento humano de la institución CETPRO La Católica.
- Fortalecer la imagen laboral para mejorar la competitividad de la institución CETPRO La Católica.
- Fortalecer las relaciones laborales para mejorar la competitividad de la institución CETPRO La Católica.

8.4. Justificación

Las razones fundamentales que permitieron el desarrollo de la propuesta basado en estrategias de talento humano para la competitividad de los colaboradores de la institución, se justifican por las falencias que existen en los procesos de admisión, puesto que no se está cumpliendo adecuadamente con los procesos de reclutamiento y evaluación de los participantes al momento de sus selección o contratación, siendo esta necesario debido a que para identificar un personal idóneo es necesario establecer los criterios necesarios para su selección. Así mismo la ausencia de compensaciones laborales, relacionados con la falta de incentivos y valoración que debe recibir los colaboradores con la finalidad de cumplir eficientemente sus actividades durante cada jornada de trabajo, incluyendo el desarrollo laboral por la falta de direccionamiento en los objetivos incidiendo en resultados desfavorables, por la cual existe una gran necesidad de programas de formación o líneas de carreras que fortalezca su conocimiento.

Además, la falta de evaluación de los resultados laborales y la carencia de acciones basado a mejorar dichos resultados, a pesar que logra controlar los horarios de los colaboradores, pero está aún debe reflejar un mayor control de sus actividades, demostrando finalmente que la mayoría de ellos muestran una actitud de apoyo, iniciativa y solución de conflictos, sin embargo existe una gran necesidad por el fortalecimiento de las capacidades técnicas o básicas basado en los nuevos cambios del mercado y a la exigencia de una educación más moderna. De lo anterior expuesto es evidente que la realización de la propuesta y sobre todo desde una perspectiva practica basado en su solución o mejora del problema.

8.5. Matriz de factores y estrategias

En consideración a la matriz de identificación de los factores y estrategias de talento humano basado en la competitividad, se tendrá en cuenta los resultados evidenciados en el estudio, puesto que implica el diagnóstico actual de la institución CETPRO “La Católica”, relacionado con las características del mercado actual y las principales amenazas que todo tipo de empresa o institución se encuentra sometida. Para lo cual se detallan a continuación:

Tabla 13

Planteamiento de las principales estrategias

		FORTALEZAS	DEBILIDADES
FACT. INTERNOS		F1. Cumplimiento de contrato laboral	D1. Dificulta en el cumplimiento de los procesos de reclutamiento y selección laboral.
		F2. Cumplimiento de régimen laboral	D2. Falta de bonos, incentivos o compensaciones
FACT. EXTERNOS		F3. Adecuada responsabilidad e iniciativa laboral	D3. Ausencia de valoración laboral y desarrollo competitivo
		F4. Adecuado manejo de conflictos y control de conducta laboral	D4. Falta de formación laboral
		F5. Adecuado manejo de los recursos laborales	D5. Relaciones laborales inadecuados
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA	ESTRATEGIA	
O1. Incremento de la demanda en el sector educativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la evaluación durante cada jornada laboral (O3,F3,F4,F5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofrecer bonos e incentivos económicos (O1,O5,D2,D3) ▪ Fortalecer las relaciones laborales (O1,O3,D3D5) 	
O2. Oportunidades de brindar una educación online			
O3. Exigencias académicas técnicas en el sector			
O4. Aumento de la población joven			
O5. Estabilidad económica			
AMENAZAS	ESTRATEGIA	ESTRATEGIA	
A1. Apertura de nuevas instituciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer la imagen laboral de la institución (A1,A2,F3,F4,F5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la formación laboral (A1,A4,D3,D4,D5) ▪ Fortalecer los procedimientos de contratación laboral (O1,O5,D1) 	
A2. Pocas barreras de entrada.			
A3. Competitividad de las tarifas académicas			
A4. Aumento de las tasas de desempleo			
A5. Aislamiento sanitario			

Elaborado por los investigadores.

ESTRATEGIA N°1: Promover la evaluación durante cada jornada laboral institución CETPRO “La Católica”.

a) Descripción

La estrategia de promover la evaluación durante cada jornada laboral, tiene como finalidad lograr que la institución realice una evaluación en base a las tareas que han realizado, así también de las actividades programas y ejecutadas en las diferentes áreas, horas trabajadas, así como el ingreso y salida durante cada jornada de trabajo, para poder conocer el rendimiento que está teniendo constantemente, así mismo identificar aquellas deficiencias e irregularidades que han incidido en su desarrollo de acuerdo a las características del puesto laboral.

b) Tácticas

- Incrementar el rendimiento laboral
- Fortalecer el desarrollo laboral
- Aprovechar las herramientas de evaluación

c) Programa estratégico

El programa estratégico basado en promover la evaluación durante cada jornada laboral institución se realizará en los meses de octubre hasta diciembre del 2021 y volverá a ejecutar en los meses posteriores, siendo está una iniciativa para su ejecución, así también el desarrollo de la estrategia para promover la evaluación durante cada jornada laboral, comprenderá la responsabilidad del administrador y asistente de la institución, permitiendo un mayor control y seguimiento laboral. La implementación de la estrategia tácticamente consistirá en poder realizar los procesos de evaluación necesaria para conocer el nivel de rendimiento y desempeño de los colaboradores durante cada jornada laboral en la institución.

d) Cronograma y actividades

Tabla 14

Cronograma y actividades para la evaluación laboral

ACTIVIDADES	JUL				AGO				SEP				OCT				NOV				DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Elaborar fichas de evaluación laboral																								
- Establecer una estructura de monitoreo y seguimiento laboral																								
- Ejecutar la evaluación laboral																								
- Consolidar la información obtenida																								
- Evaluar los resultados																								

Elaborado por los investigadores.

e) Presupuesto requerido

Tabla 15

Materiales necesarios para la evaluación laboral

CODIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1.1.1	Papel Dina A4	Mill.	02	S/. 12.50	S/. 25.00
1.1.2	Lapiceros mixtos	Doc.	01	S/. 7.80	S/. 7.80
1.1.3	Resaltador simple	Und.	05	S/. 3.20	S/. 16.00
1.1.4	Corrector	Und.	02	S/. 2.80	S/. 5.60
1.1.5	Folder Manila A4	Paq.	02	S/. 4.20	S/. 8.40
					S/. 62.80

Elaborado por los investigadores.

Tabla 16

Servicios necesarios para evaluación laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
2.1.1	Transporte	Glb.	02	S/. 270.00	S/. 540.00
2.1.2	Viáticos	Glb.	02	S/. 150.00	S/. 300.00
2.1.2	Impresiones	Glb.	01	S/. 80.00	S/. 80.00
2.1.4	Fotocopias	Glb.	01	S/. 20.00	S/. 20.00
					S/. 940.00

Elaborado por los investigadores.

