



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA CONSTRUCTORA SEÑOR DE LUREN E.I.R.L.-
CUSCO-2019

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. LEON FERRO, URLENI

LIMA – PERU

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. JUSTINIANO AYBAR HUAMANI

JURADO EXAMINADOR

DR. FERNANDO LUIS TAN WONG

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. EDUARDO DIAZ ZARATE

Vocal

DEDICATORIA

A mi MADRE por todo el amor incondicional que me brinda.

A mi padre VICENTE que desde el cielo me cuida y me guía, aunque él no esté en cuerpo presente, siempre vivirá dentro de mi corazón.

A mi hermana NATIVIDAD por el apoyo emocional, moral y por todos los consejos que me brindó para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A DIOS por darme la gracia de vivir, por permitirme disfrutar de cada momento de la vida y por permitirme terminar esta carrera de Pre grado.

A los Docentes de la universidad Telesup, por esfuerzo y dedicación que realizaron en brindarme sus conocimientos, la cual se les agradece infinitamente.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis es de enfoque cuantitativo. Esta es una investigación de tipo aplicada de nivel descriptivo-correlacional. El diseño de la investigación es no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 60 colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional por conveniencia, es decir el tamaño de la muestra estuvo representado por 55 colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco, se utilizó como instrumento un cuestionario, con un nivel de significancia de 0.836 para la variable gestión del talento humano y 0.839 para la variable comportamiento organizacional de acuerdo al Alpha de Cronbach.

Los resultados concluyeron según la prueba de Correlación de Spearman una relación de $Rho = 0,894$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $56,218 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$), concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the organizational behavior of the company Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

The methodology used for the preparation of this thesis is quantitative approach. This is a descriptive-correlational level applied research. The research design is non-experimental, cross-sectional. The population was made up of 60 employees of the company Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco, a non-probabilistic sampling of an intentional type was used for convenience, that is, the sample size was represented by 55 employees of the company Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco, a questionnaire was used as an instrument, with a significance level of 0.836 for the human talent management variable and 0.839 for the organizational behavior variable according to Cronbach's Alpha.

The results concluded according to the Spearman Correlation test a relationship of $Rho = 0.894$, high positive correlation and a significance of $p = 0.000 < 0.05$, the H_0 was rejected, also according to the Chi square test a value of 56.218 is evidenced > 3.8416 , according to the probability of the value and degree of freedom, which the H_0 was rejected and the H_1 was accepted ($p < 0.000$ less than $p < 0.05$), concluding that both study variables are significantly correlated, determining that there is a significant relationship between the management of human talent and the organizational behavior of the company Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Keywords: human talent management and organizational behavior.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación del estudio.....	20
1.4. Objetivos de la Investigación	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivo específicos.....	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes internacionales	34
2.2. Bases teóricas de las variables	43
2.2.1. Gestión del talento humano	43
2.3. Definición de términos básicos	72
III. MARCO METODOLÓGICO	77
3.1. Hipótesis de la investigación	77
3.1.1. Hipótesis genera	77
3.1.2. Hipótesis específicas	77
3.2. Variables de estudio.	77
3.2.1. Definición conceptual.....	77
3.2.2. Definición operacional.....	78
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	79

3.4. Diseño de la investigación	80
3.5. Población y Muestra de estudio.....	81
3.5.1 Población	81
3.5.2. Muestra.....	82
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	83
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	83
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	83
3.7. Métodos y análisis de datos	90
3.8. Aspectos éticos	92
IV. RESULTADOS	93
4.1. Estadística descriptiva.....	93
4.2. Estadística inferencial.....	101
V. DISCUSIÓN	119
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	119
VI. CONCLUSIONES	124
6.1. Conclusiones.....	124
VII. RECOMENDACIONES.....	126
7.1. Recomendaciones.....	126
ANEXOS	130
Anexo 1: Matriz de consistencia	131
Anexo 2: Matriz de operacionalización	132
Anexo 3: Instrumentos	133
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	136
Anexo 5: Matriz de datos	149
Anexo 6: Propuesta de Valor	151

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de la población de trabajadores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco.....	82
Tabla 2.	Ficha técnica 1: Cuestionario de variable Gestión del Talento Humano	84
Tabla 3.	Baremación de la variable de estudio Gestión del Talento Humano ...	85
Tabla 4.	Ficha técnica 2: Cuestionario de variable Comportamiento Organizacional.....	85
Tabla 5.	Baremación de la variable de estudio Comportamiento Organizacional ...	86
Tabla 6.	Proceso de validación de los instrumentos por juicios de expertos.....	87
Tabla 7.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Gestión del Talento Humano.....	88
Tabla 8.	Estadística del total de elemento gestión del talento humano	88
Tabla 9.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Comportamiento Organizacional.....	89
Tabla 10.	Estadística del total del elemento comportamiento organizacional	89
Tabla 11.	Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.	91
Tabla 12.	Distribución de probabilidades de la prueba estadística del Chi cuadrado.....	92
Tabla 13.	Frecuencia estadística de la variable Gestión del Talento Humano en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	93
Tabla 14.	Frecuencias estadísticas de la dimensión evaluación al desempeño en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco – 2019.....	94
Tabla 15.	Frecuencia estadística de la dimensión los programas de incentivos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco – 2019.....	95
Tabla 16.	Frecuencia estadística de la dimensión la capacitación del personal en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019.....	96
Tabla 17.	Frecuencia estadística de la variable Comportamiento Organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.....	97
Tabla 18.	Frecuencia estadística de la dimensión comportamiento de las personas en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.....	98

Tabla 19. Frecuencia estadística de la dimensión dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	99
Tabla 20. Frecuencia estadística de la dimensión comportamiento de los grupos y equipos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	100
Tabla 21. Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.....	101
Tabla 22. Correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	102
Tabla 23. Correlación de Spearman entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	104
Tabla 24. Correlación de Spearman entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	106
Tabla 25. Correlación de Spearman entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.....	108
Tabla 26. Tabla de contingencia entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	110
Tabla 27. Prueba de chi cuadrado de Gestión del talento Humano y el comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019	111
Tabla 28. Tabla de contingencia entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	112
Tabla 29. Prueba de chi cuadrado de Gestión del talento Humano y el comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	113

Tabla 30. Tabla de contingencia entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	114
Tabla 31. Prueba de chi cuadrado de los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	115
Tabla 32. Tabla de contingencia entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.	116
Tabla 33. Prueba de chi cuadrado la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019	117

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cuatro Niveles del Comportamiento Organizacional	61
Figura 2. Diagrama de diseño	80
Figura 3. Gestión del Talento Humano en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	93
Figura 4. Evaluación al desempeño en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	94
Figura 5. Programas de incentivos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019	95
Figura 6. Capacitación del personal en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	96
Figura 7. Comportamiento Organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019	97
Figura 8. Comportamiento de las personas en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.	98
Figura 9. Dinámica organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco – 2019.	99
Figura 10. Comportamiento de grupos los y equipos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019.....	100
Figura 11. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.	103
Figura 12. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.	105
Figura 13. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.	107
Figura 14. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.	109
Figura 15. Contrastación de la hipótesis gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	111

Figura 16. Contrastación de la hipótesis evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	113
Figura 17. Contrastación de la hipótesis los programas de incentivo y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.....	115
Figura 18. Contrastación de la hipótesis la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos / equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019	117

INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años se ha podido observar que uno de los componentes más importantes en las organizaciones, son las personas y como un ambiente agradable puede ayudar a que las personas puedan desempeñarse eficiente en sus tareas, en este trabajo de investigación se ha podido probar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L.- Cusco - 2019.

Es de gran importancia haber realizado esta investigación, ya que será útil para estudiar, analizar y tomar medidas preventivas en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L., de tal forma poder brindar las alternativas que puedan ayudar a mejorar la organización del personal, su desempeño laboral e incentivarlos a trabajar en equipo entre colaboradores.

Conforme a las investigaciones realizadas, se ha podido ver, que el desarrollo de una organización dependerá de la productividad de los colaboradores que laboran dentro de la organización y de una buena gestión por parte de los directivos.

En el presente trabajo de investigación se desarrolló en el capítulo I el problema de la investigación, donde se describe el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación del estudio y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II se encuentra el marco teórico donde se menciona los antecedentes de la investigación tanto nacional como internacional, las bases teóricas de las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional, culminando con la definición de términos básicos.

En el capítulo III se desarrolla el marco metodológico empezando por la hipótesis de la investigación, las variables de estudio, el tipo y nivel de investigación, el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos y análisis de datos.

En el capítulo IV se podrán ver los resultados que dan cuenta del desarrollo estadístico y los procedimientos realizados, como son: la representación plasmada en tablas y figuras, el análisis de la información y finalmente la interpretación de los resultados obtenidos de esta etapa.

En el capítulo V se ha estimado la discusión.

En el capítulo VI se abordan las conclusiones de la presente investigación: Referente al objetivo general y en contestación a la hipótesis general, se concluye que existe una relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de la empresa constructora Señor de Luren E.I.R.L.-Cusco-2019.

En el capítulo VII se indican las recomendaciones. Para posteriormente hacer notar las referencias bibliográficas, los anexos en donde se encuentra: la matriz de consistencia, matriz de operacionalización, el instrumento y la matriz de datos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La Gestión del Talento Humano y su relación con el Comportamiento Organizacional, son de vital importancia para el funcionamiento y crecimiento de las organizaciones.

La Escuela Europea de Dirección y Empresa (20 de Abril de 2018), considera que la gestión del talento humano es un método estratégico para contar con personas idóneas, el cual corresponde al área de recursos humanos, seleccionar y contratar personas preparadas que lleven a la organización a un nivel competitivo en el mercado, así como también contar con un equipo de profesionales de alto rendimiento.

En el año 2007 un estudio realizado de Hacket Group demostró que las organizaciones que sobresalen en la gestión del talento humano son organizaciones que facturan casi de 15 % de sus competidores. De la misma manera, la encuesta realizada de McBassi & Co.5 resaltó que las empresas que practican las cinco categorías como: liderazgo, compromiso, gestión de fuerza del trabajo, gestión de conocimiento y habilidad de aprendizaje, tienen una mejor estabilidad económica. Por otra parte, un informe de Deloitte que se refiere a diez tendencias globales en cuanto al capital humano al 2017, dio como resultado que el 81 % de las encuestadoras remarcan la importancia de la utilización de métodos de reclutamiento, para tener personas eficientes dentro de las organizaciones. Según los estudios realizados a lo largo de los años, la gestión del talento humano ha demostrado claramente que es importante para el crecimiento, desarrollo e incremento de las utilidades en las organizaciones.

Astudillo, N. E.; Reinoso, C. I.; Ortiz, M. (Setiembre 2017), revista observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador “La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional”, Señala que con el pasar de los años el ser humano, ha adquirido más experiencia en cuanto a sus conocimientos y es fundamental para el éxito de las organizaciones. Por otro lado, considera que a los seres humanos no solo se les vea como para el logro de

objetivos de una organización, puesto que son seres humanos que tienen una vida y cuentan con su propia personalidad, habilidades, dones, etc. Es increíble la evolución de la gestión del talento humano con el transcurrir de los tiempos. Pero sin embargo en la actualidad en Ecuador y en aquellos países en vía de desarrollo, aún hay barreras que no permiten la evolución por la idiosincrasia y cultura. Cabe resaltar que para el logro de metas en una organización se deben practicar el aprendizaje, adaptación y la mejora continua.

Alfaro, S. (2016), la gestión de talento de las empresas peruanas. Según la redacción Gestión manifiesta que, a falta de la motivación y las ganas de trabajar, un personal no se desarrolla adecuadamente en sus labores.

El estudio realizado por Alfaro, ha demostrado que la mayoría de los estudiantes terminan la secundaria sin conocer el talento que tienen y por desconocer su talento, eligen profesiones basados en la economía, el cual les lleva a un campo que no les apasiona. Este suceso es reflejado en las organizaciones, donde se percibe la actitud que posee el individuo, que es un comportamiento tenso en la organización el cual es de perjuicio para la empresa.

La empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L., es una empresa dedicada a la consultoría, elaboración y ejecución de obras civiles que contrata con el estado peruano y con entidades privadas, ya que en la actualidad cuenta con 5 departamentos, tales como: Departamento administrativo, departamento de recursos humanos, departamentos de proyectos, departamento de logística y departamento de contabilidad.

En la empresa se observa que no todos los colaboradores están comprometidos con su trabajo, por lo que se percibe la falta de ganas de trabajar de un grupo de colaboradores. No todos cumplen con la entrega oportuna del trabajo asignado, al no cumplir con la entrega en el tiempo establecido, perjudica la secuencia de los demás trabajos, tal hecho genera un malestar para otro grupo de colaboradores de la empresa, el cual les lleva a trabajar horas extras y terminar el día estresados. Por otro lado, se observa que no todo el personal conoce claramente sus funciones, ya que incumplen constantemente en faltas que perjudica a la empresa y genera una pérdida económica. Así mismo, hay trabajos

que se realicen fuera de la oficina y es difícil la supervisión de esta, por lo que el administrador acepta las demoras constantes de este grupo de colaboradores. Por otra parte, existen disgustos entre compañeros de trabajo, lo cual genera un ambiente incómodo y tenso.

También remarcar que la empresa cuenta con colaboradores eficientes comprometidos con su trabajo, que aportan sus conocimientos en la empresa Constructora Señor de Luren,

En esta investigación se busca encontrar las flaquezas, debilidades, circunstancias que se presentan en la empresa Constructora Señor de Luren, con la finalidad de encontrar las debilidades y contar con alternativas que ayuden a mejorar las variables de estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019?

¿Qué relación existe entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019?

¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019?

1.3. Justificación del estudio

Esta tesis está justificada puesto que se realizó una investigación de la Gestión del Talento Humano y su relación con el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L - Cusco - 2019.

Justificación Teórica

Este trabajo de investigación es de gran importancia, porque la finalidad es conocer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. Cusco-2019.

Considerado que para; Ibáñez, M. (2016), la gestión del talento humano en la empresa es una acción primordial del área de gestión del talento humano, diseñar un ambiente tranquilo, agradable, donde las personas que trabajan en una organización brinden todos sus conocimientos, se enfocan esencialmente en las actividades asignadas y lleguen a cumplir las metas y objetivos grupales, antes del tiempo establecido.

Considerado que; para Chiavenato, I. (2017), el comportamiento organizacional es un campo donde estudia la conducta individual de las personas, que comprende temas como la personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo el comportamiento organizacional tiene una relación con el comportamiento grupal, quiere decir que abarca las normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.

Justificación Práctica

Los estudios demuestran que las personas que laboran en un ambiente agradable, armonioso y con un clima laboral, son personas productivas. Es por ello que los altos líderes que tienen a su cargo un grupo de personas, tienen que velar por la tranquilidad, seguridad y equilibrio emocional de sus trabajadores, para tener personas comprometidas y satisfechos en sus trabajos.

Justificación Metodológica

Este estudio es valioso puesto que nos ayudará a desarrollar personas idóneas en las áreas establecidas que serán un capital del recurso humano para la empresa, puesto que los estudios señalan que las personas que se sientan identificadas en su empresa, se desempeñan adecuadamente mostrando sus capacidades y talentos, donde dejen todo de sí en la empresa, la cual es beneficioso para la organización.

Justificación Social

La formulación y aplicación de las preguntas se realizó para cada una de las variables, que fueron utilizados mediante métodos científicos y otras circunstancias que eran necesarias para ser investigadas, ya cuando se nos acepte la validez y la confiabilidad de este trabajo de investigación, se podrá utilizar en los próximos trabajos de investigación y así mismo será de gran ayuda para las organizaciones, como también para la sociedad en general.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

1.4.2. Objetivo específicos

Determinar la relación que existe entre evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Determinar la relación que existe entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. Cusco. 2019.

Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos/ equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Rosas, E. J., (2018), en su tesis “*Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral: caso Gobierno Regional Pasco-2017*” para optar el grado académico de Maestro, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Bien se conoce que el capital humano es el recurso más importante en todas las organizaciones para el desarrollo de sus actividades, es por ello las empresas se encuentran a la espera de contar con personas altamente preparadas, con la finalidad de que obtengan una productividad eficiente.

Cuyo problema general es:

¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral según personal del Gobierno Regional Pasco 2017?

Cuyos problemas específicos son:

Primero ¿Qué relación existe entre los procesos para integrar personas y los estímulos organizacionales según personal del Gobierno Regional Pasco?

Segundo ¿Qué relación existe entre los procesos para organizar a las personas y los reconocimientos según personal del Gobierno Regional Pasco?

Tercero ¿Qué relación existe entre los procesos de fortalecimiento de capacidades y promoción y asensos según personal del Gobierno Regional Pasco?

Cuarto ¿Qué relación existe entre los procesos para retener a las personas y el desempeño laboral según personal del Gobierno Regional Pasco?

Cuyo objetivo general es:

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral según personal del Gobierno Regional Pasco 2017.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Analizar la relación que existe entre los procesos para integrar personas y los estímulos organizacionales según personal del Gobierno Regional Pasco.

Segundo: Evaluar la relación que existe entre los procesos para organizar a las personas y los reconocimientos según personal del Gobierno Regional Pasco.