Tabla 17

Resumen de costos para la evaluación laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
1.1.1	Materiales necesarios	S/. 62.80
2.1.1	Servicios necesarios	S/. 940.00
		S/. 1,002.00

Elaborado por los investigadores.

f) Viabilidad de la estrategia

La implementación de la estrategia basado en Promover la evaluación durante cada jornada laboral institución CETPRO “La Católica”, es factible, debido a que los recursos principalmente laborales se encuentran a disposición de la institución, así mismo los recursos económicos, a pesar de los bajos niveles de crecimiento económico, sin embargo su desarrollo permite ciertos beneficios en función a conocer y controlar las acciones laborales que realiza los colaboradores y tomar las acciones de mejora en caso se identifique algún problema con las actividades que desarrollan.

g) Mecanismo de control

- Nivel de cumplimiento laboral
- Nivel de rendimiento laboral
- Nivel de logro de objetivos

ESTRATEGIA N°2: Ofrecer bonos e incentivos económicos en la institución CETPRO “La Católica”.

a) Descripción

La estrategia de ofrecer bonos e incentivos económicos, tiene como finalidad lograr que la institución motive y valore a sus colaboradores en el cumplimiento adecuado de las tareas o actividades que se le encomiendan, así también de las actividades programadas y ejecutadas en las diferentes áreas, permitiendo el logro de las metas y objetivos establecidos en la institución, garantizando un mayor rendimiento laboral y cooperación de las diferentes áreas de trabajo durante cada jornada laboral bajo un mismo fin laboral.

b) Tácticas

- Fortalecer la motivación de las diferentes áreas
- Garantizar el adecuado rendimiento laboral
- Valorar el desarrollo en cada jornada laboral

c) Programa estratégico

El programa estratégico basado en ofrecer bonos e incentivos económicos en la institución se realizará en los meses de junio hasta agosto del 2021 y volverá a ejecutar en los meses posteriores, siendo está una iniciativa para su ejecución, así también el desarrollo de la estrategia para ofrecer bonos e incentivos económicos en cada jornada, comprenderá la responsabilidad del administrador y asistente de la institución, permitiendo un mayor control y seguimiento laboral. La implementación de la estrategia tácticamente consistirá en poder realizar actividades basadas a otorgar incentivos que incurran en los colaboradores con mayor desempeño, sobre todo que cumplan con las tareas y/o actividades asignados durante cada jornada de trabajo, motivándolos a poder contribuir mediante su dedicación y esfuerzo laboral.

d) Cronograma y actividades

Tabla 18

Cronograma y actividades para incentivos laborales

ACTIVIDADES	JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Realizar un reporte laboral de las diferentes áreas	■	■																						
- Verificar el cumplimiento laboral		■	■																					
- Identificar los colaboradores con mayor entrega laboral			■	■																				
- Invitar y otorgar los incentivos laborales						■	■	■																
- Evaluar los resultados										■	■	■												

Elaborado por los investigadores.

e) Presupuesto requerido

Tabla 19

Materiales necesarios para incentivos laborales

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1.1.1	Papel Dina A4	Mill.	02	S/. 12.50	S/. 25.00
1.1.2	Lapiceros mixtos	Doc.	01	S/. 7.80	S/. 7.80
1.1.3	Resaltador simple	Und.	04	S/. 3.20	S/. 12.80
1.1.4	Corrector	Und.	04	S/. 2.80	S/. 11.20
1.1.5	Folder Manila A4	Paq.	04	S/. 4.20	S/. 16.80
					S/. 73.60

Elaborado por los investigadores.

Tabla 20

Servicios necesarios para incentivos laborales

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
2.1.1	Transporte	Glb.	01	S/. 300.00	S/. 300.00
2.1.2	Viáticos	Glb.	01	S/. 180.00	S/. 180.00
2.1.2	Impresiones	Glb.	01	S/. 60.00	S/. 60.00
2.1.4	Fotocopias	Glb.	01	S/. 20.00	S/. 20.00
2.1.4	Presupuesto de incentivo laboral	Uni.	05	S/. 200.00	S/. 1,000.00
					S/. 1,560.00

Elaborado por los investigadores.

Tabla 21

Resumen de costos para incentivos laborales

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
1.1.1	Materiales necesarios	S/. 73.60
2.1.1	Servicios necesarios	S/. 1,560.00
		S/. 1,633.60

Elaborado por los investigadores.

f) Viabilidad de la estrategia

La implementación de la estrategia basada en ofrecer bonos o incentivos económicos de los colaboradores de la institución CETPRO “La Católica”, es factible, debido a que los recursos principalmente laborales se encuentran a disposición de la institución, así mismo los recursos económicos, a pesar de los bajos niveles de crecimiento económico, sin embargo su desarrollo permite ciertos beneficios en función a generar una mayor motivación y lealtad de los colaboradores de las diferentes áreas mediante el empeño en el cumplimiento de las tareas o actividades asignadas.

g) Mecanismo de control

- Nivel de apoyo laboral
- Nivel de incentivo laboral
- Nivel de logro laboral

ESTRATEGIA N°3: Fortalecer las relaciones laborales en la institución CETPRO “La Católica”.

a) Descripción

La estrategia de fortalecer las relaciones laborales, tiene como finalidad lograr que la institución pueda mejorar el nivel comunicación o relación efectiva entre los colaboradores en base al desarrollo productivo de cada jornada de trabajo, así también a transmitir información autentica y veras en logro de las metas laborales, permitiendo un mayor entendimiento y comprensión laboral, garantizando un mayor interacción y expresión ante los mandos de superioridad y subordinados.

b) Tácticas

- Promover una comunicación efectiva
- Generar una mayor relación entre los colaboradores
- Generar un mayor comprensión e interacción laboral

c) Programa estratégico

El programa estratégico basado en fortalecer las relaciones laborales en la institución se realizará en los meses de enero hasta marzo del 2021 y volverá a ejecutar en los meses posteriores, siendo está una iniciativa para su ejecución, así también el desarrollo de la estrategia para fortalecer las relaciones laborales, comprenderá la responsabilidad del administrador y asistente de la institución, permitiendo un mayor control y seguimiento laboral. La implementación de la estrategia tácticamente consistirá en poder generar un mayor desarrollo en las capacidades competitivas de los colaboradores permitiendo una mayor integración y relación en las diferentes áreas de la institución.

d) Cronograma y actividades

Tabla 22

Cronograma y actividades para fortalecer las relaciones laborales

ACTIVIDADES	JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Formular un taller de confraternidad	■	■																						
- Organizar el taller de confraternidad		■	■																					
- Reunir a los colaboradores y efectuar el taller de confraternidad				■	■	■	■																	
- Supervisar la ejecución de las actividades						■	■	■	■	■	■													
- Evaluar los resultados																								

Elaborado por los investigadores.

e) Presupuesto requerido

Tabla 23

Materiales necesarios para fortalecer las relaciones laborales

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1.1.1	Papel Dina A4	Mill.	02	S/. 12.50	S/. 25.00
1.1.2	Lapiceros mixtos	Doc.	01	S/. 7.80	S/. 7.80
1.1.3	Resaltador simple	Und.	02	S/. 3.20	S/. 6.40
1.1.4	Corrector	Und.	02	S/. 2.80	S/. 5.60
1.1.5	Folder Manila A4	Paq.	05	S/. 4.20	S/. 21.00
					S/. 65.80

Elaborado por los investigadores.

Tabla 24

Servicios necesarios para fortalecer las relaciones laborales

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
2.1.1	Transporte	Glb.	01	S/. 200.00	S/. 200.00
2.1.2	Viáticos	Glb.	01	S/. 160.00	S/. 160.00
2.1.2	Impresiones	Glb.	01	S/. 60.00	S/. 60.00
2.1.4	Fotocopias	Glb.	01	S/. 20.00	S/. 20.00
2.1.4	Cooffe break y refrigerio	Glb.	03	S/. 350.00	S/. 1,050.00
					S/. 1,490.00

Elaborado por los investigadores.

Tabla 25

Resumen de costos para fortalecer las relaciones laborales

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
1.1.1	Materiales necesarios	S/. 65.80
2.1.1	Servicios necesarios	S/. 1,490.00
		S/. 1,555.80

Elaborado por los investigadores.

f) Viabilidad de la estrategia

La implementación de la estrategia basado en fortalecer las relaciones con los colaboradores de la institución CETPRO “La Católica”, es factible, debido a que los recursos principalmente laborales se encuentran a disposición de la institución, así mismo los recursos económicos, a pesar de los bajos niveles de crecimiento económico, sin embargo su desarrollo permite ciertos beneficios en función a generar un ambiente donde las comunicación efectiva sea una de las competencias más importantes y prioritarios durante cada jornada laboral.

h) Mecanismo de control

- Nivel de comunicación laboral
- Nivel de comprensión laboral
- Índice de integración laboral

ESTRATEGIA N°4: Fortalecer la imagen laboral de la institución CETPRO “La Católica”.

a) Descripción

La estrategia de fortalecer la imagen laboral de la institución, tiene como finalidad lograr que la institución genere una mayor posición competitiva en el sector o entorno educativo local, siendo el plantel laboral de las distintas áreas la base principal que proporcione una mayor valoración de la población, así también garantizando una mayor fiabilidad con respecto a la competitividad, aprovechando el desarrollo económico y generando un servicio educativo de calidad que se ajuste a los requerimientos de los jóvenes en búsqueda de una enseñanza técnica adecuada.

b) Tácticas

- Hacer frente a las nuevas instituciones
- Generar un mayor posicionamiento ante el sector
- Generar una mayor confianza en el sector

c) Programa estratégico

El programa estratégico basado en fortalecer la imagen laboral de la institución se realizará en los meses de enero hasta marzo del 2021 y volverá a ejecutarse en los meses posteriores, siendo esta una iniciativa para su ejecución, así también el desarrollo de la estrategia para fortalecer las relaciones laborales, comprenderá la responsabilidad del administrador y asistente de la institución, permitiendo un mayor control y seguimiento laboral. La implementación de la estrategia tácticamente consistirá en poder informar al sector educacional, sobre el plantel de colaboradores competentes que cuenta la institución para poder ofrecer un servicio educativo de calidad influenciado por personal competente y capacitado.

d) Cronograma y actividades

Tabla 26

Cronograma y actividades para fortalecer la imagen laboral

ACTIVIDADES	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Realizar un spot laboral para la institución	■	■	■	■																				
- Considerar la integración laboral	■	■	■	■																				
- Difusión en los medios sociales y web de la institución					■	■	■	■																
- Supervisar la ejecución de las actividades		■	■	■		■	■	■																
- Evaluar los resultados										■	■	■												

Elaborado por los investigadores.

e) Presupuesto requerido

Tabla 27

Materiales necesarios para fortalecer la imagen laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1.1.1	Papel Dina A4	Mill.	01	S/. 12.50	S/. 12.50
1.1.2	Lapiceros mixtos	Doc.	01	S/. 7.80	S/. 7.80
1.1.3	Resaltador simple	Und.	02	S/. 3.20	S/. 6.40
1.1.4	Corrector	Und.	02	S/. 2.80	S/. 5.60
1.1.5	Folder Manila A4	Paq.	02	S/. 4.20	S/. 8.40
					S/. 40.70

Elaborado por los investigadores.

Tabla 28

Servicios necesarios para fortalecer la imagen laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
2.1.1	Transporte	Glb.	01	S/. 250.00	S/. 250.00
2.1.2	Viáticos	Glb.	01	S/. 150.00	S/. 150.00
2.1.2	Impresiones	Glb.	01	S/. 50.00	S/. 50.00
2.1.4	Fotocopias	Glb.	01	S/. 20.00	S/. 20.00
2.1.5	Especialista en imagen institucional	Glb.	01	S/. 1,230.00	S/. 1,230.00
					S/. 1,700.00

Elaborado por los investigadores.

Tabla 29

Resumen de costos para fortalecer la imagen laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
1.1.1	Materiales necesarios	S/. 40.70
2.1.1	Servicios necesarios	S/. 1,700.00
		S/. 1,740.70

Elaborado por los investigadores.

f) Viabilidad de la estrategia

La implementación de la estrategia basado en fortalecer la imagen laboral de la institución CETPRO “La Católica”, es factible, debido a que los recursos principalmente laborales se encuentran a disposición de la institución, así mismo los recursos económicos, a pesar de los bajos niveles de crecimiento económico, sin embargo su desarrollo permite ciertos beneficios en relacionados con generar una mayor posicionamiento en el sector mediante la representatividad y participación del plantel educativo o laboral, como eje principal en base a las nuevas metodologías de enseñanzas.

g) Mecanismo de control

- Nivel de valoración del servicio
- Nivel de representatividad del entono
- Índice de competitividad local

ESTRATEGIA N°5: Promover la formación laboral de la institución CETPRO “La Católica”.

a) Descripción

La estrategia de promover la formación laboral de la institución, tiene como propósito lograr que la institución generar un mayor entrenamiento de las diferentes áreas laborales, por lo cual se pretender mejorar el desarrollo de las actitudes y capacidades de los colaboradores en función a poder realizar efectivamente las funciones y/o responsabilidad que se le asignen en cumplimiento con cada jornada laboral, ajustando las deficiencias de la institución en relación a los objetivos y metas laborales planteadas.

b) Tácticas

- Promover un entrenamiento laboral
- Proporcionar un mayor desarrollo competitivo
- Desarrollo de las capacidad y habilidades laborales

c) Programa estratégico

El programa estratégico se basó en Promover la formación laboral de la institución que se realizará en los meses de enero hasta febrero del 2021 y volverá a ejecutar en los meses posteriores, siendo está una iniciativa para su ejecución, así también el desarrollo de la estrategia para promover la formación laboral, comprenderá la responsabilidad del administrador y asistente de la institución, permitiendo un mayor control y seguimiento laboral. La implementación de la estrategia tácticamente consistirá en poder potenciar aquellas capacidades y actitudes competitivas que muestra un nivel deficiente, mediante actividades de retroalimentación y formación continua proporcionar un colaborador más idóneo respecto al puesto de trabajo.

d) Cronograma y actividades

Tabla 30

Cronograma y actividades para promover la formación laboral

ACTIVIDADES	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Elaborar el tema de formación laboral	■	■	■																					
- Selección el tema laboral adecuado		■	■																					
- Reunir a los colaboradores y ejecución de la formación laboral			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
- Supervisar las actividades		■	■		■	■	■		■	■	■													
- Evaluar los resultados								■	■	■	■													

Elaborado por los investigadores.

e) Presupuesto requerido

Tabla 31

Materiales necesarios para promover la formación laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1.1.1	Papel Dina A4	Mill.	05	S/. 12.50	S/. 62.50
1.1.2	Lapiceros mixtos	Doc.	02	S/. 7.80	S/. 16.60
1.1.3	Resaltador simple	Und.	04	S/. 3.20	S/. 12.80
1.1.4	Corrector	Und.	02	S/. 2.80	S/. 5.60
1.1.5	Folder Manila A4	Paq.	05	S/. 4.20	S/. 21.00
					S/. 118.50

Elaborado por los investigadores.

Tabla 32

Servicios necesarios para promover la formación laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
2.1.1	Transporte	Glb.	01	S/. 250.00	S/. 250.00
2.1.2	Viáticos	Glb.	01	S/. 150.00	S/. 150.00
2.1.2	Impresiones	Glb.	01	S/. 50.00	S/. 50.00
2.1.4	Fotocopias	Glb.	01	S/. 20.00	S/. 20.00
2.1.5	Fichas de trabajo	Mill.	½	S/. 730.00	S/. 365.00
2.1.6	Formador o especialista externo	Und.	3	S/. 200.00	S/. 600.00
					S/. 1,435.00

Elaborado por los investigadores.