Tercero: Establecer la relación que existe entre los procesos de fortalecimiento de capacidades y la promoción y ascensos según personal del Gobierno Regional Pasco.

Cuarto: Conocer la relación que existe entre los procesos para retener a las personas y el desempeño laboral según personal del Gobierno Regional Pasco.

Conclusiones:

En el objetivo general de la tesis mencionada se concluyó que si hay una relación altamente elevada entre gestión del talento humano y motivación laboral según personal del gobierno regional Pasco. Ya que las pruebas realizadas a través de Rho Spearman salieron como resultado de 0.818, el cual representa un valor próximo a 1. Por lo tanto, podemos decir que las variables están directamente relacionadas entre sí y es importante que se promueva a la motivación del personal para llegar a una buena gestión del talento humano.

En el primer objetivo específico de la tesis en estudio, se llegó a la conclusión que, si hay una relación moderada entre los procesos para integrar personas y los estímulos organizacionales según personal del Gobierno Regional Pasco. Por lo que las pruebas realizadas a través de Rho Spearman salieron como resultado de 0.662, el cual representa un valor considerable, puesto que supera el valor de 0.5. Por lo tanto, podemos decir que los indicadores están directamente relacionados entre sí y es importante que las personas estén estimuladas para que se desenvuelvan eficientemente dentro de la organización.

En el segundo objetivo específico de la tesis en estudio, se llegó a la conclusión que si hay una relación moderada entre los procesos para organizar a las personas y los reconocimientos según personal del Gobierno Regional Pasco. Por lo que las pruebas realizadas a través de Rho Spearman salieron como resultado

de 0.628, el cual representa un valor considerable. Puesto que supera el 0.5. Por tanto, demuestra que los indicadores están directamente relacionados y es importante que se reconozca la labor de las personas que desempeñan las diferentes funciones en la empresa, de tal forma los individuos se sientan satisfechos.

En el tercer objetivo específico de la tesis en estudio, se llegó a la conclusión que si hay una relación alta entre el fortalecimiento de capacidades y promoción y ascensos según personal del Gobierno Regional Pasco. Por lo que las pruebas realizadas a través de Rho Spearman salieron como resultado de 0.711 el cual representa un valor próximo a 1. Por tanto, demuestra que los indicadores están directamente relacionados y es importante que las personas se capaciten constantemente para poder ascender a puestos mayores.

En el cuarto objetivo específico de la tesis en estudio, se llegó a la conclusión que si hay una relación moderada entre procesos para retener a las personas y el desempeño laboral según personal del Gobierno regional Pasco. Por lo que las pruebas realizadas a través de Rho Spearman salieron como resultado de 0.671, el cual representa un valor considerable, puesto que supera el valor de 0.5. Por tanto, demuestra que los indicadores están directamente relacionados y es importante que se evalúa el buen desempeño de las personas y así están puedan mantenerse en la organización.

Huaman, E. J. (2018), tesis *“Comportamiento Organizacional y Productividad de los Colaboradores en la Empresa Constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L. Ucayali-2018”*, para optar el grado de Licenciado en Administración, Finanzas y Negocios Globales, de la Universidad Privada Telesup.

Hoy en día las empresas constructoras se ven en la obligación de adaptarse a cambios imprevistos que se presentan en el mercado, estos cambios hacen que las empresas consolidadas pierdan el equilibrio.

Cuyo problema general es:

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018?

Cuyos Problemas específicos son:

Primeo ¿Cómo se relaciona las personas en las organizaciones y la productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018?

Segundo ¿Cómo se relaciona los grupos en las organizaciones y la productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018?

Tercero ¿Cómo se relaciona la dinámica organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018.

Cuyo objetivo general es:

Determinar la relación que existe entre comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Establecer la relación entre las personas en las organizaciones y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018.

Segundo: Establecer la relación entre los grupos en las organizaciones y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018.

Tercero: Establecer la relación entre la dinámica organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018.

Conclusiones:

En el objetivo general se llegó a la conclusión, que si existe una relación espontánea y significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L. Ucayali 2018, por lo que las pruebas de hipótesis que se

realizaron a través de Rho Spearman salieron como resultado de 0.955, lo que viene hacer un valor altamente elevado y próximo al valor 1. Por lo que se puede decir que, si existe un buen comportamiento organizacional habra una productividad por parte de los colaboradores.

En el primer objetivo específico se llegó a la conclusión si hay una relación espontanea, significativa entre las personas en las organizaciones y la productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018, por lo que las pruebas de hipótesis que se realizaron a través de Rho Spearman salieron como resultado de 0.873 lo que viene hacer un valor altamente elevado y próximo al valor 1. Por lo que se puede decir que, las personas en las organizaciones son de vital importancia y ellos son los que llevan adelante a las organizaciones.

En el segundo objetivo específico se llegó a la conclusión de que si hay una relación espontanea y significativa entre los grupos en las organizaciones y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018, por lo que las pruebas de hipótesis realizadas a través de Rho Spearman salieron como resultado 0.730 que viene hacer un valor altamente elevado y próximo al valor 1. Por lo que se puede decir que, es muy importante que en las empresas se trabaje en grupo, ya que esa manera las personas se sientan parte del grupo y puedan producir más.

En el tercer objetivo específico se llegó a la conclusión que si hay una relación espontánea y significativa entre establecer la relación entre la dinámica organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018, por lo que las pruebas de hipótesis realizadas a través de Rho Spearman salieron como resultado de 0.825 que viene hacer un valor altamente elevado y próximo al valor 1. Por lo que se puede decir que es importante que en las organizaciones se establezca la dinámica organizacional para que los colaboradores tengan, una buena productividad en sus tareas que desempeñan.

Risco, W. (2017), en su tesis *“Comportamiento Organizacional y su influencia con el Desempeño Laboral de los Obreros de Construcción Civil de la Empresa*

Constructora CEINSA de la Provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017”, para optar el grado de Licenciado de Administración de Empresas, de la Universidad Privada Telesup.

Las competencias no solo se dan en las empresas de servicio o industriales, también se dan en las empresas constructoras y así mismo para los colaboradores de la empresa. Es por ello que las empresas requieren contar con personas comprometidas que se adapten a nuevos cambios.

Cuyo problema general fue:

¿Cómo influye el comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima-Perú-2017?

Cuyos problemas específicos fueron:

¿Cómo influye la productividad en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima-Perú-2017?

¿Cómo influye la satisfacción en el trabajo en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima-Perú-2017?

¿Cómo influye la rotación en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima-Perú-2017?

Cuyo objetivo general es:

Determinar cómo influye el comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Establecer cómo influye la productividad en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017.

Segundo: Establecer cómo influye la satisfacción en el trabajo en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017.

Tercero: Establecer cómo influye la rotación en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017.

Conclusiones:

En el objetivo general de la tesis de estudio, llegaron a la conclusión que comportamiento organizacional si influye en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017. Puesto que las pruebas de análisis factorial de rotación matricial y Barlett y KMO utilizadas en esta tesis, dieron como resultado el valor de 0.5 el cual es regularmente significativa, motivo por lo que rechazaron la hipótesis nula. En las empresas es muy importante que los trabajadores se encuentren en un ambiente agradable donde se sientan como en casa, de darse el caso estos trabajadores estarán alegres y felices en sus puestos de trabajo el cual repercutirá en el desempeño de sus tareas asignadas.

En el primer objetivo específico de la tesis de estudio, llegaron a la conclusión que la productividad si influye en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017. Puesto que las pruebas de análisis factorial de rotación matricial y Barlett y KMO utilizadas en esta tesis, dieron como resultado el valor de 0.5 el cual es regularmente significativa motivo por lo que rechazaron la hipótesis nula. Por lo que es muy importante que en las empresas introduzcan programas de incentivos para que los trabajadores estén motivados y les lleve a desempeñarse eficientemente en sus tareas diarias dentro de la organización. De tal forma exista una buena productividad por parte de los individuos, lo cual es favorable para la organización.

En el segundo objetivo específico de la tesis de estudio, llegaron a la conclusión que la satisfacción si influye en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca,

Lima. Perú. 2017. Puesto que las pruebas de análisis factorial de rotación matricial y Barlett y KMO utilizadas en esta tesis, dieron como resultado el valor de 0.5 el cual es regularmente significativa, motivo por lo que rechazaron la hipótesis nula. Por lo que es muy importante brindarles un buen trato a los trabajadores, cumplir con sus derechos y hacer que se sientan cómodos en el trabajo. De ser así estas se desempeñarán adecuadamente en el trabajo asignado.

En el tercer objetivo específico de la tesis estudiada se llegó a la conclusión que la rotación si influye en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017. Puesto que las pruebas de análisis factorial de rotación matricial y Barlett y KMO utilizadas en esta tesis, dieron como resultado el valor de 0.5 el cual es regularmente significativa, motivo por lo que rechazaron la hipótesis nula. Si las empresas determinan la necesidad de una rotación, primeramente, tendrá que evaluar y capacitar a sus trabajadores para que no influya negativamente en el desempeño de sus actividades.

Cáceres, M. G. (2019), en su tesis "*Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Camaná - Arequipa 2019*", para optar el grado académico de Licenciado en administración, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Como bien dice el autor Cáceres, la gestión de la municipalidad tiene un periodo de 4 años para el logro de sus proyectos, en su mayoría son personas que desconocen la gestión pública y por ello suelen presentarse diversos problemas en el logro de los objetivos.

Cuyo problema general es:

¿Mostrar la existencia de relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa?

Cuyos problemas específicos son:

¿Mostrar la existencia de relación entre la gestión de talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa?

¿Mostrar la existencia de relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa?

¿Mostrar la existencia de relación entre la gestión de talento humano y la comunicación en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa?

¿Mostrar la existencia de relación entre la gestión de talento humano en la entidad del liderazgo en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa?

Cuyo objetivo general es:

Definir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Definir la relación entre la gestión de talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná, de la Región de Arequipa.

Segundo: Definir la relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná. de la Región de Arequipa.

Tercero: Definir la relación entre la gestión de talento humano y la comunicación en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná, de la Región de Arequipa.

Cuarto: Definir la relación entre la gestión de talento humano en la entidad del liderazgo en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná. de la Región de Arequipa.

Conclusiones:

En el objetivo general de la tesis estudiada, el autor afirma que si hay relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa. Por tanto, el autor llega a la conclusión que hay una relación significativa entre ambas variables. Quiere decir que las variables están relacionadas entre sí y que es importante promover una buena gestión del talento para obtener un buen desempeño por parte de las personas que integran la institución.

En el Primer objetivo específico de la tesis estudiada, el autor afirma que si hay relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de camaná de la región de Arequipa. Por tanto, el autor llega a la conclusión que hay una relación significativa en el primer objetivo de la tesis en mención. Quiere decir que para obtener una calidad de trabajo del desempeño laboral por parte de las personas que laboran en dicha institución, debe existir una adecuada gestión de talento humano por parte de los responsables.

En el segundo objetivo específico de la tesis estudiada, el autor afirma que, si hay relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Camaná, de la Región Arequipa. Por tanto, el autor llega a la conclusión que hay una relación significativa en el primer objetivo de la tesis en mención. Es por ello puedo decir que un trabajo en equipo ayuda cumplir objetivos propuestos.

En el cuarto objetivo específico de la tesis estudiada, el autor afirma que, la Municipalidad Provincial de Camaná, de la región Arequipa, si cuenta con un líder en el campo de gestión humana y el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo, quien se desempeña como clave fundamental en cuanto a la productividad del capital humano de dicha entidad.

Cañari, Y. R. (2017), en su tesis *“Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de*

Jesús 6059. Lima-2016”, para optar el título de Licenciada en Administración, Universidad Autónoma del Perú.

Cuyo problema general es:

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059? Lima-2016?

Cuyos Problema Específicos son:

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el comportamiento individual en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059? Lima-2016?

¿Existe relación entre la motivación laboral y el comportamiento grupal en los docentes de la institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059? Lima2016?

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el comportamiento estructural en los docentes dentro de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059? Lima-2016?

Cuyo Objetivo General es:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” N° 6059. Lima-2016.

Cuyos Problemas específicos son:

Primero: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento individual en los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” 6059. Lima-2016.

Segundo: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento grupal en los docentes de la “Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” 6059. Lima- 2016.

Tercer: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento estructural en los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” 6059. Lima-2016.

Conclusiones:

En el objetivo general de la tesis *motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima-2016*”, el autor llegó a la conclusión que existe una correlación moderada, según el resultado estadístico que se aplicó a través del Rho de Spearman, siendo el resultado de 0.769, demostrando una relación significativamente alta entre las variables de estudio. En el primer objetivo específico de esta tesis citada en mi tesis de estudio, fue estudiada la situación actual, priorizando el factor motivacional frente a las condiciones del trabajo que desempeñan cada uno de los profesionales y el ambiente donde se desempeñaron, dio un resultado correlacional alto, por lo que demostró una relación significativamente alta, según el resultado estadístico aplicado a través del Rho de Spearman, siendo el resultado de 0.854, por lo que concluye el autor, que existe una relación significativamente alta en el primer objetivo específico de estudio.

En el segundo objetivo específico de esta tesis citada en mi tesis de estudio, fue estudiada la situación actual, priorizando el factor motivacional frente a las condiciones del trabajo que realizan de forma grupal, dio un resultado correlacional moderada, por lo que demostró una relación significativamente moderada, según el resultado estadístico aplicado a través del Rho de Spearman, siendo el resultado de 0. 0.672, por lo que concluye el autor, que existe una relación significativamente moderada en el segundo objetivo específico de estudio. Resaltando que el trabajo en equipo ayuda a mejorar el comportamiento y las relaciones grupales.

En el tercer objetivo específico de esta tesis citada en mi tesis de estudio, “Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento estructural en los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”, el resultado fue correlacional moderada, conforme al resultado estadístico aplicado a través del Rho de Spearman, siendo el resultado de 0.609, por lo que concluyó, que existe una relación significativamente moderada. Donde resalta el autor que la

motivación es de gran ayuda para identificarse con una cultura mejorada de normas, valores para la convivencia dentro de las instituciones.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Campillo, O. A. (2016), en su tesis *“Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector Restaurantero de Especialidad Italiana en La Paz B.C.S”*, para optar el Título de Maestría de administración estratégica, Universidad Autónoma de Baja California Sur, México.

En el planteamiento de problema de la tesis en mención, los estudios realizados anteriormente demuestran claramente la relación del capital humano en el sector restaurantero y que es una de las razones que provocó la reducción de la satisfacción al cliente. Es por ello que se investiga para conocer detalladamente las causas.

Cuyo problema general es:

¿Cuáles son los componentes del clima organizacional que repercuten en mayor medida en la satisfacción laboral en los restaurantes de la especialidad italiana en la industria restaurantera en la ciudad de La Paz B. C. S?

Cuyos problemas específicos son:

Primero ¿Determinar cuál es la situación actual del clima organizacional en el sector restaurantero en la especialidad ITALIANA de la ciudad de La Paz Baja California Sur?

Segundo ¿Qué incidencia tiene los componentes del clima organizacional en la satisfacción laboral en los restaurantes de especialidad italiana en la ciudad de La Paz B.C.S?

Tercero ¿Qué papel desempeña la Cámara Nacional de la industria de restaurantes y alimentos condimentados de la ciudad de la Paz Baja California Sur en los procesos de capacitación de sus agremiados?

Cuarto ¿Qué medidas se pueden implementar para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en la especialidad italiana en el sector restaurantero de la Paz B. C.S?

Cuyo objetivo general es:

Identificar y analizar cuáles son los principales componentes del clima organizacional que están incidiendo en la satisfacción laboral del capital humano.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Analizar la situación actual del clima organizacional en el sector restaurantero en la especialidad italiana de la ciudad de La Paz Baja California Sur.

Segundo: Analizar que incidencia tienen estos componentes en el clima organizacional y cómo afecta en la satisfacción laboral

Tercero: Analizar cuál es la función de la Cámara Nacional de La industria restaurantera de la ciudad de La Paz Baja California Sur en el desarrollo del capital humano de los negocios.

Cuarto: Indagar que mecanismos de índole empresarial oferta la CANIRAC en relación al clima organizacional y satisfacción laboral en el sector restaurantero en la ciudad de La Paz B.C.S.

Conclusiones:

En el objetivo general de la tesis estudiada citada en mi investigación, con respecto a los componentes del clima organizacional que afectan a la satisfacción laboral del capital humano en el sector restaurantero en la especialidad italiana de la ciudad de La Paz Baja California Sur, se llegó a la conclusión que: la autonomía y el trabajo en equipo, son los factores causantes de que no haya una satisfacción laboral en la empresa. Al haber una atomía por una parte de los colaboradores en una empresa, el trabajo que desempeñan estará representado por solo una parte del equipo, motivo por el cual no exististe una comunicación fluida entre los integrantes de la empresa, produciéndose una incomodidad y un ambiente desagradable. El cual será percibido por el cliente externo y es de perjuicio para la empresa.

En el primer y segundo objetivo específico de la tesis estudiada, citada en mi investigación, se llegó a la conclusión que es neutro, debido a que el Clima organizacional tiene un valor de 3.92 y la satisfacción laboral tiene un valor de 3.88.