Tabla 33

Resumen de costos para promover la formación laboral

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
1.1.1	Materiales necesarios	S/. 118.50
2.1.1	Servicios necesarios	S/. 1,435.00
		S/. 1,553.50

Elaborado por los investigadores.

f) Viabilidad de la estrategia

La implementación de la estrategia basado en promover la formación laboral de la institución CETPRO “La Católica”, es factible, debido a que los recursos principalmente laborales se encuentran a disposición de la institución, así mismo los recursos económicos, a pesar de los bajos niveles de crecimiento económico, sin embargo su desarrollo permite ciertos beneficios en relacionados con proporcionar un mayor direccionamiento de los colaboradores mediante el logro de sus actividades a través del desarrollo de sus capacidades y habilidades que permita la efectividad de sus laborales.

g) Mecanismo de control

- Nivel de desarrollo laboral
- Nivel de fortalecimiento laboral
- Nivel de capacidades laborales

ESTRATEGIA N°6: Fortalecer los procedimientos de contratación laboral en la institución CETPRO “La Católica”.

a) Descripción

La estrategia de fortalecer los procedimiento de contratación laboral de la institución, tiene como propósito lograr que la institución pueda cumplir con un adecuado proceso de reclutamiento laboral, mediante la formulación de un esquema enfocado a la evaluación y selección del personal idóneo, mediante los requisitos necesarios que permitan que el personal o colaborador cumplir con el perfil de puesto solicitado en una determinada área de la institución que garantice el desarrollo de las actividades asignados durante cada jornada de trabajo.

b) Tácticas

- Mejorar la selección del colaborador idóneo
- Cumplimiento de los perfiles laborales requeridos
- Garantizar una evaluación laboral efectiva

c) Programa estratégico

El programa estratégico de basó en fortalecer los procedimientos de contratación laboral en la institución que se realizará en los meses de enero hasta febrero del 2021 y volverá a ejecutar en los meses posteriores, siendo está una iniciativa para su ejecución, así también el desarrollo de la estrategia de fortalecer los procedimientos de contratación laboral, comprenderá la responsabilidad del administrador y asistente de la institución, permitiendo un mayor control y seguimiento laboral. La implementación de la estrategia tácticamente consistirá en poder reestructurar los procesos de reclutamiento laboral, ante la situación de contratación de un colaborador en función a que este puede cumplir eficientemente los criterios requeridos de manera óptima a través de fichas de evaluación de los participantes.

d) Cronograma y actividades

Tabla 34

Cronograma y actividades para fortalecer los procedimientos laborales

ACTIVIDADES	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Reestructurar el proceso de reclutamiento laboral	■	■	■	■																				
- Implementar formatos de registro y escalas de valoración	■	■	■																					
- Implementar fichas de evaluación competitiva				■	■	■	■																	
- Supervisar la ejecución de las actividades		■	■		■	■	■																	
- Evaluar los resultados								■	■	■	■													

Elaborado por los investigadores.

e) Presupuesto requerido

Tabla 35

Materiales necesarios para fortalecer los procedimientos laborales

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1.1.1	Papel Dina A4	Mill.	06	S/. 12.50	S/. 75.00
1.1.2	Lapiceros mixtos	Doc.	02	S/. 7.80	S/. 15.60
1.1.3	Resaltador simple	Und.	05	S/. 3.20	S/. 16.00
1.1.4	Corrector	Und.	05	S/. 2.80	S/. 14.00
1.1.5	Folder Manila A4	Paq.	10	S/. 4.20	S/. 42.00
					S/. 162.60

Elaborado por los investigadores.

Tabla 36*Servicios necesarios para fortalecer los procedimientos laborales*

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	MED.	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
2.1.1	Transporte	Glb.	01	S/. 250.00	S/. 250.00
2.1.2	Viáticos	Glb.	01	S/. 150.00	S/. 150.00
2.1.2	Impresiones	Glb.	01	S/. 50.00	S/. 50.00
2.1.4	Fotocopias	Glb.	01	S/. 20.00	S/. 20.00
2.1.5	Fichas de evaluación	Mill.	½	S/. 730.00	S/. 365.00
2.1.6	Especialista externo en reclutamiento laboral	Ses.	3	S/. 230.00	S/. 690.00
					S/. 1,525.00

Elaborado por los investigadores.

Tabla 37*Resumen de costos para fortalecer los procedimientos laborales*

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
1.1.1	Materiales necesarios	S/. 162.60
2.1.1	Servicios necesarios	S/. 1,525.00
		S/. 1,687.60

Elaborado por los investigadores.

f) Viabilidad de la estrategia

La implementación de la estrategia basado en fortalecer los procedimientos de selección laboral de la institución CETPRO “La Católica”, es factible, debido a que los recursos principalmente laborales se encuentran a disposición de la institución, así mismo los recursos económicos, a pesar de los bajos niveles de crecimiento económico, sin embargo su desarrollo permite ciertos beneficios en relacionados con proporcionar un mejor plantel laboral a la altura de las competencias exigidas en el sector educativo, así como garantizar el desarrollo productivo de sus actividades mediante el perfil laboral que cuente cada uno de los colaboradores.

h) Mecanismo de control

- Nivel de reclutación laboral
- Nivel de selección laboral
- Índice de requisito laboral

8.6. Evaluación beneficio y costo

Respecto a la evaluación del beneficio y costo, principalmente está abarca la base esencial para poder determinar el nivel de viabilidad para la implementación de las estrategias basadas en la Gestión del Talento Humano (GTH) y competitividad laboral de la institución CETPRO “La Católica”. A continuación, se detallan:

Tabla 38

Consolidado de las estrategias de Gestión del Talento Humano (GTH)

DESCRIPCIÓN		COSTO TOTAL	
EST FO	- Promover la evaluación durante cada jornada laboral	S/.	1,002.00
EST DO	- Ofrecer bonos e incentivos económicos	S/.	1,633.60
	- Fortalecer las relaciones laborales	S/.	1,555.80
EST FA	- Fortalecer la imagen laboral de la institución	S/.	1,740.70
	- Promover la formación laboral	S/.	1,553.50
EST DA	- Fortalecer los procedimientos de contratación laboral	S/.	1,687.60
		S/.	9,173.00

Elaborado por los investigadores.

Tabla 39

Ingresos Y egresos de la institución CETPRO “La Católica”

DESCRIPCIÓN	2019	2020	2021
(I) INGRESOS	S/ 360,275.00	S/ 288,222.00	S/ 389,097.00
(E) EGRESOS	S/ 208,522.00	S/ 166,817.60	S/ 216,030.76
(ING – EGRE)	S/ 151,753.00	S/ 121,402.40	S/ 173,066.24

Fuente: Estado de ingreso y egreso de la institución

En la tabla 38 muestra el costo total para la implementación de la estrategia, la cual asciende a un total de S/. 9,173.00, sin embargo, la tabla 39 indica un análisis y proyección sobre la información obtenido en el estado de resultado del periodo 2019, la cual muestra ingresos de S/. 360,275.00 y egresos de S/. 208,522.00, indicando un total de S/. 151,753.00, a diferencia del 2020, que se proyectó un decrecimiento

del 20% debido a la situación sanitaria o contractual de la cual se está atravesando, incidiendo en todos los factores empresarial. Por lo cual para el periodo 2021, se espera una situación más ventajosa proyecto un crecimiento del 35% generando ingresos de S/. 389,097.00 y egresos de S/. 234,376.76 considerando el costo incurrido para la implementación de la estrategia, dando un total de beneficio de S/. 154,720.24 en función a la aplicación de la institución.

Tabla 40

Evaluación del beneficio sobre costo

B/C	S/. 858,055.41
	S/. 503,521.97
	1.70

Fuente: Valor obtenido como beneficio

En la tabla 40 muestra que el beneficio sobre costo es igual $B/C=1.70$; siendo mayor al valor 1, lo que indica que los costos no superan los beneficios para su implementación o ejecución para el periodo 2021, concluyendo que las estrategias son sumamente viables y es necesario su implementación en la institución CETPRO “La Católica”. Además, su beneficio permitirá principalmente mejorar la Gestión del Talento Humano (GTH) en base a la competitividad laboral, a través de las capacidades y actitudes que cuentan los colaboradores, considerando necesario el compromiso y participación de todos los miembros de la institución. Por el contrario, es necesario tener en cuenta la responsabilidad de cada estrategia y el soporte necesario para que dicho beneficio se obtenga de manera adecuada, respecto al reclutamiento laboral, así como la evaluación de los participantes que a un corto plazo formaran para la institución y sobre todo garantizar la obtener de resultados laborales favorables.

REFERENCIAS

- Abella, D. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Bogotá, Colombia.
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias Segunda Edición*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- América Economía. (2017). Los países que mejor gestionan el talento a nivel global. *Recursos Humanos*, págs. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-el-talento-nivel-global>.
- Cáceres, C. (2017). *Recursos humanos; Un trabajador motivado es clave en la organización*. <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>
- Cámara de Comercio y Producción de Piura - CAMCO. (2017). *Otorgan certificación de competencias laborales en Cámara de Comercio de Piura*. <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/regionales/150-piura/23051-otorgan-certificacion-de-competencias-laborales-en-camara-de-comercio-de-piura>
- Carpio, J. (2019). *Gestión por competencias para incrementa la productividad de los colaboradores en la empresa PRONATUR S.A.C*. Pimentel, Perú.
- Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP S.A.C*. Chiclayo, Perú.
- Centro Universitario Internacional de Barcelona - UNIBA . (2019). *¿Qué competencias pide el mundo del trabajo?*. <https://www.unibarcelona.com/int/actualidad/noticias/que-competencias-pide-el-mundo-del-trabajo>
- Colonna, A. (2016). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local*. Piura, Perú.

- Consultoría y Asesoría RSM Perú. (2018). *¿En qué consiste la gestión de talento humano?*. <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/en-que-consiste-la-gestion-de-talento-humano>
- Dios, G. (2018). *Programa de evaluación continua en las competencias del personal administrativo de Fortel Contact Center & BPO*. Lima, Perú.
- Escuela Europea de Dirección y Empresa – EUDE. (2018). *¿Que es la gestión del talento humano?*. <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos Primera Edición*. La Rioja, España: Tutor Formación.
- Flor, E. (2017). *La gestión del talento humano en la empresa CAYMAN ECOLOGE E.I.R.L.*, Madre de Dios, Perú.
- Gairín, J., y Mercader, C. (2018). *Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones*. Madrid, España: Wolters Kluwer España.
- García, M. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral de los servidores Públicos de la Dirección Regional de Produccion*. Piura, Perú.
- Gonzales, L. (2017). *Métodos de compensación basados en comptencias tercera edición*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte - UN.
- Henríquez, K. (2018). *Competencias laborales para la buena gestión profesional*. <https://www.elsalvador.com/noticias/competencias-laborales-para-la-buena-gestion-profesional/520909/2018/>
- Hernández, G. (2017). *Factores determinantes para la retención del talento inteernacional en la empresa. El caso de México y España*. Madrid, España.
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación; Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación Sexta Edición*. Ciudad de México, México: Mc Graw - Hill.
- Instituto Peruano de Economía - IPE. (2018). *¿Cómo mantenerse competitivo en el mercado laboral?*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/mantenerse-competitivo-ambito-laboral-noticia-529976-noticia/?ref=ecr>

- Intriago, M. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4, Periodo 2014 - 2016*. Lima, Perú.
- López, Á. (2017). *Aprendizaje y competencias Segunda Edición*. Puebla, México: Person Educación.
- Matias, S., y Vera, R. (2018). *Gestión por competencias para promover el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa J&V S.A.C*. Piura, Perú.
- Miranda, Y. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Quetzaltenango, Guatemala.
- Morales, J. (2018). *La gestión del Talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Municipal de Sechura*. Piura, Perú.
- Naumov, L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano Primera Edición*. Azcapotzalco, México: Patria.
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa Primera Edición*. La Rioja, España: Universidad Internacional de la Rioja - UNIR.
- Olaya, D. (2018). *Desempeño por competencias y la satisfacción de los clientes de la Caja Piura*. Tumbes, Perú.
- Olaz, J. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Madrid, España: Narcea S.A.
- ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión . (2019). *Movilidad y talento, un nuevo enfoque integrado para el éxito en la internacionalización de las empresas*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/movilidad-y-talento-un-nuevo-enfoque-integrado-para-el-exito-en-la-internacionalizacion-de-las-empresas.html>
- Perdiguero, Á. (2016). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos Primera Edición*. Málaga, España: IC editorial.
- Ribes, G. (2018). *Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas*. València, España: Universitat Politècnica de València.

- Rodríguez, C. (2016). *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotres de La Sierra S.A.* Ambato, Ecuador.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación - SINEACE. (2017). *Fortalecimiento de la formación profesional y competitiva en el país.* <https://www.sineace.gob.pe/sineace-y-conocer-mexico-renuevan-trabajo-conjunto-para-fortalecer-la-formacion-profesional-y-la-competitividad/>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. (2017). *Norma detalla competencias de las entidades del sistema de inspección laboral.* <https://laley.pe/art/3851/las-5-cosas-que-debes-conocer-sobre-el-nuevo-reglamento-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo>
- The Talent System - THT. (2017). *Las 5 claves para el éxito en la gestión del talento humano.* <https://tht.company/las-5-claves-para-gestion-con-exito-el-talento-humano/>
- Universidad Privada del Norte - UPN. (2019). *El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores.* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/>
- Valencia, S. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos.* Quito, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
V ₁ GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Ribes (2018) definen a la gestión del talento humano como el conjunto de aspectos o procesos fundamentales relacionados con el recurso laboral, que permite esencialmente atraer, motivar, desarrollar y esencialmente a retener a los principales colaboradores que muestran un mayor desempeño en las funciones y/o responsabilidades que cumplen de manera efectiva.	▪ ADMISIÓN LABORAL	Se midió a través de la evaluación del reclutamiento, selección y contratación laboral mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores y una guía de entrevista al responsable de admisión laboral en la Institución CETPRO.	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento laboral - Selección laboral - Contratación laboral 	- Ordinal
		▪ COMPENSACIÓN LABORAL	Se midió a través de la evaluación de la remuneración, incentivo y reconocimiento laboral mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores y una guía de entrevista al responsable de admisión laboral en la Institución CETPRO.	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración laboral - Incentivo laboral - Reconocimiento laboral 	
		▪ DESARROLLO LABORAL	Se midió a través del entrenamiento, direccionamiento laboral y desarrollo de carrera mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores y una guía de entrevista al responsable de admisión laboral en la Institución CETPRO.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento laboral - Direccionamiento laboral - Desarrollo de carrera 	
		▪ EVALUACIÓN LABORAL	Se midió a través de la supervisión y control laboral mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores y una guía de entrevista al responsable de admisión laboral en la Institución CETPRO.	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión laboral - Control laboral 	
V ₂ COMPETITIVIDAD LABORAL	Alles (2016) el conjunto de competencias básicas y transversales, que tienen como objetivo fortalecer aquellas habilidades, capacidades y conocimiento en los colaboradores de una determina empresa para incrementar el nivel de competitividad en el desarrollo de las tareas o actividades que se les asignen en cumplimiento de los objetivos establecidos.	▪ COMPETITIVIDAD POR CAPACIDAD	Se midió a través de la comunicación efectiva, responsabilidad, iniciativa y proactividad laboral mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores y una guía de entrevista al responsable de admisión laboral en la Institución CETPRO.	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Responsabilidad laboral - Iniciativa laboral - Proactividad laboral 	- Ordinal
		▪ COMPETITIVIDAD POR ACTITUD	Se midió a través del manejo de los recursos, y tecnológicos, así mismo de la resolución de problemas y adaptabilidad del cambio, mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores y una guía de entrevista al responsable de admisión laboral en la Institución CETPRO.	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de los recursos - Manejo tecnológico - Resolución de problemas - Adaptabilidad al cambio 	

Elaborador por los autores.