Ya que los colaboradores se muestran desconformes por la incorporación de las dimensiones: satisfacción laboral, originalidad, justicia, presión, trabajo en equipo y salarios, ambiente físico y promoción. Pero si están de acuerdo con la incorporación de confianza, apoyo y relación entre los colaboradores / jefes. Es evidente si se aplica este proyecto a la empresa el cambio será eminente y ayudará a la existencia de un clima laboral.

En el tercer objetivo específico de la tesis estudiada, citada en mi investigación, se determina que CANIRAC es una entidad que da respaldo a la formación y el crecimiento de los recursos humanos, las cuales les proporciona una capacitación permanente, talleres, cursos y certificados, con la finalidad de que las personas se encuentren preparadas, en las diversas tareas que desempeñan en las empresas. Esta entidad es de gran ayuda para toda la población ya que las personas estarán orientadas y preparadas para todo campo.

En el cuarto objetivo específico en cuanto a los mecanismos que oferta la CANIRAC con respecto al clima organización y satisfacción laboral, se termina que los cursos más destacados son la atención al cliente y calidad en el servicio. Así mismo hay cursos gratuitos y otros que tienen un costo.

Albán, M. S. (2015), en su tesis *“Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa “Servicont” del cantón baños de agua santa”*, Para optar el Título de grado académico de Magister en Dirección de Empresas con Énfasis en gerencia estratégica, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador.

En el planteamiento de problema de la tesis estudiada, presenta varios factores que dificultan el desarrollo de sus actividades tales como la mala distribución de funciones, falta de modelo de gestión, bajo desempeño laboral y falta de capacitación para el personal.

Cuyo problema general es:

¿Cómo mejorar el desempeño laboral del talento humano implementando un modelo de gestión que describa las funciones y responsabilidades, el conocimiento de cada proceso y la descripción de las actividades en cada uno de ellos?

En esta tesis de estudio, carece de problemas específicos citados en mi estudio de antecedentes internacionales.

Cuyo objetivo general es:

Diseñar un Modelo de gestión del talento humano para la empresa SERVICONT., del cantón Baños de Agua Santa para mejorar el desempeño laboral y lograr su gestión integral.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Fundamentar teóricamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Segundo: Evaluar el desempeño laboral del talento humano con el que actualmente cuenta la empresa.

Tercero: Elaborar un modelo de gestión del talento humano para la empresa Servicont del cantón Baños de Agua Santa.

Conclusiones:

En el objetivo general de esta tesis de referencia se concluyó que la empresa no realiza pruebas psicológicas que ayude a identificar la capacidad, actitud y la personalidad de las personas aspirantes, por tanto, podemos decir que será imposible conocer la personalidad de los aspirantes.

Los altos ejecutivos de la empresa Servicont son personas cerradas, que no está permitido que los colaboradores se involucren en la toma de decisiones de los gerentes y así mismo, no reciben sugerencias por parte de terceros, esta actitud obstaculiza el crecimiento de la empresa.

En el primer objetivo de esta tesis de referencia se llegó a la conclusión que, con respecto al proceso de selección del personal la empresa no aplica técnicas necesarias para selección de personal como pruebas de conocimiento, entrevistas, exámenes pre ocupacionales. El cual estaría omitiendo conocer la capacidad de las personas y obstruyendo a que las personas se desenvuelvan eficientemente en el campo que dominan. De aplicarse estas pruebas ayudaría a identificar al personal para ubicar en los puestos que corresponden.

En el segundo objetivo se llegó a la conclusión que la empresa no tiene un manual de funciones que le permita conocer al personal sus tareas y responsabilidades, que deben cumplir dentro de la empresa, para así el personal se incorpore prontamente en su puesto de trabajo. Al no contar con un manual de funciones las personas desconocerán de algunas funciones y estarán errando constantemente.

En el tercer objetivo se llegó a la conclusión que, es importante la implementación de una capacitación dirigido hacia la atención del cliente interno y externo, para que con el conocimiento obtenido el personal esté preparado y apto para brindar un buen trato, lo cual le permita a la empresa contar con clientes satisfechos, así como también le ayude a solucionar los problemas internos del personal y exista un trato amable entre compañeros de trabajo.

Mera, V. C. (2019), en su tesis *“Gestión del Talento Humano para el Banco del Pacífico Agencia Juan Montalvo y El Clima Laboral”*, para optar el grado de Título de Ingeniera en Empresas y Administración de Negocios, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador.

El problema que se presenta en esta investigación es que, los colaboradores no trabajan en un ambiente laboral agradable, debido a las exigencias por parte de los usuarios, por las demoras que se presenta el sistema de pagos, lo cual, generan malestar a los usuarios.

Cuya formulación de problema es:

¿Cómo contribuir a mejorar el clima laboral en el banco del Pacífico agencia Juan Montalvo de la ciudad de Ambato?

En esta tesis de estudio, carece de problemas específicos citado en mi estudio de antecedentes internacionales.

Cuyo objetivo general:

Diseñar estrategias para el manejo de la gestión del talento humano y el clima laboral para el Banco del Pacífico de la agencia Juan Montalvo.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Fundamentar teóricamente la administración, procesos administrativos, gestión del talento humano y clima laboral.

Segundo: Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano en el Banco del Pacífico de la agencia Juan Montalvo.

Tercero: Diseñar estrategias para el manejo de la gestión del talento humano y el clima laboral para el Banco del Pacífico de la agencia Juan Montalvo.

Conclusiones:

En el objetivo general de esta tesis estudiada, llegaron a la conclusión que es importante implementar herramientas que conduzcan a un clima laboral en la agencia, con la finalidad de contar con un ambiente agradable, donde todos los integrantes de la compañía se sientan a gusto. Tener presente que es indispensable medir constantemente el clima laboral en la compañía, con la finalidad de mejorar los puntos críticos. Así mismo se requiere iniciar con una serie de procesos sistemáticos para la selección, entrenamiento y capacitación del personal.

En el primer objetivo de esta tesis estudiada, llegaron a la conclusión que esta investigación de referencia está fundamentada debido a que se trabajó con 6 dimensiones básicas para la gestión del talento humano y clima laboral y son: Análisis y descripción de puestos, reclutamiento y selección de personal, orientación e integración, administración de cargos y salarios, evaluación del rendimiento laboral, entrenamiento y desarrollo del personal. Las cuales fueron aplicados a la entidad para tener un resultado certero.

En el segundo objetivo específico de esta tesis estudiada, se llegó a la conclusión que hay varios problemas que se presentan en la agencia y una de ellas es que los colaboradores jaman fueron a capacitaciones por parte de la agencia para mejorar su desempeño laboral, el cual demuestra que la agencia no le da valor al desarrollo de capacidades de su personal. Siendo una barrera para que el personal ponga en práctica todos sus conocimientos, habilidades, actitudes dentro de la empresa. Así mismo la mayor parte de los encuestados no están de acuerdo con el trato que reciben por sus compañeros, provocando este un malestar en el ambiente de trabajo.

En el tercer objetivo específico de esta tesis estudiada, se determinó que existe una necesidad de herramientas que lleve a un buen clima laboral en la agencia, Así mismo se requiere implantar un conjunto de procesos sistemáticos para la selección, entrenamiento y capacitación del personal de forma general en el Banco del Pacífico Agencia Juan Montalvo.

Gallegos, M. V. (2017), en su tesis *“Estrategia de Gestión de Talento Humano en el Hotel Mansión Santa Isabella en al Ciudad de Riobamba”*, para optar el título de Ingeniera en Dirección y Administración de empresas Turísticas y Hoteleras. Universidad Regional Autónoma de los Andes.

En esta tesis estudiada, el autor busca identificar los problemas que existen en el Hotel, para posteriometne realizar cambios necesarios para solucionar la problemática.

Cuyo formulación del problema general es:

¿Una estrategia táctica puede mejorar la gestión del talento humano en el hotel “Mansión Santa Isabella” de la ciudad de Riobamba?

En esta tesis de estudio carece de problemas específicos, citado en mi estudio de antecedentes internacionales.

Cuyo objetivo general es:

Diseñar una estrategia táctica para mejorar la de gestión de talento humano en el hotel “Mansión Santa Isabella” de la ciudad de Riobamba.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Fundamentar teóricamente lo referido a gerencia estratégica y la gestión del talento humano.

Segundo: Diagnosticar la situación actual de los procesos de la gestión del talento humano en el Hotel “Mansión Santa Isabella”.

Tercero: Diseñar la estrategia táctica para la gestión del talento humano en el hotel “Mansión Santa Isabella”.

Conclusiones:

El autor concluyo que la estrategia que se planteo en la tesis de estudio, busca continuar los procesos, que son fundamentales para el reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y la capacitación del talento humano en el hotel Mansión Santa Isabella en la Ciudad de Riobamba. Por lo que los estudios realizados demostró que no han seguido todo los procesos de manera eficiente. De tal forma que plantearon la aplicación de seis procesos que son, incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y la auditoria de las personas, que cada uno de ellos tendría que pasar un proceso y subproceso, por lo que determinaron que se adminsitrará de manera correcta, para el logro de un adecuado desempeño de las personas que laboran en el hotel Mansión Santa Isabella.

Así mismo los instrumentos que emplearon en esta tesis, para la recolección de datos, fueron a través de encuestas y entrevistas, la cual ayudaron a dirigir a la gestion del talento humano para que se de desarrollo eficientemnte.

El autor señala que esta tesis de estudio, fue de gran improtancia ya que se elaboró las estrategias para la gestión de talento humano y mejoraramiento de los procesos para que se aplique en el hotel.

Dender, R. C. (2016), en su tesis *“Gestión del Talento Humano por Competencias de los Docentes de la Carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres”*, para optar el grado de Magister en Administración de Empresas Mención en Planeación. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Esmeraldas. Ecuador.

Según el planteamiento del problema en esta tesis de estudio, los problemas que existen en gran parte, es por la rotación de los docentes en la institución.

Cuyo problema general es:

¿Cómo se desarrolla la gestión del talento humano por competencias en la carrera de ingeniería eléctrica?

Cuyos problemas específicos son:

¿Cuál es la situación actual de la gestión del talento humano por competencias en la Carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres?

¿Qué elementos se deben considerar en la gestión del talento humano por competencias en la carrera de ingeniería eléctrica?

¿Qué competencias deben tener los docentes en la gestión del talento humano en la carrera de Ingeniería Eléctrica?

Cuyo objetivo general es:

Evaluar la gestión por competencias del talento humano en la carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres.

Cuyos objetivos específicos son:

Primero: Recopilar la información sobre el talento humano por competencias y servicios generales.

Segundo: Determinar la situación actual, a través del levantamiento de información en la carrera de ingeniería eléctrica de todos sus colaboradores.

Tercero: Elaborar plan de gestión como propuesta alternativa de mejoramiento continuo

Conclusiones:

En esta tesis estudiada, el autor concluyó que, se identificó a los profesionales de la facultad de Ingeniería y tecnologías de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, que no tienen conocimiento de la importancia de contar con personas que se desempeñan eficientemente en su labor, ya que por el desconocimiento que existe en dicha institución, generan retrasos y además trabajan doble en la parte administrativa. Lo cual afecta a la economía y a la calidad de educación que otorga la Universidad a los estudiantes.

Así mismo, la percepción que reciben los usuarios externos con relación a la carrera de Ingeniería Eléctrica, los resultados dicen que hay flaquezas en lo

académico y en la parte administrativa, por lo que es imposible que se de la union eficiente requerida, en el momento de proporcionar los servicios, por tanto obtaculiza el libre desenvolvimiento de conocimiento de los maestros y el personal administrativo, lo cual perjudica la dinámica de trabajo en dicha institución.

En cuanto a la investigación realizada en la Falcultad de Ingenieria y Tencnología de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, el autor concluye señalando que ve la necesidad de un plan que ayude a las personas que laboran en la intitución, a que se articulen las fases para la toma de las deciciones, teniendo en cuenta, que es importante tener trabajadores preparados, con alto conocimiento en su campo, ya que proporcionarán un servicio de calidad, conforme al plan estratégico que cuenta la Universidad, como así mismo una enseñanza de calidad, de tal manera se genere una satisfacción a los estudiantes y usuarios, para así contribuir con el desarrollo del país.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Gestión del talento humano

Vallejo, L. M., (2015), considera que, a la expresión de talento humano, se le señala a la persona como instrumento no como el capital primordial de la organización, que cuenta con dones, talentos, capacidades propias, habilidades para desenvolverse en la empresa, es por ello que se le determina talento humano, ya que las personas cuentas con varios talentos. Si en una empresa se malogran o se extravían las máquinas o herramientas, estas serán repuestas por los seguros, en cambio si se pierde un capital humano será de perjuicio para la empresa, ya que para compensar se necesitará tiempo, esfuerzo y economía.

La gestión de recursos humanos necesita reclutar, seleccionar, capacitar, compensar, desarrollar, guiar y controlar a las personas, así mismo tener estrategias para el cumplimiento un clima laboral, de tal manera los colaboradores se sientan felices y comprometidos con la empresa.

La gestión de talento humano facilita la expresión de las personas que trabajan en la empresa, la empresa se involucra con las carencias y el anhelo de los colaboradores con la finalidad de apoyarlos, proteger y brindar un desarrollo

personal, mejorando la personalidad y actitud de cada persona que trabaja, el cual viene hacer el recurso más indispensable en la organización, su gente.

Por su parte Cuesta, A, (2015), señala que gestión del talento humano en la actualidad se considera como un elemento valioso en las actividades de las organizaciones. Hoy en día no se considera como un derroche de la economía, muy al contrario, se le considera un activo e invierten cuando su economía les permite a los empresarios, considerando como una inversión a su capital humano. Con el pasar de los años los administradores de talento humano han conocido tres modelos muy importantes a los recursos humanos tales como: costo, activo y capital humano.

La gestión de talento humano es de vital importancia en una organización, por lo que se encarga de las siguientes funciones como, el inventario de todo el personal que trabajan en la empresa, la clasificación, el empeño que le dan las personas en cuanto al desarrollo de sus actividades, las estrategias de comunicación en la organización, las capacitaciones que brindan al personal, estudios del clima laboral y la motivación, la planificación del trabajos, salud de trabajadores, seguridad e higiene, los diversos planes que se realizaran en pos de mejora de la organización de los recursos humanos, planillas, salarios y control, etc. Es importante señalar que hoy en día se le considera la gestión de recursos humanos como, la esencia de direccionar la gestión la administración empresarial.

Por otro lado, para Chiavenato, I. (2018), es el tiempo del conocimiento que aparecen grupos administradores del talento humano, que remplazan al departamento de recursos humanos, las cuales delegan las funciones a los gerentes de toda la empresa y estos se encargan de la gestión de recursos humanos y las otras tareas no tan importantes lo subcontratan a personas que estén interesadas. Los administradores de talento humano se eximen del trabajo operativo y se encargan de brindar una orientación interna, a fin de desarrollar un trabajo estratégico en todas las circunstancias que se pudieran presentar en el futuro de la empresa y de las personas que laboran en la organización. Teniendo amplio conocimiento las personas podrán solucionar todos los problemas que se presenten, lo cual les convierte en personas eficientes, capaces de cuidar y gestionar los recursos de la empresa. El giro será inmenso que a los colaboradores

se les considerara miembro de la empresa, por lo que tomarán las decisiones correspondientes cada quien, en las tareas asignadas, las cuales llegan a los objetivos fijados que permitirá satisfacer las necesidades del cliente.

Así mismo Ibáñez, M. (2016), la gestión del talento humano es el desarrollo de actividades que son utilizados para el crecimiento, mantenimiento y protección del esfuerzo de los individuos que laboran en las organizaciones; La experiencia, la vitalidad, la sabiduría, la capacidad, la actitud y todos los dones que cuenta el individuo como parte de la organización, a favor de la misma organización y del país en el que se encuentra.

Las organizaciones deben de direccionar a sus colaboradores y practicar todos los medios necesarios para llegar a un buen clima laboral, facilitándoles una seguridad social y seguridad en sus puestos de trabajo, todo ello será con la finalidad que las personas que laboran se sientan identificados, orgullosos, felices, conformes y parte de la organización. Por lo tanto, les llevará a un ambiente donde cada trabajador puede desenvolverse adecuadamente en la organización, demostrando todo sus talentos, conocimientos, habilidades y destrezas. De tal manera harán propios sus objetivos y trabajaran con intensidad hasta llegaran a los objetivos que se propusieron, el cual será beneficioso para el crecimiento de la organización.

Para Llanos citado por Armas, Y. M; Llanos, M D; Traverso, P. A. (2017), la gestión del talento humano está vinculado con las organizaciones, no solo de nombre sino también en la práctica, durante los últimos 20 años ha estado ejerciendo un papel muy importante en las organizaciones, hasta considerarse en la actualidad una herramienta fundamentales para el éxito de la gran parte de las organizaciones, al punto de considerarse que la calidad, la gestión y planificación de estrategias son el cimiento para el desarrollo de las actividades. El cual los individuos en las organizaciones son de vital importancia y merecen que se les respete, valore y se les proporcione un ambiente laboral agradable. Como lo señala el autor los individuos cuentan con la capacidad necesaria para el flote de la organización y es importante ya que es el motor que necesita para su funcionamiento, mantenimiento y crecimiento de las organizaciones. Sin ellos la

empresa no podría manejarse por sí solo. Es por ello la importancia de la valoración y el buen trato hacia todas las personas que laboran en una organización.