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	
La gestión del talento humano y su inciden en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una incidencia significativa de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> TIPO Y DISEÑO Correlacional causal, No experimental y Transversal ENFOQUE Mixto; Cualitativo y cuantitativo POBLACIÓN Y MUESTRA 55 colaboradores / Muestra por conveniencia. TECNICA (02) Encuestas y (01) entrevista INSTRUMENTOS (02) Cuestionario y (01) Guía de entrevista. MÉTODO DE ANÁLISIS Análisis correlacional causal (Tablas o gráficos de frecuencia y porcentualidad)
	PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	
<ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida incide la admisión laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. ¿Cómo incide la compensación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. ¿En qué medida incide el desarrollo laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. ¿Cómo incide la evaluación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?. ¿En qué situación se encuentra la competitividad de los colaboradores del CETPRO la católica Sullana 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la incidencia de la admisión laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. Conocer la incidencia de la compensación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019 Efectuar la incidencia del desarrollo laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. Establecer la incidencia de la evaluación laboral en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. Determinar la situación en la que se encuentra la competitividad de los colaboradores del CETPRO la Católica Sullana 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> La admisión laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. La compensación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. El desarrollo laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. La evaluación laboral incide significativamente en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019. La competitividad de los colaboradores del CETPRO la Católica Sullana 2019 se encuentra en una situación óptima. 		

Elaborado por los autores.

ANEXO 5

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO A CUESTIONARIO		INSTRUMENTO B GUÍA DE ENTREVISTA	
					N°	ÍTEMS	N°	ÍTEMS
¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019?	Existe una incidencia significativa de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019.	Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019	V ₁ GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	O _{1.1} - Reclutamiento laboral	02	1,2	01	1
				O _{1.2} - Selección laboral	02	3,4		
				O _{1.3} - Contratación laboral	02	5,6		
				O _{1.4} - Remuneración laboral	02	7,8	01	2
				O _{1.5} - Incentivo laboral	02	9,10	01	3
				O _{1.6} - Reconocimiento laboral	02	11,12		
				O _{1.7} - Entrenamiento laboral	02	13,14	01	4
				O _{1.8} - Dirección laboral	02	15,16		
				O _{1.8} - Desarrollo laboral	02	17,18	01	5
				O _{1.10} - Supervisión laboral	02	19,20	01	6
				O _{1.11} - Control laboral	02	21,22		
			V ₂ COMPETITIVIDAD LABORAL	O _{2.1} - Comunicación efectiva	02	1,2	02	7,8
				O _{2.2} - Responsabilidad laboral	02	3,4		
				O _{2.3} - Iniciativa laboral	02	5,6		
				O _{2.4} - Proactividad laboral	02	7,8	01	9
				O _{2.5} - Manejo de los recursos	02	9,10	01	10
				O _{2.6} - Manejo tecnológico	02	11,12	01	11
				O _{2.7} - Resolución de problemas	02	13,14	01	12
O _{2.8} - Adaptabilidad al cambio	02	15,16						

Elaborado por los autores.

ANEXO 6

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES RESPECTO A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GTH



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado colaborador, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; *“La gestión del talento humano y su inciden en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo. A continuación, se detallan cada interrogante:

VARIABLE: V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH)	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
<input type="checkbox"/> ADMISIÓN LABORAL	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) ED	(1) TE
1. La institución posee un apropiado modelo de reclutamiento laboral.					
2. Calificaría correcto los procesos de reclutamiento laboral.					
3. La institución realiza una efectiva evaluación en la etapa de selección					
4. La institución cumple con los principios de ética en la selección laboral.					
5. Está de acuerdo con contratos laborales establecidos por la institución.					
6. Los contratos laborales cumplen con el régimen laboral vigente.					
<input type="checkbox"/> COMPENSACIÓN LABORAL	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) ED	(1) TE
7. Los salarios establecidos por la institución, son correctos.					
8. La institución cumple con la remuneración mínima vital.					
9. Calificaría como conveniente los programas de incentivos en la institución.					
10. Está de acuerdo que se deberían ofrecer incentivos económicos (bonos)					
11. Siente que la institución reconoce sus resultados individuales y grupales.					
12. Es necesarios la valoración laboral por parte de la institución.					
<input type="checkbox"/> DESARROLLO LABORAL	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) ED	(1) TE
13. En la institución promueven continuamente un entrenamiento laboral.					
14. Es necesario que la institución realice actividades entrenamientos laboral					
15. Siente que la institución direcciona debidamente sus labores.					
16. Tiene claro los resultados laborales que desea alcanzar la institución.					
17. La institución le ha ofrecido líneas de carreras para fortalecer su desarrollo.					
18. En la institución existen programas de formación laboral.					

<input type="checkbox"/> EVALUACIÓN LABORAL	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) ED	(1) TE
19. Se supervisa los procedimientos laborales de las áreas de la institución.					
20. Está de acuerdo con la supervisión laboral que realiza la institución					
21. Existe un correcto control de los horarios laborales en la institución.					
22. La institución toma acciones correctivas sobre los resultados laborales					

<input type="checkbox"/> DATOS GENERALES	
a) Edad : _____	c) Estado Civil : _____
b) Sexo : _____	d) Ocupación : _____
	e) Fecha : ____ / ____ / ____

ANEXO 7

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES RESPECTO A LA COMPETITIVIDAD LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado colaborador, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; *“La gestión del talento humano y su inciden en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo. A continuación, se detallan cada interrogante:

VARIABLE: V2 COMPETITIVIDAD LABORAL	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) ED	(1) TE
<input type="checkbox"/> COMPETITIVIDAD POR ACTITUDES					
1. El nivel de comunicación en las áreas de la institución es efectivo.					
2. La institución ha promovido las relaciones laborales en las áreas.					
3. Posee actitud de responsabilidad en sus labores diarias en la institución.					
4. La mayoría de sus compañeros cumplen con sus labores.					
5. Usted tiene la iniciativa ante algún contexto laboral en la institución.					
6. La institución promueve la iniciativa laboral en todos sus colaboradores.					
7. Controla su conducta ante algún suceso en la institución.					
8. La mayoría de sus compañeros de la institución son optimistas.					
<input type="checkbox"/> COMPETITIVIDAD POR CAPACIDAD	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) ED	(1) TE
9. Maneja efectivamente los recursos físicos que le brinda la institución.					
10. La institución contribuye a la orientación de los recursos de trabajo.					
11. Posee un conocimiento en el manejo tecnológico de la institución.					
12. La institución fortalece su conocimiento en sistemas educativos digitales.					
13. Usted cuenta con la capacidad de resolver problemas en la institución.					
14. La resolución de los problemas sucede por conflictos laborales.					
15. Posee la capacidad para adaptarse a los cambios laborales.					
16. La institución contribuye a su adaptación en los cambios educativos.					
<input type="checkbox"/> DATOS GENERALES					
a) Edad : _____	c) Estado Civil : _____				
b) Sexo : _____	d) Ocupación : _____				
	e) Fecha : ____/____/____				

ANEXO 8

FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA AL RESPONSABLE DE LA INSTITUCIÓN CETPRO “LA CATÓLICA”



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado responsable del área de contratación laboral, reciba un cordial saludos y la vez agradecerle por su colaboración en el presente proyecto investigativo, por lo cual es de carácter confidencial y tiene como finalidad recolectar información financiera que se necesaria para fundamentar la problemática titulada; *“La gestión del talento humano y su inciden en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019”*. A continuación, se detallan los aspectos generales:

I. ASPECTOS GENERALES

ENTREVISTADORES

- Castillo Carmen, Oscar Aldair
- Sandoval Requena, Taira Del Jesús

FECHA : 05/05/2020

TIEMPO : 50 min

ENTREVISTADO

- Ana Miriam Marchena Requena

PREGUNTAS

VARIABLE V₁ GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH)

1. Explique ¿Cuáles son los procedimientos en el reclutamiento, selección y contratación laboral en la institución?
 - En función al procedimiento de reclutamiento, selección y contratación laboral, está no se realiza de manera adecuada, sin embargo, se cuenta con un modelo, pero solo se realiza una entrevista previa al momento de realizar una contratación respecto al personal administrativo.
2. ¿Cuáles es la remuneración promedio que se maneja en la institución en cumplimiento con los regímenes laborales establecidos por el MTPE? Fundamente.
 - La remuneración promedio que se maneja es S/. 930.00, en cumplimiento con las condiciones y normativas laborales, se trata de cumplir en base a esta fijación remuneración, sin embargo, cabe resaltar que existen algunos colaboradores que mantienen un contrato a tiempo completo y a medio tiempo, lo que incide en la base remunerativa.
3. ¿Qué tipo de acciones se ha realizado en la institución para ofrecer incentivos y reconocimiento laborales? Explique.
 - Entre las acciones que se está tratan de considerar son aquellos reconocimientos formales al personal o colaborador que cumple con las actividades encomendadas, así como al cumplimiento de las metas y objetivos, proporcionando un mejor resultado. Además, en los

incentivos, usualmente está no se brinda adecuadamente, por lo que se estará considerando un valor económico al finalizar del año para generar una mayor motivación en los colaboradores de las diferentes áreas.

4. ¿De qué manera la institución ha fortalecido el entrenamiento y direccionamiento laboral en las diferentes áreas o puestos de trabajo? Explique.
 - Respecto al fortalecimiento del entrenamiento y direccionamiento laboral, se ha tratado de realizar talleres de capacitación para proporcionar un mayor conocimiento en los roles que deben cumplir de manera efectiva, sin embargo, el direccionamiento es continuo durante cada jornada laboral, pero esta no se logra en su magnitud, pero si existen hechos que han permitido reconocer la necesidad del lineamiento de los colaboradores.
5. ¿Cuáles son las acciones que la institución ha realizado para fortalecer el desarrollo de carreras en sus colaboradores? Fundamente.
 - Respecto al desarrollo de carreras a los colaboradores, esta no se ha considerado en función a la preparación del personal que lo requiera, sin embargo, si se está dando la facilidad de que puedan capacitarse de manera técnica en los servicios que se brinda en la institución, generando un soporte adicional para su aprendizaje y mejoramiento profesional.
6. ¿Cuáles son los factores que la institución considera para la supervisión y control laboral en las diferentes áreas de trabajo? Explique.
 - Entre los factores que se han tratado de considerar para la supervisión y control, son actividades de registro de los colaboradores durante el inicio y termino de cada jornada de trabajo, con respecto a sus áreas, así como en el logro de dichas tareas o actividades diarias. Sin embargo, si existen algunas falencias, pero se está tratando de mejorar periódicamente.

VARIABLE V₂ COMPETITIVIDAD LABORAL

7. ¿Cuáles son las actitudes que la institución tiene en cuenta durante la etapa de admisión laboral? Fundamente.
 - Entre las actitudes que muchas veces se tienen en cuenta para la admisión del personal o colaborador, es poseer una buena relación comunicativa y sobre todo se responsable durante cada jornada de trabajo, así como ser proactivo ante sus labores, siendo este factor fundamental para su consideración dentro del plantel laboral.
8. ¿Qué acciones ha realizado la institución para fortalecer la competitividad de las actitudes de comunicación, responsabilidad e iniciativa laboral? Explique.
 - No sé a realizado acciones basados en la competitividad por actitudes, puesto que esto involucra la voluntad de los colaboradores, sin embargo, se trata de realizar retroalimentación cuando existen algunas deficiencias, usualmente durante los conflictos de comunicación en el personal, pero si se evidencia que alguno de los colaboradores toma la iniciativa para el desarrollo de alguna actividad pendiente.
9. ¿Considera que el personal de las diferentes áreas de la institución es altamente productivo? Explique.
 - Respecto a la productividad laboral, está puede calificarse como regular, puesto que todos contribuimos a un mismo fin u objetivo, por el contrario, siempre existen retos o barreras que limitan el fortalecimiento productivo de las labores diarias, pero se están tomando acciones que incidan en el rendimiento laboral de las diferentes áreas de la institución.
10. ¿Considera que las capacidades laborales que requiere la institución están relacionadas con el adecuado manejo de los recursos? Explique.

- La institución particularmente requiere que los colaboradores conozcan y usen adecuadamente los recursos que se están a disposición, en caso contrario se toman medidas necesarias para corregir y fomentar una adecuación laboral.
11. ¿Las capacidades laborales relacionadas con el manejo tecnológico, son eficiente en la institución? Explique.
- La capacidad laboral debe estar relacionado con el manejo tecnológico, debido a que la institución cuenta con sistemas educativos y actualmente está implementando una mejora en su sistema tanto administrativo como docente, priorizando el elemento de innovación como pieza clave para el crecimiento empresarial.
12. ¿La institución ha fortalecido el apoyo al personal ante la resolución de problemas y adaptabilidad del cambio que sufre? Explique.
- Se trata casi siempre de brindar el apoyo necesario al personal respecto a algunos imprevistos que se generen, permitiendo solución de manera práctica, estableciendo un ambiente agradable y de confort para proporcionar una mayor adaptabilidad de sus labores con los requeridos por la institución.

Muchas gracias por su participación y colaboración...

ANEXO 9

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES EXPERTOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Erika Sulissa Susy Chambargo con DNI N° 45361468 Magister en Gestión Pública
N° ANR: 13374, de profesión Lic. Administración
Desempeñándome actualmente como Docente
En UCV - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionarios

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para colaboradores del Cetpro la Católica Sullana	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL CETPRO LA CATÓLICA, SULLANA - 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: cuestionarios

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Lic.
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: 23792, de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente
 en la Escuela de Administración UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionarios

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Cuestionario Para colaboradores del Cetpro la Católica Sullana	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓


 Lic. Adm. José Martín Lazo Sánchez
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de mayo del Dos mil Veinte.





Lic. : José Martín Lazo Sánchez
DNI : 02778943
Especialidad : Administración
E-mail : martinlazoSanchez@gmail.com

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL CETPRO LA CATÓLICA, SULLANA - 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: cuestionarios

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		


 Lic. Adm. José Martín Liza Sánchez
 REG. UNIC. DE COLEG. Nº 23792



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con Mención en Dirección de Empresas N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente en UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para colaboradores del Cetpro la Católica Sullana	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de mayo del Dos Mil Veinte.




Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R.E.G. UNIC DE CULLEG. N° 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Adm./ Inv.
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL CETPRO LA CATÓLICA, SULLANA 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	84				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	84				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	84				

ANEXO 10

VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Castillo Carmen Oscar Aldair Sandoval Requena Taira
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	La gestión del talento humano y su incidencia en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre la Gestión del talento humano
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach. ()
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	18-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	:	20

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.984
------------------------------------	-------

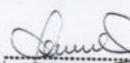
III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Ítems evaluados: 22
Ítems eliminados: 0

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.984, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento sea confiable para evaluar la gestión del talento humano.

Estudiante: Oscar A. Castillo Carmen
DNI :75118999

Estudiante: Taira Sandoval Requena
DNI :72923143

Docente: 
LEMIN ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506

DNI: 17930402

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Castillo Carmen Oscar Aldair Sandoval Requena Taira
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	La gestión del talento humano y su incidencia en la competitividad de los colaboradores del CETPRO La Católica, Sullana 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre la Competitividad laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
		Alfa de Cronbach. ()
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	18-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	:	20

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.960
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

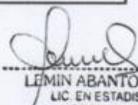
Ítems evaluados: 22
 Ítems eliminados: 0

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.960, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento sea confiable para evaluar la competitividad laboral.