Aspectos Fundamentales

Ibáñez, M. (2016), señala que los hay 3 aspectos básicos importantes como: El aspecto legal, son de vital importancia en las organizaciones, debido a que establece los reglamentos y normas, para poner en práctica las políticas de la empresa, el aspecto técnico, que se encargara de velar por el reclutamiento, selección, pagos y bienestar laboral entre otros y el aspecto humano, que es el esfuerzo que pone una persona para desarrollar sus actividades dentro de la organización y también el trato que recibe en cuanto a sus actitudes, emociones, incentivos entre otros que mantendrán a una persona en una estabilidad emocional.

Por otra parte, Chiavenato, I. (2018), menciona que, los aspectos fundamentales de la administración moderna son: Las personas como seres humanos, que cuentan sus propias experiencias, habilidades y talentos, el cual es importante para el desarrollo de una organización. Las personas como activadores de los recursos en la organización, se encargará de capacitar a su personal en las áreas que se encuentran para los cambios que se presenten, buscando las mejoras de la empresa. Las personas como asociados de la organización, este campo se encarga de las inversiones económicas que realizan en cuanto su personal, incentivos que lanza la compañía para un desenvolvimiento total del personal. Las personas como proveedora de talentos, se encarga de fortalecer las habilidades que cuenta cada trabajador con la finalidad de maximizar su potencialidad. El personal como el capital humano de la organización, es el capital más valioso e importante de toda la organización que se encargará del manejo total de la administración de la organización.

Características de la Gestión del Talento Humano

Ibáñez, M. (2016), describe dos características fundamentales.

El talento humano no es propiedad de la empresa, la sabiduría, los conocimientos, las capacidades y otras facultades son propias de la persona, las cuales dependerá del individuo poner en práctica toda su sabiduría en la empresa. Así mismo no se le puede obligar a trabajar a nadie, con un sueldo en el que no

esté de acuerdo el trabajador, los tiempos han cambiado y las personas tienen la plena libertad de trabajar donde les agrada.

Las experiencias, los conocimientos y habilidades son invisibles no se puede tocar, la inteligencia humana es la única que puede innovar, activar, estimular a diario y llevar hacia adelante a una empresa, ya que puede mejorar por medio de las personas los descubrimientos e innovaciones.

Por su parte para Chiavenato, I. (2018), en su libro señala que las Características de la gestión del talento humano.

Es un ambiente donde las personas muestran sus talentos y dones, por lo que se les llama espacio de conocimiento, así mismo se estudia las estrategias en cuanto a la planeación estratégica de la gestión de recursos humanos, lo cual es fundamental en la gestión moderna. La gestión de talento humano agrupa a los individuos para posteriormente capacitar con el fin de adiestrar y estos aporten su sabiduría dentro de la empresa, por lo que se les exigirá aprender cada día más y el grupo de individuos se encontraran en un ambiente competitivo, todo ello con la finalidad que garantice la utilización de todos los recursos necesarios para el éxito de la empresa.

Reclutamiento del personal

Chiavenato, I. (2018), menciona que:

El reclutamiento es un proceso en el que la organización atrae candidatos para una selección, en esta etapa se utilizan una serie de técnicas y procedimientos, para así encontrar postulantes potenciales y calificados que puedan ocupar los puestos requeridos en la organización. Existen reclutamientos internos y externos: El reclutamiento interno busca ubicar a trabajadores que se encuentran laborando dentro de la misma organización, en un puesto más agradable y beneficioso para la organización y para el trabajador, donde esta pueda desenvolverse de manera eficiente en su campo. El reclutamiento externo busca atraer a personas que se encuentran fuera de la organización, para que posteriormente puedan pasar el proceso de selección de personal.

Por su parte Ibáñez, M. (2016), seña que:

El reclutamiento del personal es atraer y encontrar candidatos con amplio conocimiento, preparados para ocupar el cargo que está vacante en la organización. La etapa de reclutamiento consiste en atraer un alto número de candidatos para seleccionar al indicado y pueda ocupar el puesto disponible. El propósito de reclutamiento inicia con atraer candidatos y termina con la recepción de solicitudes de empleo.

Hoy en día el desarrollo de la informática permite a todo los empresarios dejar de lado lo tradicional en el reclutamiento del personal, para reclutar ejecutivos que se encuentren altamente preparados para el campo que se requiere en la organización, lo cual atrae personas con amplio conocimientos desde cualquier parte del mundo, a través de la internet.

Así mismo Montolivo, S. (2019), precisa que:

El reclutamiento es la etapa de convocar candidatos que tengan habilidades requeridas, las cuales serán seleccionados y posteriormente capacitados para cubrir la vacante disponible en la empresa. El reclutamiento interno tiende a buscar candidatos dentro del grupo de trabajadores que se encuentran laborando en la empresa, por lo que les estimula brindando oportunidades de crecimiento, superación personal y profesional. En cambio del reclutamiento externo busca profesionales competentes con amplio conocimiento en el mercado externo, que sean de aporte para la empresa.

Selección del Personal

Chiavenato, I. (2018), menciona que:

La selección del personal se asemeja a un filtro, que solo deja ingresar a personas preparadas que cuenten con los requisitos que solicita la empresa. Así mismo la selección busca encontrar candidatos adecuados para puestos específicos donde se mantenga o aumente el desempeño humano, de tal manera desarrolle sus competencias y sean de aporte para la organización. Si toda las personas fueran iguales, no habria necesidad de la selección del personal. Pero la

realidad es otra, cada persona es diferente a otra, la cual cuentan con sus propias habilidades, experiencias y conocimientos.

Por su parte Ibáñez, M. (2016), señala que:

Una empresa tiene toda la libertad de seleccionar y decidir a quien deba contratar en la organización. La empresa es responsable y asume el riesgo al contratar a una persona para el puesto vacante, la cual es una de las decisiones más importante la que deba tomar. La sección del personal se define como un proceso técnico científico que busca a la persona con el perfil que necesita la organización, por lo que debe tener conocimientos adquiridos, dones y otras cualidades aptas para cubrir el puesto.

La selección del personal es un proceso que se realiza en las empresas, la finalidad es encontrar a la persona idónea para posteriormente capacitarle y esté se encuentre preparado para cubrir la vacante disponible de manera eficiente. Si la empresa omite este proceso estará en graves problemas, ya que no habrá seleccionado a la persona para el puesto requerido y tendrá consecuencias, por lo que perjudicará a la empresa y al grupo de trabajadores. Es por ello la necesidad de la importancia de seleccionar al personal de manera sistemático y de acuerdo a los procedimientos técnicos y científicos.

Así mismo Montolivo, S. (2019), precisa que:

El proceso de selección del personal tiene el propósito de medir la capacidad del desempeño de la persona que desea ocupar el puesto. En esta etapa por lo general se encuentran el psicólogo de la empresa, el personal del área de recursos humanos, jefe del área de la vacante disponible. Esto varía, en empresas pequeñas delegan a sus gerentes para esta función. En otras empresas buscan encontrar al candidato a través de agencias que se dedican especialmente al departamento de recursos humanos.

Contratación del personal

Ibáñez, M. (2016), señala que:

El contrato de trabajo viene hacer el documento legal laboral, en la que el objetivo es un acuerdo de prestación de servicios personales, a cambio de recibir

una remuneración económica por una contraprestación de servicios, en la que se señala las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo.

La Ley general del trabajo señala que, el contrato viene hacer un acuerdo voluntario entre 2 partes, en este caso es el trabajador y el empleador, en el contrato se describe detalladamente todo lo que debe hacer el trabajador y por la otra parte lo que deberá cumplir con la remuneración acordada el empleador.

Todos los contratos se pueden celebrar de manera indeterminada o pueden estar sujetos a modalidad. El contrato Indeterminado quiere decir que puede darse de forma verbal o escrita, en cambio el contrato sujeto a modalidad, necesariamente tiene que darse por escrito y con una fecha establecida, en la cual se deberá señalar la fecha pactada.

Existe un periodo de prueba y son tres meses, la cual al término protegerá al trabajador contra el despido arbitrario que se pueda presentar, también es posible que las dos partes se pongan de acuerdo, para ampliar un plazo mayor para el periodo de prueba, esta se daría cuando exista un proceso de capacitación o adaptación, la cual debe ser justificada. Si hay una ampliación de periodo de prueba debe quedar por escrito. Sí el periodo de prueba es de seis meses, se habla de personas que requieren mayor tiempo y es el personal calificado o técnico. Cuando se habla de un año es el personal de dirección, que requiere de tiempo para conocer el manejo de la organización.

Programas de inducción al nuevo trabajador

Ibáñez, M. (2016), seña que:

La inducción o bienvenida es ubicar al nuevo trabajador contratado dentro de la empresa específicamente en el área en el que se desempeñará y este conozca claramente las actividades las cuales debe desarrollar en la empresa, lo cual le permita un amplio desenvolvimiento y por ende un resultado eficiente. Así mismo las organizaciones hacen que los nuevos trabajadores conozcan de la cultura, la historia, la filosofía que tiene la empresa y conozca a los directivos. La finalidad de la inducción es que el nuevo trabajador se integre en la empresa, conozca los objetivos que cuenta la empresa y le permita ser productivo desde el primer día, así mismo le permita reducir su angustia, permitiéndole un amplio

conocimiento y seguridad, para así involucrarse en ella. Lo cual se evitará pérdidas económicas en la empresa, lo que es beneficioso en las organizaciones.

La experiencia de los primeros días del trabajador es la clave para la adaptación en la empresa y pueda desempeñarse de manera esperada.

En este proceso se le da a conocer al nuevo trabajador toda las responsabilidades y tareas las cuales deba cumplir, como también brindarle toda la información en cuanto al trabajo que desempeñará en el puesto a ocupar.

Dimensiones de Gestión del Talento Humano

Chiavenato, I. (2018), en su libro menciona que:

La administración de recursos humanos realiza una serie de procesos fundamentales de la administración, las cuales son: la planificación, organización, dirección y el control, por lo que es primordial la integración de las personas en las compañías para el desarrollo de las actividades y para que a través ellas se logren los objetivos.

Dimensión: Evaluación al desempeño

Chiavenato, I. (2018), es el interés que le da el individuo en las diferentes actividades que desarrolla en las organizaciones, para llegar a las metas establecidas y al logro establecido en función a la labor que desempeña. Así mismo es el procedimiento que servirá para medir las capacidades, habilidades, talentos de la persona y sobre todo el aporte que le proporcionará a la organización que representa. Además, es un medio para identificar el dilema en cuanto al control, organización, incorporación de personas a la organización, falta de conocimientos y sobre todo identificar los puntos bajos en la organización de tal forma, mejore en el día a día y pueda ser competitivo.

Así mismo Cuesta, A. (2015), señala que el desempeño laboral es:

El procedimiento indispensable que se realiza en la gestión de talento humano en las organizaciones, es conducir a la valoración del rendimiento de las personas que trabajan en la organización. Si hablamos de la evaluación por competencias, la valoración que se le otorga es aún más importante, debido a que

estamos hablando de la retroalimentación que se brinda a la evaluación del desempeño para la designación de puestos por competencias. Si no tomamos en cuenta estos puntos estamos creando puestos muertos, el cual afectaran negativamente en la productividad de la empresa.

Por otro lado, Vallejo, L. M. (2015), dice que el desempeño laboral:

Es el interés que presenta la persona en las diversas actividades como, habilidades, talentos, y el potencial de desarrollo. La evaluación es el procedimiento que supervisará la importancia que le da cada trabajador y si esta cumple con el requerimiento establecido por la empresa para cumplir la función del trabajo que desempeña.

Dimensión: Programas de incentivos

Vallejo, L. M. (2015), menciona que actualmente no es suficiente solo pagar un sueldo o salario a las personas por el tiempo y dedicación que brindan a la empresa, es importante una motivación constante por parte de la empresa hacia las personas, la finalidad es que los individuos estén comprometidos con la organización y pongan todos sus conocimientos en las actividades que desempeñan hasta llegar a superar el máximo de su potencial. Así de esta manera llegaran a las metas establecidas por parte de la empresa y esto será beneficioso para el porvenir de la organización.

Para Chiavenato, I. (2018), los incentivos o recompensas, es un intercambio entre las personas y la organización, por lo que la organización lo vé como una inversión, lo cual le producirá un rendimiento óptimo a la organización. En tanto el personal de la empresa lo vé como una inversión personal, la cual le brindará empeño, dedicación, esmero, tiempo, esfuerzo en la organización, por lo que se le conoce como equilibrio entre ambas partes.

Estos incentivos son reflejados de manera salariales, premios, reconocimiento, prestaciones, etc.

Las organizaciones estan dispuestas a cubrir todo los costos que demanda, con la finalidad de llegar al los objetivos y a los resultados de la organización.

Dimensión: Capacitación del personal

Ibáñez, M. (2016), la capacitación es el procedimiento educativo de aprendizaje que se da en un corto tiempo, el cual se desarrollan un conjunto de métodos establecidas, según la necesidad de la empresa y estará dirigido por personas especialistas capacitados en la materia. Esto estará dirigido a un grupo de personas que la empresa seleccione, con el propósito de que adquieran conocimientos, indaguen hasta despejar sus dudas, cambien su mal comportamiento y esto les ayude a desarrollar las capacidades y talentos las cuales serán inclinados a la organización según sean las necesidades del trabajo que realiza.

La capacitación será para el progreso personal del individuo y de la organización. Tal es el motivo que a la capacitación que realiza la organización no se le vea como un gasto, muy al contrario, se le debe ver como una inversión, ya que la capacitación nos ayudará reducir y eliminar todo lo negativo que afecta a la empresa.

Por su parte Cuesta, A, (2015), considera que:

La capacitación al personal está vinculada con la capacitación y la enseñanza y entrenamiento de la persona que labora en una empresa. La cual le ayudará a la persona a organizar dirigir las diversas actividades de que se realizan en la empresa, a partir de una planificación que ya está constituida. El resultado de la capacitación dará un resultado impactante en las organizaciones.

Para Vallejo, L. M. (2015), precisa que:

La capacitación en el procedimiento de incremento de habilidades en los individuos, con el propósito de que sean personas preparadas y se desenvuelvan positivamente en las labores que desempeñan, logrando las metas proyectadas por parte de la organización y estas sean beneficiosos para la organización. La finalidad a incitar a una capacitación a los individuos es que contribuya en la conducta de los individuos y aumente el interés y su productividad.

Así mismo Chiavenato, I. (2018), la capacitación es un método para mantenernos firmes y ocupando una función en el trabajo. En la actualidad la

capacitación en una forma de desarrollar las habilidades que cuentan las personas, con el propósito de que personas sean progresivas y ayuden a mejorar los procesos de las actividades para llegar a las metas establecidas por parte de la empresa. Las capacitaciones llevarán a la organización a un ingreso económico favorable, debido a que permitirá a los trabajadores aportar todos sus conocimientos en la empresa y esto les llevará un resultado efectivo. Así mismo la capacitación es una manera de darle un valor alto a la organización, a los clientes internos y externos de la organización. Así mismo fortalece la inteligencia de los individuos de la empresa y es responsable de crecimiento de la intelectualidad del individuo.

Indicadores del desempeño laboral

Chiavenato, I. (2018), menciona que :

Las organizaciones estarán atentas, a que los colaboradores se desempeñen adecuadamente en sus puestos de trabajos, es por ello que presenta 5 puntos muy importantes como son:

- **Realimentación**, ayudara a identificar la relación del individuo con las personas con las que se relaciona en cuanto su conducta y habilidades.
- **Desarrollo**, este punto habla de que cada persona debe conocer cuáles son las habilidades en la que resalta y cuáles son los puntos en la que carece de conocimiento.
- **Relaciones**, permitirá identificar la relación que tiene el individuo con sus compañeros, gerentes y otras personas que le rodea, para mejorarlo.
- **Percepción**, este punto ayudará conocer la imagen que tiene el individuo y las personas que le rodean que piensan de él.
- **Potencial de Desarrollo**, este punto permite conocer el punto más resaltante en su trabajo, así de esa manera saber si se le puede confiar áreas destacadas en la organización.

- **Asesoría**, este punto solicitará a la empresa información que permita identificar el desempeño de personal con la finalidad de direccionar a la organización hacia un buen camino.

Indicadores de programas de incentivos

Vallejo, L. M. (2015), los incentivos son estímulos que brinda la empresa para mejorar el desempeño de los individuos en las organizaciones. Los cuales se les proporcionarán a través de las mejoras salariales, las recompensas, seguridad en el trabajo, puestos específicos que llevarán al crecimiento personal y un desarrollo adicional.

- **Mejoras salariales.** - se da cuando la empresa o empleador paga a sus trabajadores un pago más alto de lo que establece la ley. Se puede dar debido a la productividad de la empresa, como también por un desenvolvimiento favorable del individuo en la empresa o también por voluntad propia de la empresa o empleador. Si el individuo cuenta con una estabilidad económica, estarán felices y esto reflejara en el trabajo que realizan.
- **Vacaciones.** - toda persona que se encuentra trabajando en las empresas si trabajan 6 días a la semana y han realizado 260 días al año, tienen derecho a sus vacaciones. Así mismo las personas que trabajaron 5 días a la semana y han trabajado 210 días al año gozan de las vacaciones de 30 días calendario, la cual consiste en que el trabajador tiene un descanso físico sin interrupciones y debe ser pagado. Estas vacaciones se dan con la finalidad que el cuerpo se recupere de todo el desgaste del trabajo prolongado que tuvo y durante el tiempo de descanso se conecte con sus familiares y amigos.
- **Premios**, estas pueden ser premios monetarios o extra monetarios que se le otorga al individuo con la finalidad de motivar. Que se le da a través del sueldo y premios salariales que ayudara a que la personas estén comprometidas con sus responsabilidades dentro de la empresa. Así mismo se llama premios extra monetarios a los puestos

más interesantes, a la estabilidad en el trabajo y a otras oportunidades que la organización le puede ofrecerle al individuo.

Indicadores de capacitación del personal

Chiavenato, I. (2018), afirma que:

Los individuos a través de la capacitación obtendrán sabiduría, que ayudará en el desarrollo de sus funciones y presenta las siguientes etapas:

- **Transmisión de información.** - A través de la información conoceremos todos los procedimientos, sucesos de la organización, tales como: la organización de la empresa, todos los productos y/o servicios que ofrece al cliente interno y externo, las políticas que cuenta, entre otros.
- **Desarrollo de habilidades.** - Permitirá al individuo al desempeño en sus actividades diarias, tanto en la ejecución y operación de sus tareas programadas, como también a la operación de las herramientas de trabajo con las cuales realiza sus actividades.
- **Desarrollo de actitudes.** - Este campo ayudará a los individuos se comporten a la altura de las circunstancias, manteniendo una inteligencia emocional cuando se presenten las dificultades en el trabajo, de tal forma cooperen con los clientes internos, externos y la organización.
- **Desarrollar conocimientos.** - nos ayudará adquirir conocimientos y algunos criterios para ayudar a las personas a que no sean conformistas, muy de lo contrario siempre estén abiertos a toda la oportunidad que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades.

2.2.2. Comportamiento organizacional

Chiavenato, I. (2017), es un estudio que se realiza al individuo y grupos de individuos que ejercen una labor en las compañías, que a la vez los individuos están en un espacio activo, variable y desafiante; este estudio se encarga del predominio

que todos los individuos ejercen en las compañías y el predominio que las compañías ejercen en ellos, quiere decir que existe una reciprocidad entre los individuos y la compañía. Así mismo es un método académico que surgió con un conjunto de disciplinas de conocimiento, con la finalidad de analizar los comportamientos de los individuos en las organizaciones.

Por otro lado, se define al comportamiento organizacional el espacio de aprendizaje que engloba los emprendimientos y alteraciones que presentan los individuos o grupos de individuos y aquellos que se encuentran en la busca de objetivos, estrategias, tácticos y diversas operaciones que puede ser a corto, mediano y largo plazo. Todo ello con la finalidad de ser competitivos y sostenibles en el tiempo.

Por lo tanto, es de suma importancia que los empresarios o personas que trabajen dentro de ellas, le den la importancia al comportamiento organizacional, para que prevean y se anticipen a la dirección de las compañías hacia el logro de los objetivos.

Para Robbins, S. P.; Judge, T. A. (2017), el comportamiento organizacional es una disciplina que busca indagar los acontecimientos de las personas, grupos de personas y la estructura que presente con referencia al comportamiento en una organización, con el objetivo de poner en práctica esta disciplina en las organizaciones y obtener un resultado eficiente. El comportamiento Organizacional cuenta con 3 puntos muy importantes y que son: individuos, grupos y estructura. Así mismo estudia todo lo que los individuos realicen en una organización y como puede perjudicar el comportamiento de los individuos a la organización, el comportamiento organizacional estudiará todas las circunstancias que se presenten en el campo laboral tales como: la ausencia de trabajadores, rotación de trabajadores, rendimiento del personal, el desempeño del personal y la gestión.

Por su parte Alles, M. (2018), señala que el comportamiento organizacional está vinculado con la conducta del ser humano dentro de las empresas, quiere decir desde la jerarquía hasta las personas de apoyo, se observa como el comportamiento de las personas en grupos e individualmente ejercen su trabajo y se desenvuelven en su cargo, ya sea como jefe, la reacción frente a los problemas

que se presentan, la vinculación a los procesos de sus actividades, al crecimiento de la empresa y entre otras cosas qué se presentan dentro de una organización, ya sea en empresas grandes o pequeñas. Cabe señalar que los problemas que se presenten en cada organización serán generales y muy diferentes a otras organizaciones.

El estudio del comportamiento organizacional nos permitirá saber y entender de la forma correcta al comportamiento de los individuos, para analizar todos los sucesos y mejorar las circunstancias, las relaciones, las conductas, etc., de los individuos dentro de una organización.

Para los autores Griffin, R.; Phillips, J. ; Gully, S. (2017), señalan que, al comportamiento organizacional en las diferentes organizaciones se les ha visto desde diferentes puntos y dinámicas. El cual va procediendo al desarrollo en el campo de influencias a lo largo de los años, vinculándolo a las personas con las máquinas de trabajo, hasta darse cuenta y darle la importancia que se necesita, ya que el comportamiento organizacional es importante en las organizaciones por lo que son las vivencias de los individuos, el relacionamiento de los individuos dentro de la empresa, las actitudes y la gestión del personal dentro de las organizaciones. El estudio del comportamiento organizacional permite conocer al individuo desde un punto de vista más práctico, como lo conductual, procesal, y estructural dentro de la compañía. El resultado de un estudio, te permite conocer las fortalezas y debilidades de la organización, de tal forma se tomen las medidas necesarias para el mejoramiento del ambiente de trabajo en una organización y por ende se llegue a un buen comportamiento organizacional.

Para Agüero, A.; Sebastián, B.; Ferramdez, L.; Mora, B. (06 de junio 2017), teniendo en cuenta que las personas dentro de una organización tienen el propósito de cumplir con sus objetivos propuestos.

El comportamiento organizacional se encarga del análisis del comportamiento de las personas dentro de una organización y de las malas actitudes optadas por las personas, las cuales son de perjuicio del desenvolvimiento y rendimiento de ellos mismos. Hacer el estudio del comportamiento organizacional ayudará a que las personas que laboran en las

organizaciones se desempeñen positivamente, las cuales le conducirá al cumplimiento de objetivos y del logro de metas y de la organización. En este sentido como un buen comportamiento organizacional puede conducirles a las personas al logro de un desempeño esperado por las organizaciones.

Características del Comportamiento Organizacional

Chiavenato, I. (2017), para este autor el comportamiento Organizacional tiene una forma particular y están definidas, aun cuando no se ha declarado como una ciencia. Más que todo es un campo de varias disciplinas del conocimiento del individuo y es muy importante el entendimiento en las organizaciones. Las características principales son:

Que es una disciplina científica aplicada, el objetivo en esta disciplina en ayudar a los individuos a llegar al máximo nivel del desempeño dentro de la organización. La introducción busca que el individuo se encuentre a gusto y feliz con el trabajo que desempeña. Esto ayuda a que exista una competitividad y estabilidad de la organización el cual será beneficioso para alcanzar el éxito.

Se enfoca en las contingencias; de esta manera estará informado de todo lo que sucede en la organización, con la finalidad de guiarlos y llegar al más alto logro. Es utilizado este enfoque debido a que no existe un solo enfoque de guiar a las organizaciones y a los individuos.

Utiliza enfoques científicos; debido a que se basa en la formulación de hipótesis de los hechos del comportamiento en las organizaciones y esta sea probada en los conocimientos de las vivencias. Este comportamiento organizacional está basado en las indagaciones de procedimientos que pertenece al método científico.

Sirve para administrar a las personas en las organizaciones; estas son empresas que están activos y con una sorprendente actividad. Así mismo son empresas sociables ya que están conformados por individuos. El objetivo de este comportamiento es que los individuos y las organizaciones se puedan entender cada día más. Ya que es muy importante para los directivos y todas las personas que en ella se encuentren.

Se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento; las cuales son: Ciencias políticas del cual obtiene las normas relacionados al poder, la antropología que se encarga de estudiar el comportamiento de las organizaciones, la psicología que estudia la personalidad de los individuos, la psicología social que estudia el comportamiento grupal; las relaciones de las personas; las decisiones que tomaran; etc., la sociología organizacional, estudia el sistema de las organizaciones y los hechos de la organización.

Está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como el sistema de las organizaciones, las actividades de las organizaciones y la gestión de los individuos o recursos humanos.

Cuatro Niveles del Comportamiento Organizacional

Perspectiva heterogénea, son las circunstancias de interrelación que se presentan en el exterior de la organización. Se trata del estudio de la relación que tiene la organización con los proveedores y así mismo con los clientes. Es muy importante conocer el comportamiento que presenta, por lo que todo lo que sucede reflejará e influirá en el crecimiento de la organización.

Macroperspectiva, estudia el comportamiento de toda la organización en todas sus dimensiones como su estructura, cultura, diálogo, decisiones que se tomen, etc., para conocer los puntos críticos y favorables de la organización con la finalidad de fortalecer los puntos altos y mejorar las flaquezas.

Perspectiva intermedia, este estudio ve todo el comportamiento de los individuos que integran los grupos y equipos dentro de la organización. Así mismo observa la interrelación, sociabilización, rendimiento y las decisiones que se toman dentro del grupo.

Microperspectiva, observa el comportamiento de las personas que trabajan individualmente dentro de la organización su desenvolvimiento, actitudes, el impulso que tienen para trabajar y todo lo relacionado para el rendimiento en el trabajo.

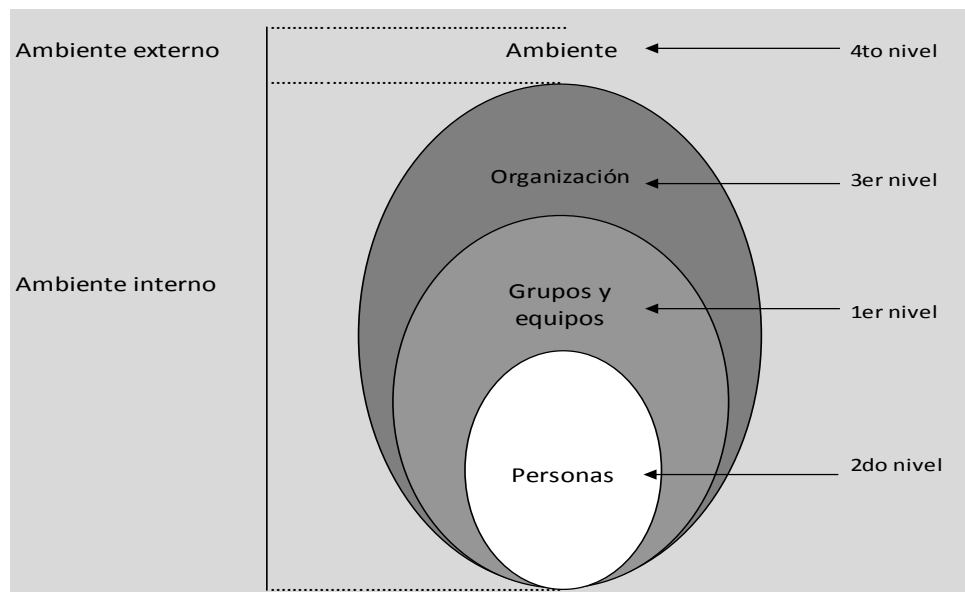


Figura 1. Cuatro Niveles del Comportamiento Organizacional

Fuente: Chiavenato, I. (2017).

Los nuevos desafíos del comportamiento organizacional

En la actualidad las organizaciones están cambiando, están situados en un ambiente activo altamente competitivos y además las organizaciones se están fusionando con otras. Los diversos comportamientos organizacionales, dependerá directamente de los individuos y grupos de individuos que conforman las organizaciones. Todos los días se estarán presentando diversas situaciones de formas muy distintas, en la cual los altos ejecutivos se encargarán de encontrar las soluciones.

Cuatro modelos de comportamiento organizacional

Alles, M. (2018), señala que:

En los modelos se describen la ejecución de la administración de un ciclo a mas, sin ninguna evolución, en la actualidad varios de los modelos se ejecutan en las organizaciones, como también dos áreas puedes ser distintas entre sí.

En el modelo autocrático, los que tienen el poder de mando deciden lo que deben hacer las personas que laboran en la empresa. Prácticamente las personas cumplen ordenes en la empresa. Por lo general los individuos que laboran bajo el mando de este líder suelen recibir un salario bajo y también el rendimiento no es el

esperado, los trabajadores no buscan otras alternativas de trabajo, se conforman con lo que tienen. No siempre es así también existen personas destacadas que tienen simpatía por el jefe o líder que ayuda al logro de un alto desempeño del grupo.

En el modelo de custodia se busca la seguridad del trabajador, está por delante del modelo autocrático. El modelo custodia está relacionado con el salario y la remuneración que perciben los trabajadores, podemos decir que están basados en la retribución mediante el logro de objetivos. Este modelo provoca que los trabajadores tengan un desenvolvimiento mejor al del modelo autocrático. Pero cabe rescatar que este modelo da confianza al trabajador, la ventaja es que brinda una seguridad y satisfacción entre compañeros de trabajo. Se puede decir que los trabajadores no siempre están felices, y satisfechos en sus trabajos.

El modelo de apoyo dependerá del liderazgo de la dirección por parte de la organización, en vez del poder y el dinero. Por medio del liderazgo las organizaciones podrán brindar a los trabajadores el crecimiento, el desarrollo y la satisfacción que necesitan para llegar a los objetivos de la empresa. En las organizaciones este modelo es el recomendable a poner en práctica.

El modelo colegiado está relacionado con el trabajo en equipo. Por lo general se da en trabajos no planificados y la realización no es tan sencillo, se requiere del esfuerzo del grupo, en este modelo los jefes vienen hacer los colaboradores. Están orientados al trabajo en equipo, cada persona es responsable e independiente, cada individuo realiza su trabajo de la mejor manera por temor a que se les llame la atención, este modelo ayuda a que los trabajadores se auto disciplinen y sean responsables.

Estrategia organizacional

Chiavenato, I. (2017), menciona que:

La estrategia organizacional en la actualidad tiene un concepto amplio y cuenta con cuatro aspectos esenciales:

La estrategia del comportamiento global de la organización, está vinculada con el comportamiento de la organización de manera integrada. Es un todo de

forma sistémica y fundamental, la cual planifica, proyecta, proporciona recursos a las diversas actividades esenciales para llegar a la proyección pactada en la empresa. De este punto se parte la necesidad de contar con un mapeo interno para analizar y encontrar los puntos más resaltantes que vienen hacer las fortalezas, debilidades de las organizaciones, lo cual se hace mención que las competencias son fundamentales en las organizaciones.

La estrategia del comportamiento de la organización frente al entorno externo está vinculada con el entorno externo, la cual está caracterizado por el cambio, inquietud y por ser competitivo. Se toma en cuenta el entorno general como: la economía, política, social, tecnología, etc., así mismo en el entorno específico: los clientes, proveedores, etc. Por lo que es importante que se realice un mapeo, para conocer e identificar las fortalezas y debilidades del entorno externo.

La estrategia centrarse en el futuro y el destino de la organización, hace referencia al futuro de la organización, a la proyección que tiene a largo plazo, las cuales están establecidos de manera global. Por lo que es importante establecer los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

La estrategia comportamiento activo y proactivo de la organización, necesita una postura dinámica y proactiva de los directivos de la alta gerencia, para ser parte del de la operación de la organización de manera eficiente y eficaz. Se puede decir que las estrategias son definidas por los altos directivos de la organización y con el apoyo que le brinda el resto de asociados conformaran la organización. Si hay una participación de toda la organización, existirá una mayor contribución y aporte del grupo de asociados, para llegar a los resultados esperados.

Dimensiones del Comportamiento Organizacional

Chiavenato, I. (2017), afirma que:

En el estudio del Comportamiento Organizacional por lo general son estudiados tres niveles como son: La individualidad de las personas, los grupos de personas y el organizacional, ya que el cuarto nivel es el ambiente externo de la empresa que tiene mucho que ver con los 3 niveles:

Dimensión: Comportamiento de las personas

Chiavenato, I. (2017), es la forma de relacionarse de los individuos con todos los que se encuentren a su alrededor, viéndolo de esa manera es la actitud que expresa el individuo a raíz del contacto con elementos que se encuentran dentro y fuera de la organización, así como el carácter, la formación, la perspectiva, las actividades sociales y todas las vivencias. Pero lo más notorio son las diferencias que tienen los individuos con los compañeros de trabajo.

El comportamiento de las personas en las empresas está relacionado con el desempeño en el trabajo y la mayoría de los individuos se dan cuenta de sus acciones.