Estudiante: Oscar A. Castillo Carmen
 DNI :75118999

Estudiante: Taira Sandoval Requena
 DNI :72923143

Docente :


 LEMÍN ABANTO CERNA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

DNI: 17930402

ANEXO 11

RESULTADOS ESTADÍSTICO OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LA INSTITUCIÓN CETPRO “LA CATÓLICA”

Tabla 41

Análisis descriptivo de GTH y competitividad laboral

<i>Estadísticos descriptivos</i>						
DESCRIPCIÓN	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	
D ₁ Admisión laboral	55	1	5	2,60	1,082	
D ₂ Compensación laboral	55	1	5	3,25	1,058	
D ₃ Desarrollo laboral	55	1	5	2,85	1,193	
D ₄ Evaluación laboral	55	1	5	2,85	1,096	
D ₅ Competitividad por actitud	55	1	5	2,82	1,140	
D ₆ Competitividad por capacidad	55	1	5	3,18	1,107	
V₁ Gestión del talento humano	55	1	5	2,82	1,107	
V₂ Competitividad laboral	55	1	5	3,07	1,136	

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución.

Tabla 42

Respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario a los colaboradores del CETPRO La Católica.

DESCRIPCIÓN / PREGUNTAS	<i>Escala de respuestas</i>										(Σ) TOTAL	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) TE			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
▪ La institución posee un apropiado modelo de reclutamiento laboral.	3	5%	8	15%	12	22%	22	40%	10	18%	55	100%
▪ Calificaría correcto los procesos de reclutamiento laboral.	3	5%	4	7%	12	22%	14	25%	22	40%	55	100%
▪ La institución realiza una efectiva evaluación en la etapa de selección	0	0%	5	9%	8	15%	14	25%	28	51%	55	100%
▪ La institución cumple con los principios de ética en la selección laboral.	0	0%	11	20%	22	40%	14	25%	8	15%	55	100%

▪ Está de acuerdo con contratos laborales establecidos por la institución.	7	13%	12	22%	24	44%	8	15%	4	7%	55	100%
▪ Los contratos laborales cumplen con el régimen laboral vigente.	0	0%	23	42%	14	25%	14	25%	4	7%	55	100%
▪ Los salarios establecidos por la institución, son correctos.	5	9%	14	25%	22	40%	8	15%	6	11%	55	100%
▪ La institución cumple con la remuneración mínima vital.	5	9%	22	40%	16	29%	8	15%	4	7%	55	100%
▪ Calificaría como conveniente los programas de incentivos en la institución.	3	5%	4	7%	18	33%	20	36%	10	18%	55	100%
▪ Está de acuerdo que se deberían ofrecer incentivos económicos (bonos)	11	20%	26	47%	10	18%	6	11%	2	4%	55	100%
▪ Siente que la institución reconoce sus resultados individuales y grupales.	3	5%	6	11%	18	33%	22	40%	6	11%	55	100%
▪ Es necesarios la valoración laboral por parte de la institución.	9	16%	28	51%	12	22%	4	7%	2	4%	55	100%
▪ En la institución promueven continuamente un entrenamiento laboral.	5	9%	8	15%	16	29%	10	18%	16	29%	55	100%
▪ Es necesario que la institución realice actividades entrenamientos laboral	11	20%	24	44%	10	18%	6	11%	4	7%	55	100%
▪ Siente que la institución direcciona debidamente sus labores.	7	13%	10	18%	14	25%	22	40%	2	4%	55	100%
▪ Tiene claro los resultados laborales que desea alcanzar la institución.	3	5%	8	15%	14	25%	22	40%	8	15%	55	100%
▪ La institución le ha ofrecido líneas de carreras para fortalecer su desarrollo.	0	0%	9	16%	14	25%	12	22%	20	36%	55	100%
▪ En la institución existen programas de formación laboral.	7	13%	8	15%	12	22%	22	40%	6	11%	55	100%
▪ Se supervisa los procedimientos	3	5%	6	11%	26	47%	10	18%	10	18%	55	100%

laborales de las áreas de la institución.

▪ Está de acuerdo con la supervisión laboral que realiza la institución	5	9%	8	15%	16	29%	24	44%	2	4%	55	100%
▪ Existe un correcto control de los horarios laborales en la institución.	3	5%	24	44%	16	29%	6	11%	6	11%	55	100%
▪ La institución toma acciones correctivas sobre los resultados laborales	5	9%	8	15%	10	18%	24	44%	8	15%	55	100%
▪ El nivel de comunicación en las áreas de la institución es efectivo.	3	5%	6	11%	12	22%	24	44%	10	18%	55	100%
▪ La institución ha promovido las relaciones laborales en las áreas.	0	0%	15	27%	10	18%	24	44%	6	11%	55	100%
▪ Posee actitud de responsabilidad en sus labores diarias en la institución.	7	13%	24	44%	8	15%	10	18%	6	11%	55	100%
▪ La mayoría de sus compañeros cumplen con sus labores.	5	9%	10	18%	14	25%	22	40%	4	7%	55	100%
▪ Usted tiene la iniciativa ante algún contexto laboral en la institución.	0	0%	15	27%	16	29%	16	29%	8	15%	55	100%
▪ La institución promueve la iniciativa laboral en todos sus colaboradores.	3	5%	16	29%	24	44%	8	15%	4	7%	55	100%
▪ Controla su conducta ante algún suceso en la institución.	7	13%	24	44%	12	22%	8	15%	4	7%	55	100%
▪ La mayoría de sus compañeros de la institución son optimistas.	5	9%	8	15%	10	18%	10	18%	22	40%	55	100%
▪ Maneja efectivamente los recursos físicos que le brinda la institución.	7	13%	24	44%	14	25%	6	11%	4	7%	55	100%
▪ La institución contribuye a la orientación de los recursos de trabajo.	5	9%	12	22%	24	44%	8	15%	6	11%	55	100%
▪ Posee un conocimiento en el manejo tecnológico de la institución.	3	5%	22	40%	14	25%	12	22%	4	7%	55	100%
▪ La institución fortalece su conocimiento en sistemas	0	0%	11	20%	16	29%	20	36%	8	15%	55	100%

educativos digitales.

▪ Usted cuenta con la capacidad de resolver problemas en la institución.	9	16%	20	36%	14	25%	8	15%	4	7%	55	100%
▪ La resolución de los problemas sucede por conflictos laborales.	5	9%	20	36%	12	22%	10	18%	8	15%	55	100%
▪ Posee la capacidad para adaptarse a los cambios laborales.	0	0%	25	45%	14	25%	10	18%	6	11%	55	100%
▪ La institución contribuye a su adaptación en los cambios educativos.	5	9%	22	40%	12	22%	12	22%	4	7%	55	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la institución.

ANEXO 12

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN CETPRO "LA CATOLICA"



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Piura, 14 de octubre del 2019.

CARTA N° 192-2019/UCV-DEA

**SR.
HECTOR ALEGRÍA LEÓN
GERENTE GENERAL
CETPRO LA CATOLICA
SULLANA**

De mi consideración

Reciba mi cordial saludo, así mismo en nombre de nuestra Universidad César Vallejo, se le solicita el permiso para que los estudiantes **SRTA. TAIRA DEL JESUS SANDOVAL REQUENA**, identificada con **D.N.I. N° 72923143** y el **SR. OSCAR ALDAIR CASTILLO CARMEN** identificado con **D.N.I. N° 75118999**, que se encuentran cursando el **IX** ciclo en la Facultad de Ciencias Empresariales, de la carrera profesional de Administración pueda acceder a la información necesaria para su trabajo de investigación titulado: **"Gestión del talento humano por competencias para incrementar la competitividad en CETPRO La Católica Sullana, 2019"**.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

En ese sentido llegamos a Ud. conocedores de su alto espíritu solidario para que sirva aceptar que su institución sea objeto de este estudio y a la vez sirva de ayuda como sugerencia para su empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,




**DRA. NÉLIDA RODRIGUEZ DE PEÑA
COORDINADORA ESCUELA ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
PIURA**

> **CAMPUS PIURA**
Av. Prolongación Chulucanas S/N Z.I.III
Tel.: (073) 285900 anx.: 5501



fb/ucv.piura
somosucv.edu.pe
#AsíEsLaUCV
ucv.edu.pe