Desde el inicio de sus orígenes todos los conceptos de los recursos humanos se encargaban de la investigación y las ejecuciones relacionadas con las personas que se encuentran en las empresas. Pero con el pasar de los años la forma de ver y de pensar de las organizaciones ha ido cambiado de a poco a poco, hasta influir los métodos de la administración y el resultado del procedimiento de la ciencia. Hoy en día las personas están en proceso de entablar una relación con las personas de manera natural y social.

Alles, M. (2018), las organizaciones están formadas por personas y estas para ir a laborar no solo llevan consigo sus conocimientos profesionales, sino que estarán siempre presente toda su personalidad, tales como sus alegrías, tristezas, emociones, ilusiones, como también su vida personal, ya que estas sean favorables o no lo sean. Por lo general en la etapa de selección de personal esto es reflejado y se toma en cuenta, por lo que las organizaciones no contratan a una parte de la persona, sino a la persona íntegra, con todas sus habilidades, sentimientos, valores, problemas y situaciones las cuales está atravesando. Ya que todo lo que posee la persona, sea positivo o negativo se reflejará dentro de la empresa, es por ello que los dueños de la empresa buscan mantener una armonía y buen relacionamiento entre compañeros de trabajo. Cabe resaltar que los dueños o gerentes de las organizaciones también pasan por situaciones personales y conflictos de roles.

Las personas en la organización cumplen un papel muy importante, la cual es fundamental para la organización, muchas veces a las personas se les asigna, varios roles y estas no son reconocidos para el logro del desempeño en las organizaciones, cada rol que desempeñan deben ser reconocidas por la organización.

Dimensión: Dinámica organizacional.

Chiavenato, I. (2017), las empresas son el eje que hace girar a la economía, sociedad y al país. Son ellas las que estarán generando bienes y servicios, desarrollo, emprendimiento y todo lo que requiera una persona para poder vivir.

El crecimiento de un país está sujeto al buen funcionamiento de las empresas, las cuales son creativas y se encuentran en plena innovación en el mercado creciente, lo cual indican que son beneficiosos para el país.

La dinámica organizacional es el grado de organización que cuenta una empresa para su funcionamiento, con su actividad dinámica, las empresas estarán guiando a los individuos, grupos de individuos y equipos de trabajo, hacia el logro de los objetivos operacionales, tácticos y estratégicos, ya que es un propósito de las organizaciones, satisfacer las necesidades del público consumidor de los bienes y/o servicios, con el objetivo de llegar a un resultado exitoso.

Por su parte Montolivo, S. (2019), define que:

Toda empresa debe estar organizada, sin importar la cantidad de individuos que laboren en la empresa, al estar organizados podrán delegar responsabilidades al personal, ya sea de forma individual o grupal de modo que ayudará a suprimir vacíos y confusiones.

La empresa deberá contar con funciones esenciales para el desarrollo de las tareas y alcanzar los objetivos de la organización. Casi todas las empresas comparten las mismas funciones, pero cada empresa se diferenciará en la forma de dividir el trabajo y brindar las responsabilidades. La creación de los departamentos permite el desarrollo de los criterios apropiados para su funcionamiento. Por lo que los departamentos estarán enfocados al desarrollo de

las tareas, siempre proyectadas a buenos resultados que ayuden al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Dimensión: Comportamiento de los Grupos y equipos

Chiavenato, I. (2017), hoy en día los grupos de organizaciones están dejando en el pasado las costumbres que han seguido por años con respecto a los grupos y están adquiriendo conocimientos basados en trabajos grupales.

La dinámica de los grupos, son las circunstancias que se presentan en las relaciones sociales dentro de un grupo en la cual, están animados a trabajar en grupo, se consideran una unidad las personas que integran el grupo, cooperan de formas muy diferentes las personas que integran el grupo, admiten formas de interacciones diferentes que le conlleva a simultaneidad de conformidad, los grupos están formados por 2 o más personas particulares, las cuales forman parte de un grupo para llegar a los objetivos que se les establecen. Las personas cuando se encuentran trabajando dentro del grupo adoptan un comportamiento diferente al del trabajo individual.

Un equipo de trabajo está formado por 2 o más personas las cuales trabajando producen una energía positiva a través del esfuerzo coordinado de las partes, se caracterizan por su enfoque y la dedicación que desempeñan en las tareas asignadas, así mismo por la calidad de trabajo que realizan y el dar solución a los problemas que se presenten. El hecho de trabajar de forma conjunta les hace fuertes a los equipos, no trabajan bajo presión, los integrantes están identificados e integrados en la organización y trabajan enfocados en la visión, la cual es de gran beneficio para la organización.

Por su parte Robbins, S.; Judge, T. (2017), mencionan que:

En las organizaciones, grupo se les denomina a dos o más personas que se encuentran interactuando recíprocamente y se juntan para el logro de un propósito, las cuales pueden ser formales e informales. Los grupos formales se encuentran estructuradas y cada una de ellas cumplen una función específica, la cual ayudará a cumplir las tareas de los trabajadores. Los grupos informales no tienen una estructura, estos grupos aparecen por la demanda de las necesidades, en este

caso las personas están unidas por intereses particulares y no es recomendable, debido a que su individualidad de trabajo afecta el desempeño de los trabajadores.

Un equipo de trabajo es la unión de esfuerzos de individuos que trabajan coordinadamente para alcanzar un objetivo específico, trabajan enfocados en su objetivo, la cual les permite tener un mayor rendimiento en comparación a la suma de los individuos que trabajan de forma individual. Es por ello que las organizaciones buscan trabajar en procesos basados en equipos de trabajo, con la finalidad de encontrar la sinergia positiva que ayude al individuo a desempeñarse favorablemente en la organización, para que las organizaciones obtengan un alto rendimiento.

Indicadores del comportamiento de las personas

Chiavenato, I. (2017), señala que:

La mayor parte de los enfoques, mencionan que existen varios rasgos básicos de la personalidad y son 5 dimensiones las que son percibidas en el comportamiento organizacional, las cuales detallamos a continuación.

- **Extraversión.** - A este tipo de persona se le considera sociable, es muy dedicado, conversador y siempre está hablando con sus compañeros.
- **Afabilidad.** - Este tipo de persona es cordial, se confía con facilidad, tiene un buen carácter, es tolerante, es una persona que le gusta colaborar en todo y tiene la personalidad de complacer.
- **Sentido de Responsabilidad.** - Las organizaciones buscan a los individuos de esta personalidad, ya que son responsables en todas sus tareas, tiene la personalidad de confiabilidad, son muy organizados con sus actividades diarias, toman las precauciones necesarias para no pasar apuros, son disciplinados en todo, honestos y cuentan la personalidad emprendedora.
- **Ajuste emocional.** - Son las personas que tienen un auto control en sus emociones, cuentan con un equilibrio propio, son seguros de sí

mismos, están felices con las actividades que realizan, no son deprimentes.

- **Apertura de interés.** - Poseen la personalidad de curiosidad, son creativas, imaginativas, siempre están bromeando, son flexibles y se exponen a todas las circunstancias que se presentan en su entorno.

Indicadores de la dinámica organizacional

Chiavenato, I. (2017), menciona que:

El comportamiento organizacional, estudia la dinámica y su funcionamiento de las organizaciones, se basa más que todo, en conocer como es su desarrollo, ya que todas las organizaciones tienen una forma de comportamiento, por lo que señalamos lo siguiente:

- **Diseño Organizacional.** - Es el camino que sigue la organización para la creación y adecuación constante de la estructura de una organización, con el propósito de llegar a las metas y tácticas. El diseño organizacional es amplio debido a que se encuentra en todas las áreas de la organización y es importante la integración, relación de toda ellas. Para conocer la existencia de la relación de las áreas, es indispensable conocer todos los puntos de la organización, debido a que cada una de las áreas tiene un desarrollo individual y están conectadas con las otras áreas.

El diseño de la estructura de la organización no se puede cortar, debido a que es un grupo de variables con dificultad la que puede adaptarse a varias alternativas. El diseño presenta varios aspectos muy importantes tales como seleccionar el trabajo, puestos de trabajo, grupos de personas, selección de personal, unidades de diversos departamentos que busca la forma de lograr el dialogo para alcanzar de manera sincronizada las metas de la organización.

- **Cultura Organizacional.** - Cabe señalar que la nación cuenta con una cultura que ayudara al comportamiento de las personas en las organizaciones. La Cultura expresa las vivencias, los hábitos, los

reglamentos de conducta, normas de trabajo, creencias. Los grupos de personas antiguas quieren que la generación actual, continúe llevando las costumbres, culturas y la generación actual no acepta. Los tiempos han cambiado y en la actualidad existe un cambio progresivo.

Desde su inicio las personas se van adaptando lentamente a la cultura en el que se encuentran y se está dando a través de la educación y comunicación con las personas que están en su entorno. Esta tiene origen en el intercambio de palabras entre individuos y cuentan reglamentos de conducta para la vivencia del día a día. La cultura que adquiere, es resultado de varios cambios tales como los factores financieros, sus políticas y normas legales que son reflejadas en la cultura.

- **Cambio y desarrollo organizacional.** - El cambio quiere decir que vamos dejar de hacer lo que estamos haciendo, para hacer de otro modo, es modificación, variación, las cuales se pueden dar de apoco, constantemente o apresuradamente. El cambio es una situación que se presenta de un estado a otro, se puede dar constantemente o rápidamente.

En las organizaciones se presenta constantemente, ya que en el exterior de las organizaciones los clientes tienen cambios a menudo en cuanto a sus gustos, costumbres de compra, las personas que proveen materiales alteran sus características y los precios, las personas que prestan servicios tendrán algunas condiciones para firmar un contrato, así mismo el estado estará cambiando sus leyes, etc.

Es más, la tecnología se está renovando constantemente, existen nuevos productos, nuevos mercados las cuales son modernos, es importante el cambio del desarrollo de las actividades de trabajo. Se debe modernizar las herramientas y equipos de trabajo, actualizar el reglamento y normas de calidad. Es más, los individuos que laboran

deben estar en constante actualización. De tal forma se llenen de sabiduría y cuenten con la capacidad necesaria para dar plus a sus actividades, el cual será beneficioso para la organización. Si el cambio está bien diseñado y estructurado será favorable y estará respaldando por la organización.

Indicadores de grupos y equipos

Chiavenato, I. (2017), señala que:

El comportamiento de los grupos, es la suma de conducta de las personas y los estudios se realizan para conocer las fortalezas y debilidades del comportamiento que presenta. Un equipo viene a ser una parte del grupo que trabajan de forma unida para alcanzar un propósito específico.

- **Tipos de grupos.** - Existen dos grupos que son:

Formales e informales. Los formales están integrados por un grupo de trabajos que la constituye la organización a través de trabajos especiales, en este grupo se percibe actitudes que son beneficiosos para desarrollar sus actividades y llegar a sus objetivos organizacionales, estos grupos también pueden ser: grupos de mando que es tradicional; la cual está asignado por los directivos y está a cargo de un grupo de personas, los grupos de tareas son personas de diferentes áreas designados por la organización para participar cuando se presenten cualquier eventualidad, los grupos temporales son asignadas por un periodo corto para asumir tareas de la organización.

Los grupos informales, son grupos pequeños que se están unidos por personas cercanas y personas de afecto que se conocen, los grupos de interés están formados para conseguir un objetivo específico y también están formados por personas específicas, los grupos de amistad estarán unidas por algún gusto en común, que no siempre tiene que ver con el trabajo, los grupos de coaliciones son grupos de personas que son distantes, fuertes y capaces.

- **Estructura de grupo**

Estos grupos están caracterizados por tener forma modeladora para el comportamiento de las personas que integran el grupo, la cual ayuda a entender y facilitar los comportamientos de las personas.

Todo los grupos cuentan con una persona que ejerce el liderazgo, este es designado por la organización para el logro de objetivos de las organizaciones. El objetivo del lider será hacer cumplir las tareas de cada grupo. Los grupos a su vez tendras sub grupos que desarrollan funciones específicas, si uno de estos grupos incumple con la realización de sus tareas, perjudicará la secuencia de los demas grupos. El desempeño del papel, consiste en que cada persona cumple un trabajo muy particular dentro de la organización. Los grupos cuentan con normas y reglamentos que son establecidas por la organización para poner en práctica, la cual ayudara a que exista un comportamiento que favorezca a la integración de los individuos dentro del grupo. Status, se llama al prestigio social que tiene las personas dentro del grupo del grupo.

- **Eficiencia y eficacia.**

Este estudio dependerá de los conceptos que se manejan para tener una conclusión de la eficiencia y eficacia.

Si vemos al grupo a través de la eficiencia, sabremos que las personas son más rápidas para lograr los objetivos que estamos buscando conseguir. Ya que en los grupos nos tardaremos más debido a que necesitamos reunirnos y buscamos alternativas para llegar a conseguir el resultado requerido.

Si vemos al grupo a través de la eficacia, el resultado de las investigaciones revela en términos generales que las decisiones que tomaran en grupo son las mejores que las decisiones que tomen individualmente. Se mide a la eficiencia en resultados veloces, las personas serían los mejores en conseguir resultados. Pero si

medimos en cuenta a la creatividad, los grupos serían los que son más eficaces.

2.3. Definición de términos básicos

Habilidad. - Chiavenato I. (2018), es aplicar el conocimiento que uno tiene a diversas situaciones, ya sea para resolver problemas o para la creación e innovación de estrategias que ayuden a direccionar hacia los objetivos de la organización.

Actitud.- Chiavenato I. (2018), la actitud es tener la sabiduría para hacer que suceda lo proyectado. La actitud emprendedora ayuda a alcanzar y superar las metas, responder por los riesgos, alcanzar la excelencia y el enfoque estará direccionado hacia el resultado.

Compromiso.- Cuesta, A. (2015), alto grado de compromiso viene a ser que los colaboradores, se encuentran motivados para escuchar, entender y aceptar los pedidos de la gerencia con relación a las alteraciones que se presentasen con sus remuneraciones, actividades laborales y roles nuevos que se puedan asignar en el trabajo.

Proyección.- Cuesta, A. (2015), es contar con la predisposición de proyectar algunos aspectos positivos que ayude a la persona a identificarse con ella o a rechazar.

Mejoramiento.- Ibáñez, M. (2016), por medio de la capacitación se busca que, la persona esté preparada para brindar mejores oportunidades, para explotar o adquirir sus conocimientos y vivencias, la cual se conviertan en ideas nuevas y sean aplicadas en la organización, lo cual es beneficioso para la organización como para la persona misma.

Influencia.- Ibáñez, M. (2016), es la habilidad que posee la persona para convencer o cambiar la manera de pensar de otras personas. Las personas que laboran en una empresa deben sentir que tiene influencia para modificar o alterar las cosas que se encuentren a su alrededor.

Producción.- Chiavenato, I. (2018), se llama así al producto final y a la entrega de resultados. Una vez se haya determinado en realizar un producto o

servicio, el grupo o equipo de trabajo, se concentra en producir y entregar el producto o servicio terminado de manera regular, la cual estará vinculado a las normas de eficiencia y la eficacia.

Estrategia.- Ibáñez, M. (2016), ayuda a tener los objetivos estratégicos que se relacionan entre sí a través de la causa-efecto, permitirá la direccionar a los gerentes a comunicar la estrategia, dar responsabilidades y administrar los resultados por medio de indicadores que están vinculados entre las diferentes áreas de la organización.

Talento. – Chiavenato, I. (2018), es el don irremplazable propio que cuenta la persona humana como la creatividad y competencias, que se va alimentado a diario de los conocimientos y vivencias.

Objetivos. - Wehrich, H; Cannice, M. V; Koontz, H, (2017), está definido que los objetivos, es la base fundamental que direcciona las diversas actividades que se desarrollan en una organización de forma individual u organizacional, para llegar a los resultados finales.

Organizar.- Wehrich, H; Cannice, M. V; Koontz, H, (2017), es la creación de funciones que ayude al individuo a desarrollar actividades determinadas dentro de una organización, estas funciones están estructuradas que se ajustan al objetivo de trabajo y cuentan con la información necesaria para desempeñar las tareas diarias y ayuda a que el individuo tenga un objetivo definido.

Motivación.- Wehrich, H; Cannice, M. V; Koontz, H, (2017), es una expresión general de estímulos, ansiedades, obligaciones, aspiraciones y otros impulsos. Si uno dice que los gerentes motivan a sus colaboradores, será igual a decir que se realizan las cosas que los colaboradores esperaban y serán complacidos con sus anhelos, lo cual les impulsará a comportarse de forma deseada.

Valores.- Chiavenato, I. (2018), es una opinión básica de algo que podamos hacer o no hacer, sobre si es o no significativo. Los valores ayudan a identificar las creencias y el comportarse de uno, las empresas brindan preferencias a algunos valores que son esenciales para el funcionamiento de la organización y son dirigidos como normas que guían al comportamiento de los colaboradores.

Gestión.- Vallejo, L. M., (2015), a la gestión se le conoce al hecho de ejercer, mover, alterar algunas acciones para poder conseguir un propósito u objetivo establecido en una organización.

Desarrollo.- Chiavenato, I. (2017), brindar recursos para ayudar la capacitación, el crecimiento personal y profesional, viene hacer preparar a los colaboradores constantemente proporcionarles información y conocimientos, instruirles diferentes métodos de trabajo e inventar y desarrollen talentos dentro de la organización.

Crecimiento.- Chiavenato, I. (2017), es el resultado de una organización exitosa, que viene hacer una consecuencia del valor agregado que es reflejado en el incremento económico, la cual ayuda a que la organización se convierta competitivo, por ende tenga mayor participación en el mercado.

Procesos.- Robbins, S. P.; Judge, T. A. (2017), son las acciones que las personas, grupos y organizaciones ejecutan para lograr un resultado de los insumos, lo cual les ayudará a llegar al producto final. En lo individual son las emociones, el estado de ánimo, etc. En lo grupal es la comunicación, el liderazgo, etc., En lo organizacional es la gestión de los recursos humanos entre otros.

Ambiente.- Robbins, S. P.; Judge, T. A., (2017), es el espacio de trabajo donde se encuentran las organizaciones, todas aquellas circunstancias que puedan perjudicar la estructura, tales pueden ser: proveedores, consumidores, la competencia y otras personas que están en el entorno. Un ambiente dinámico crea mejor incertidumbre para los gerentes.

Globalización.- Alles, M. (2018), la globalización nos conduce a cambiar la forma de ver las cosas y enfocarnos en algo nuevo, en ese sentido es la manera de hacer negocios, de moverse en el entorno organizacional que nos llevará a adaptarnos y a ser flexibles ante las las indistintas culturas.

Liderazgo.- Alles, M. (2018), es tener la habilidad de dirigir un grupo y/o equipo de colaboradores que a su vez, otros colaboradores dependan de este grupo. Lider viene hacer el guía de los grupos, la cual inspira confianza, energía y les demuestra un compromiso, la cual la visión de la organización puede ser desde un punto formal o informal.

Administrar.- Alles, M. (2018), conlleva a gestionar, dirigir todo lo relacionado con los recursos humanos en una organización y el área. La administración de la estructura de manera eficiente, es muy importante para la organización en su totalidad por lo que crea un valor.

Cooperación.- Silvestre, I. (2017), viene a hacer trabajar con otras personas de forma conjunta, para alcanzar un objetivo común, quiere decir, coayudar, participar, auxiliar, colaborar, asociarse con los demás, etc. Así de tal forma se lleguen a resultados beneficiosos para ambos.

Visión.- Zepeda, F. (2017), la visión es la proyección clara y firme a la que se proyectan las organizaciones para llegar en un futuro, lo cual es lo más esperado. Tener una visión es soñar en grande, inspiración de trabajo para el logro del propósito anhelado, lo cual conduce a la misión.

Misión.- Zepeda, F. (2017), la misión se enfoca en todas las estrategias, planes que se crean para llegar a la visión. Los principios, estrategias y los planes son acogidos por las personas para hacer cumplir con los lineamientos y políticas en la organización, como así mismo, son las que diseñan y ejecutan cada procedimiento.

Planeación.- Montolivo, S. (2019), es prepararse para el futuro y la toma de decisiones. Se tendrá que definir un objetivo para enfocarse y lograr alcanzar, definir la dirección por donde se tendrá que buscar llegar al objetivo, definir qué necesidad para conseguir llegar al objetivo, de tal forma se ejecuta el plan.

Políticas.- Montolivo, S. (2019), son aquellas decisiones que cuentan las organizaciones para respetar y cumplir. La política ayuda a coordinar a las personas sobre el desarrollo de las funciones, aquellas decisiones que se puedan tomar en la organización para que el plan diseñado pueda desarrollarse de manera exitosa.

Recursos humanos.- Montolivo, S., (2019), también se le conoce a la gestión de personas y la finalidad es encontrar, atraer y hacer que el individuo se quede en la empresa. RRHH integra aquellas actividades cuando aun el individuo no está contratada por la empresa y prosigue cuando el individuo ya forma parte de la empresa.

Empresa.- Montolivo, S. (2019), tiene que hacer el espacio de la empresa, el grupo de actividades que se desarrollan, las horas que transcurren durante cada individuo desarrolla sus labores. Por lo general en una empresa que cuenta con una cultura jerarquizada, los líderes buscarán actividades que estén basadas en tareas.

Comportamiento.- Alles, M. (2018), son las conductas de las personas y que son percibidas por otros. El comportamiento no quiere decir que el individuo ya está pensando en decir o en hacer algo, al contrario es algo que fluye con naturalidad y son percibida por otros.

Personas.- Alles, M.(2018), son los individuos que se encuentran en las organizaciones, los gerentes de RRHH deben tomar en cuenta a los colaboradores en ámbito organizacional, deben estar informados sobre sus necesidades y proyectos, evaluando el bienestar laboral y ver opciones de cómo puedan interesarse a los planes de la empresa.

Ciencia.- Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), son diversos conocimientos que son adquiridos a través de procedimientos científicos. Son descubrimientos que se realizan de forma táctica, el cual se rige por principios y leyes del universo, el cual el individuo describe los sucesos, explica, analiza e procede con la interpretación en el campo.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis genera

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019.

Existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1. Gestión del talento humano.

Ibáñez, M, (2016), menciona que:

Es el desarrollo de actividades utilizados para el crecimiento, mantenimiento y protección del esfuerzo de los individuos que laboran en las organizaciones; La experiencia, la vitalidad, la sabiduría, la capacidad, la actitud y todos los dones que cuenta el individuo como parte de la organización, a favor de la misma organización y del país en el que se encuentra.

La definición de Ibáñez en cuanto a la gestión del talento humano presenta diferentes características del individuo, las cuales el individuo desarrollará estas

características según el ambiente en el que se encuentra. Por tanto, la definición de Ibáñez es la apropiada para la realización del proyecto de tesis, ya que nos simplifica la gestión del talento humano y nos hace saber de un modo más sencillo.

Variable 2. Comportamiento organizacional

Chiavenato, I. (2017), menciona que:

Es el estudio de los individuos y grupos de individuos que ejercen una labor en las compañías, que a la vez los individuos están en un espacio activo, variable y desafiante; este estudio se encarga del predominio que todos los individuos ejercen en las compañías y el predominio que las compañías ejercen en ellos. Lo cual quiere decir que existe una reciprocidad entre los individuos y las compañías.

Para Chiavenato este concepto demuestra que el comportamiento organizacional son las vivencias de los individuos y de los grupos de individuos dentro de una organización. Ya teniendo la claridad de la definición, procederemos a la realización del proyecto de tesis.

3.2.2. Definición operacional

Variable 1. Gestión del talento humano.

La variable gestión del talento humano fue medido mediante tres dimensiones: Evaluación al desempeño laboral, programas de Incentivos y capacitación, mediante la valoración de la escala de Likert, compuesto por 21 ítems, analizado de acuerdo a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, aplicado a colaboradores de la empresa según el tamaño de la muestra, a fin de comprobar los enunciados propuestos.

Variable 2. Comportamiento organizacional

La variable comportamiento organizacional fue medido mediante tres dimensiones: comportamiento de las personas, dinámica organizacional y comportamiento de los grupos / equipos, mediante la valoración de la escala de Likert, compuesto por 23 ítems, analizado de acuerdo a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, aplicado a colaboradores de la empresa según el tamaño de la muestra, a fin de comprobar los enunciados propuestos

3.3. Tipo y nivel de investigación

Tipo: Aplicada

Los autores Sánchez, H; Reyes, R; Mejía, K. (2018), sostienen que la investigación práctico y aplicativo, se fundamenta en las evidencias, sucesos y/o acontecimientos encontradas, se enfoca en conocer la realidad del problema y busca brindar ciertos conocimientos, para su mejoramiento.

Nivel: Descriptivo-Correlacional

Nuestra investigación es descriptivo porque se recopiló la información requerida para posteriormente procesarlo y obtener un resultado.

Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), definen que:

Los análisis descriptivos permiten describir cada una de las características, propiedades y rasgos de los individuos, grupos de individuos, desarrollo, elementos u cualquier otra cosa rara que se presente en la investigación. Quiere decir que mide y recopila información para luego dar a conocer los resultados de los estudios realizados.

Nuestra investigación es Correlacional porque existe una relación entre las variables de estudio.

Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), define que:

El objetivo final del estudio correlacional es saber la relación o grado de vínculo que hay entre dos o más criterios, condiciones o variables en un entorno específico. De tal forma estos estudios correlacionales buscan contestar a las diversas interrogantes de la investigación.

Enfoque: Cuantitativo

Por lo que se recopiló información de datos, para contestar las diversas interrogantes de la Gestión de Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L Cusco 2019.

Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), definen que:

El enfoque cuantitativo es numérico y está relacionada con las matemáticas. El cual representa una serie de procedimientos estructurados de forma ordenada para confirmar ciertas hipótesis.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la Investigación en esta presente tesis, es no experimental Transversal.

Para Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018) en:

La investigación no experimental, no se manipula voluntariamente ninguna de las variables, quiere decir que en la investigación no es alterable, todos los estudios que se realizan son obtenidos del estado natural en que se encuentra las variables de estudio.

Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), definen que:

El diseño transversal es un diseño de investigación que recopila la información en un solo momento y tiempo, sobre los hechos y acontecimientos de las variables de estudio, la finalidad es describir a las variables, luego analizar su interrelación en un momento o lapso.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:

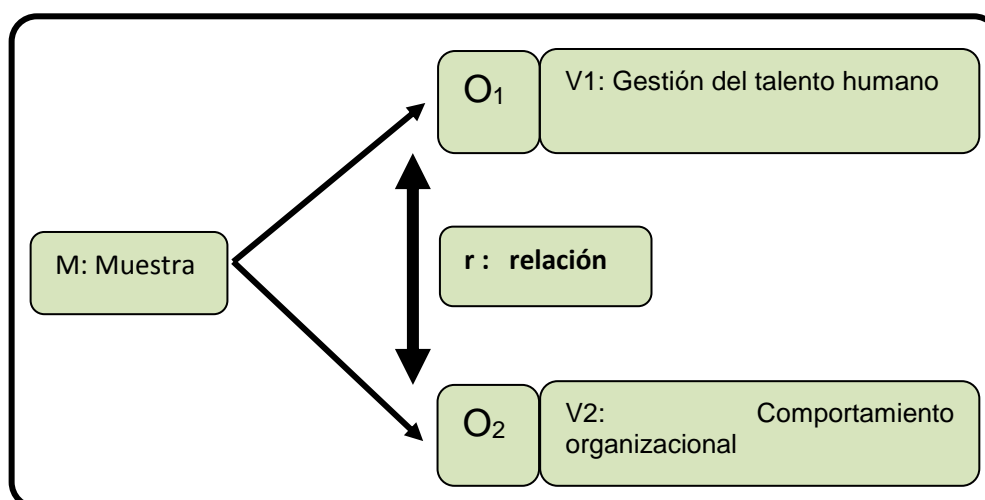


Figura 2. Diagrama de diseño

Fuente: Elaboración propia.

Dónde:

- M** : Muestra de estudio
- X** : Gestión del talento humano
- Y** : Comportamiento organizacional
- O₁** : Evaluación de la gestión del talento humano
- O₂** : Evaluación del comportamiento organizacional
- r** : La “r” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

3.5. Población y Muestra de estudio

3.5.1 Población

En la presente investigación se trabajó directamente con la población de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. Cusco, para poner en práctica los instrumentos de investigación y conocer la relación de la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de las personas que laboran en la empresa. En esta investigación la población está integrado por 60 colaboradores y distribuidas en los siguientes departamentos. 16 colaboradores en el departamento administrativa, 4 colaboradores en el departamento de RRHH, 18 colaboradores en el departamento de proyectos, 16 colaboradores en el departamento de logística, y 06 colaboradores en el departamento de contabilidad.

Para (Chaudhuri, y Lepkowski), citado por: Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), define que:

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 198)”.

Tabla 1.

Distribución de la población de trabajadores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco.

Departamentos de la Empresa	Colaboradores
Departamento Administrativo	16
Departamento de Recursos Humanos	4
Departamento de Proyectos	18
Departamento de Logística	16
Departamento de contabilidad	6
Total	60

Fuente: Elaboración propia

3.5.2. Muestra

El tipo de muestreo es no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.

Según Sánchez, H; Reyes, R; Mejía, K,(2018), precisa que:

El muestro de tipo intencional o de conveniencia, se caracteriza por un esfuerzo deliberado con la finalidad de obtener una muestra representativa de la población de estudio, teniendo en cuenta que, en este tipo de muestra, el procedimiento no es mecánico ni se utiliza fórmulas para obtener un tamaño muestral, todo el procedimiento es a criterio del investigador y desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

Por consiguiente, el tamaño de la muestra reunió un total de 55 colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco, quienes fueron parte del proceso de la investigación científica, a fin de obtener resultados que permitan justificar y fundamentar los objetivos del estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para Tamayo (2008), citado por Silva, M. (2016), la encuesta es una medida que proporciona dar respuesta a las interrogantes descritas de las variables estudiadas, posteriormente recopilada sistemáticamente la información confiable estará lista para procesar.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

En esta investigación fue utilizado el instrumento de cuestionario

Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), define que:

El cuestionario es uno de los instrumentos que se utiliza casi siempre en las investigaciones para recopilar información. Por lo que formulamos un conjunto de interrogantes de una o más variables, para saber el valor que tienen las variables.

Variable 1. Gestión del Talento Humano 21 preguntas con 3 dimensiones.

Variable 2. Comportamiento Organizacional 23 preguntas, con 3 dimensiones.

El Cuestionario fue formulado bajo la escala de Likert, sin punto intermedio para evitar confusiones y las personas contesten con claridad. Se utilizaron las categorías: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.

Tabla 2.*Ficha técnica 1: Cuestionario de variable Gestión del Talento Humano*

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar la gestión del talento humano en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.
Autor	Urleni Leon ferro
Tiempo:	30 minutos
Lugar:	Empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco
Hora:	De 10:00 – 11:00 a.m.
Administración:	Individual
Niveles	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno
Dimensiones:	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 7 ítems Dimensión 2: 6 ítems Dimensión 3: 8 ítems
Escalas:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 21 x 5= 105 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 21 x 1= 21 Rango = valor máximo – valor mínimo= 105 – 21 = 85 La constante = Rango entre número de niveles = 85/3 = 28.33
Baremación: *	Alto <77 – 105> Medio <49 - 76> Bajo <21 - 48>

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos.

Tabla 3.*Baremación de la variable de estudio Gestión del Talento Humano*

	No. ITEM	ESCALA		RANGOS – INTERVALO				NIVELES					
		MIN	MAX	PTJ.MIN	PTJ. MAX	RAN GO	INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO			
v1	21	1	5	21	105	85	28.33	21	48.33	49.33	76.67	77.67	105.00
d1	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00
d2	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00
d3	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00

Fuente: Elaboración propia.

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 4.*Ficha técnica 2: Cuestionario de variable Comportamiento Organizacional*

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar el comportamiento organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.
Autor	Urleni Leon Ferro
Tiempo:	30 minutos
Lugar:	Empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco
Hora:	De 10:00 – 11:00 a.m.
Administración:	Individual
Niveles	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno
Dimensiones:	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 8 ítems Dimensión 2: 6 ítems Dimensión 3: 9 ítems
Escalas:	1. Nunca

- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Descripción:

Con el uso del software SPSS:

Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 23 x 5= 115

Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 23 x 1= 23

Rango = valor máximo – valor mínimo=

$$115 - 23 = 93$$

La constante = Rango entre número de niveles = $93/3 = 31.00$

Baremación: *

Alto <85 – 115>

Medio <54 - 84>

Bajo <23 - 53>

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos.

Tabla 5.

Baremación de la variable de estudio Comportamiento Organizacional

	No.	ESCALA		RANGOS – INTERVALO				NIVELES					
		ITEM	MIN	MA X	PTJ.MI N	PTJ. MAX	RAN GO	INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO		
v1	23	1	5	23	115	93	31.00	23	53.00	54.00	84.00	85.00	115.00
d1	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00
d2	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00
d3	9	1	5	9	45	37	12.33	9	20.33	21.33	32.67	33.67	45.00

Fuente: Elaboración propia.

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Validez del Instrumento

En la presente tesis estudiada, el instrumento fue validado por tres personas expertos en la materia, que tienen una trayectoria de investigación y tienen amplio conocimiento del problema que se está estudiando en esta tesis. Es por ello que fue de gran importancia la validez de los instrumentos utilizados en esta investigación y consultados con la opinión de los tres profesionales.

Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), definen que:

La Validez de los instrumentos nos permite ver con precisión, el nivel de la variable que pretendemos evaluar.

Tabla 6.

Proceso de validación de los instrumentos por juicios de expertos

N°	Expertos	Gestión del Talento Humano	Comportamiento Organizacional
1	Dr. Víctor Aybar Huamani	95%	93 %
2	Dra. Giovanna Chirinos Gastelú	96%	94 %
3	Mg. Percy Jorge Suarez Ymbertis	96%	94%

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del Instrumento

Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018), define que:

La Confiabilidad es una herramienta de medición que se practica repetidas veces a la misma muestra u objeto que se está estudiando y cuyo resultado son consistentes y coherentes.

La confiabilidad del cuestionario fue validada en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach. De acuerdo al valor obtenido del Alpha de Cronbach será considerada aceptable entonces se podrá usar este instrumento para el presente trabajo

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7.

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Gestión del Talento Humano.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,836	,833	21

Tabla 8.

Estadística del total de elemento gestión del talento humano

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	54,5091	138,847	,451	,827
Ítem 2	55,5273	140,291	,354	,831
Ítem 3	55,0909	132,047	,604	,819
Ítem 4	54,8909	140,766	,397	,829
Ítem 5	55,0364	141,369	,345	,831
Ítem 6	55,0000	134,481	,545	,822
Ítem 7	54,8545	141,238	,400	,829
Ítem 8	54,8909	134,321	,575	,821
Ítem 9	55,6182	143,092	,293	,834
Ítem 10	54,8182	141,114	,405	,829
Ítem 11	54,8364	133,139	,562	,821
Ítem 12	54,9273	141,921	,368	,830
Ítem 13	55,4545	138,364	,420	,828

Ítem 14	54,9455	146,719	,248	,835
Ítem 15	54,9455	142,386	,375	,830
Ítem 16	54,9455	140,867	,340	,832
Ítem 17	55,0727	140,884	,371	,830
Ítem 18	55,6545	143,045	,303	,833
Ítem 19	55,4727	137,143	,429	,828
Ítem 20	55,6000	143,541	,271	,835
Ítem 21	54,6364	143,902	,345	,831

Fuente: Base de datos

Tabla 9.

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Comportamiento Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,839	,841	23

Tabla 10.

Estadística del total del elemento comportamiento organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	58,2182	163,803	,271	,838
Ítem 2	58,7273	169,461	,115	,844
Ítem 3	58,2909	158,580	,412	,832
Ítem 4	58,2182	160,174	,436	,831
Ítem 5	58,3818	159,981	,413	,832
Ítem 6	58,1455	160,534	,385	,833
Ítem 7	58,8909	166,321	,224	,840
Ítem 8	57,9636	160,036	,502	,829
Ítem 9	58,0909	162,899	,408	,832
Ítem 10	58,2182	157,285	,480	,829

Ítem 11	58,4000	154,319	,631	,823
Ítem 12	58,8182	165,040	,267	,838
Ítem 13	58,7273	161,202	,349	,835
Ítem 14	58,7636	166,851	,210	,840
Ítem 15	58,1091	168,543	,238	,838
Ítem 16	58,0909	160,232	,475	,830
Ítem 17	58,0909	162,899	,408	,832
Ítem 18	58,2182	157,285	,480	,829
Ítem 19	58,4000	154,319	,631	,823
Ítem 20	58,8182	165,040	,267	,838
Ítem 21	58,2182	157,285	,480	,829
Ítem 22	58,4000	154,319	,631	,823
Ítem 23	57,8000	163,941	,400	,833

Fuente: Base de datos

El valor del Alpha de Cronbach de 0,836 y 0,839 es considerada aceptable, lo cual indica que se puede usar este instrumento para el presente trabajo.

3.7. Métodos y análisis de datos

Posteriormente a la aplicación de la encuesta fueron tabuladas la información obtenida, cuando decimos de procesamiento de datos nos referimos al método estadístico y al programa que utilizamos para procesar los datos que recolectamos, en nuestro caso se trabajó con el programa de SPSS.

Desde ese punto que el SPSS permite el desarrollo del área de la metodología de investigación científica cuantitativa y de la investigación completa, teniendo una relación significativa con el estudio académico y civil. Además de las acciones que usualmente tocamos en una investigación, que es la enseñanza y producción de todos los conocimientos.

El SPSS permite crear un archivo de datos de una manera estructurada y también permite seleccionar una base de datos que ayuda analizar con las diversas técnicas empleadas en las estadísticas. A demás de existir otros programas como (Microsoft Excel), que son utilizadas para la organización de los datos y establecer archivos electrónicos. El SPSS permite capturar y analizar los datos sin la necesidad de la utilización de otros programas.

Por otro lado, también es posible transformar un banco de datos creado en Microsoft Excel en una base de datos SPSS.

Para este estudio los análisis de datos fueron realizados con el software estadístico SPSS versión 24.0 en español, de esa manera se tabuló y validó primeramente el instrumento con el Alpha de Cronbach, utilizando el tamaño de la muestra, luego se elaboró las tablas y figuras correspondientes a la presente investigación, dando respuesta a los objetivos planteados

Asimismo, se utilizó la estadística rho de Spearman, lo que permitió precisar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 11.

Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004). Metodología de la investigación educativa

Asimismo, para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba Chi-Cuadrado, esta es una prueba no paramétrica y sirve para probar si dos variables cualitativas están relacionadas o son independientes.

Pasos para probar una hipótesis mediante la tabla Chi-Cuadrado:

1. Formular la hipótesis nula (H0): Que es el enunciado que se desea demostrar.

2. Formular la hipótesis alternante (H1): Representa el planteamiento alternativo a la hipótesis nula. Formula del Chi cuadrado.

$$\chi_c^2 = \frac{\sum (o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Tabla 12.

Distribución de probabilidades de la prueba estadística del Chi cuadrado.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9027	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7270	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2511	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7907	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418

Fuente: Base de datos

3.8. Aspectos éticos

Conforme a las características que presenta la investigación que estamos realizando, el aspecto ético es considerada primordial en la investigación, por lo que aplicamos el instrumento del cuestionario a los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L., con el consentimiento y autorización de la titular Gerente de la Empresa

A demás la información obtenida de los colaboradores será mantenido en reserva y anonimato, por respeto a todos los colaboradores y a la empresa que nos permitió la aplicación del instrumento. Es más, los instrumentos respecto a las respuestas serán guardadas con mucha cautela en un lugar seguro, para que nadie pueda hallar y de esa forma evitar el juzgamiento de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Resultados de las dimensiones y variables Gestión del Talento Humano.

Tabla 13.

Frecuencia estadística de la variable Gestión del Talento Humano en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	21,8
Regular	37	67,3
Bueno	6	10,9
Total	55	100,0

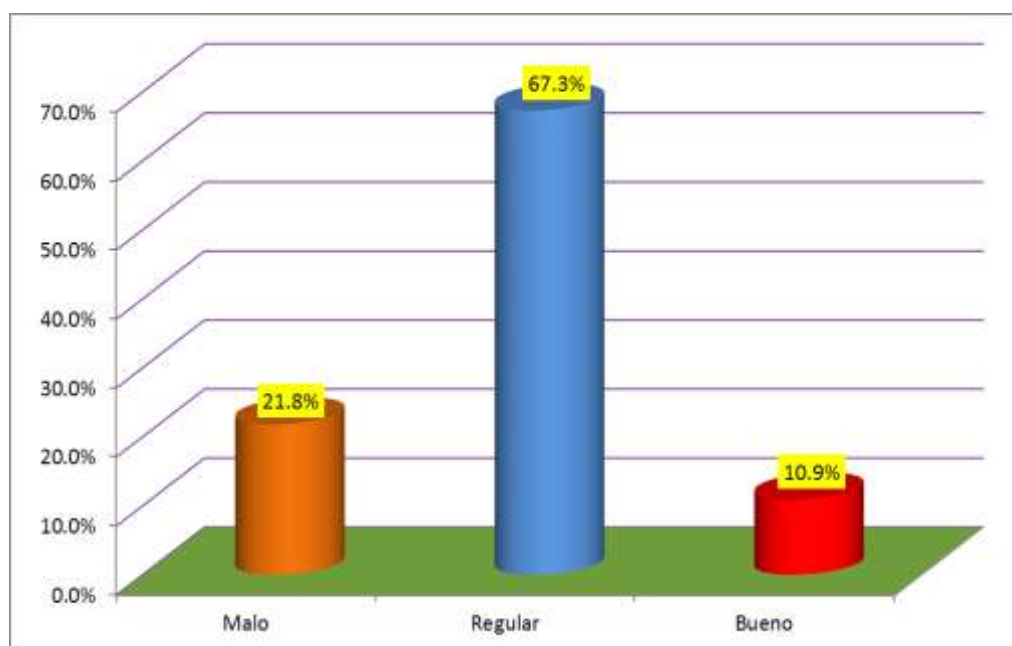


Figura 3. Gestión del Talento Humano en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 67.3% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco,

consideran como regular la gestión del talento humano, el 21.8% precisaron como malo y el 10.9% consideran como bueno.

Tabla 14.

Frecuencias estadísticas de la dimensión evaluación al desempeño en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	23,7
Regular	34	61,8
Bueno	8	14,5
Total	55	100,0

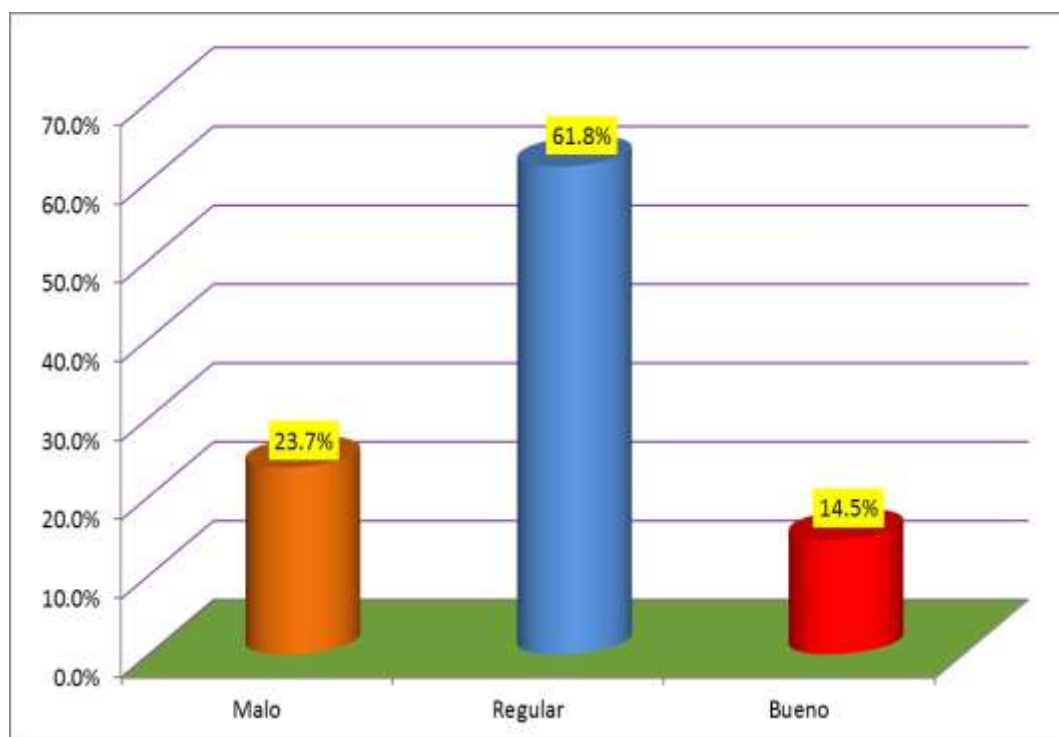


Figura 4. Evaluación al desempeño en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 61.8% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco, consideran como regular la evaluación al desempeño, el 23.7% precisaron como malo y el 14.5% consideran como bueno.

Tabla 15.

Frecuencia estadística de la dimensión los programas de incentivos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	25,5
Regular	32	58,1
Bueno	9	16,4
Total	55	100,0

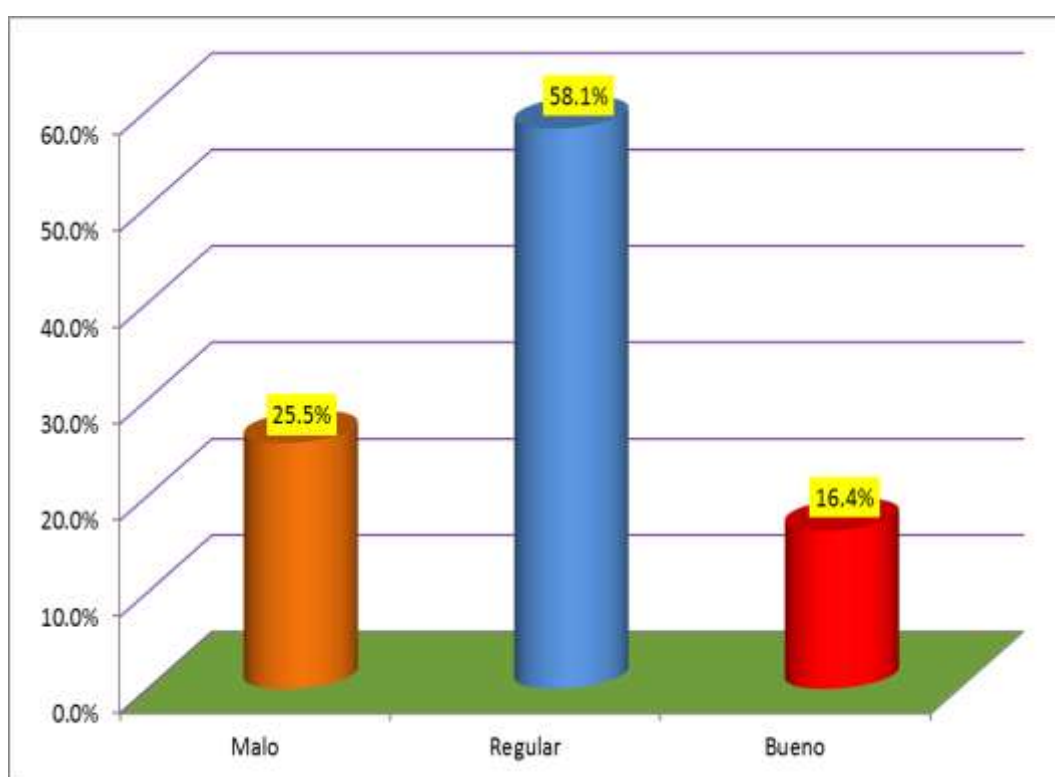


Figura 5. Programas de incentivos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 58.1% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco, consideran como regular los programas de incentivos, el 25.5% precisaron como malo y el 16.4% consideran como bueno.

Tabla 16.

Frecuencia estadística de la dimensión la capacitación del personal en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	29,1
Regular	36	65,4
Bueno	3	5,5
Total	55	100,0

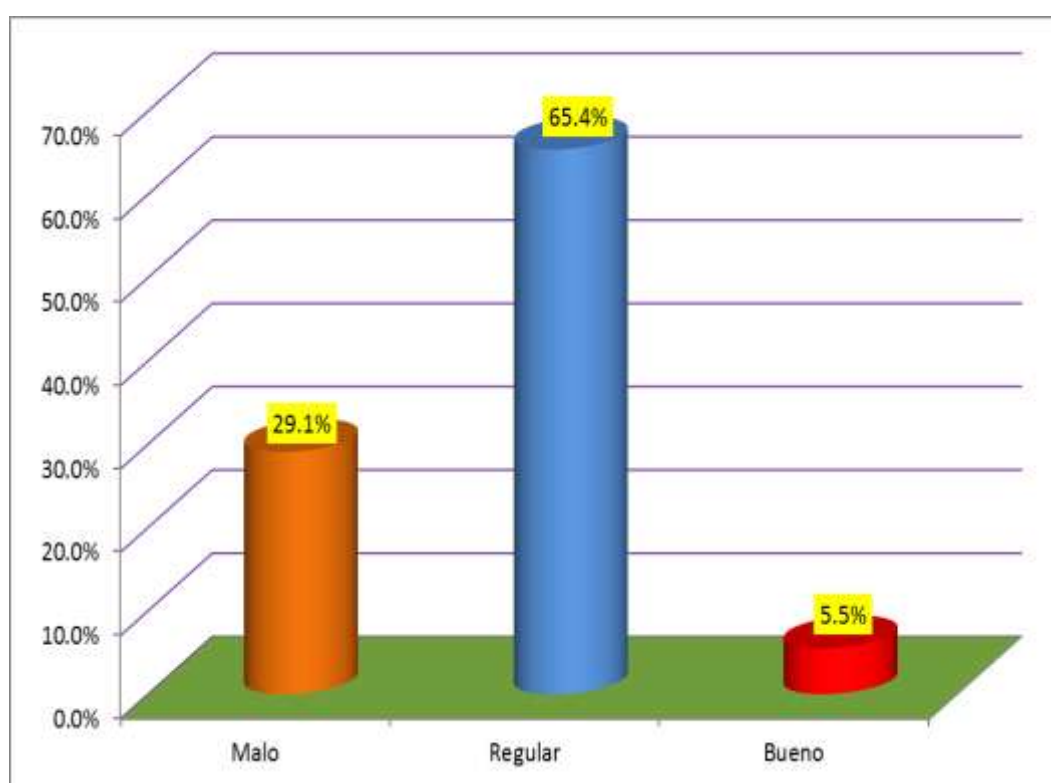


Figura 6. Capacitación del personal en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 65.4% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco, consideran como regular la capacitación del personal, el 29.1% precisaron como malo y el 5.5% consideran como bueno.

4.1.2. Resultados de las dimensiones y variable comportamiento organizacional.

Tabla 17.

Frecuencia estadística de la variable Comportamiento Organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	34,5
Regular	32	58,2
Bueno	4	7,3
Total	55	100,0

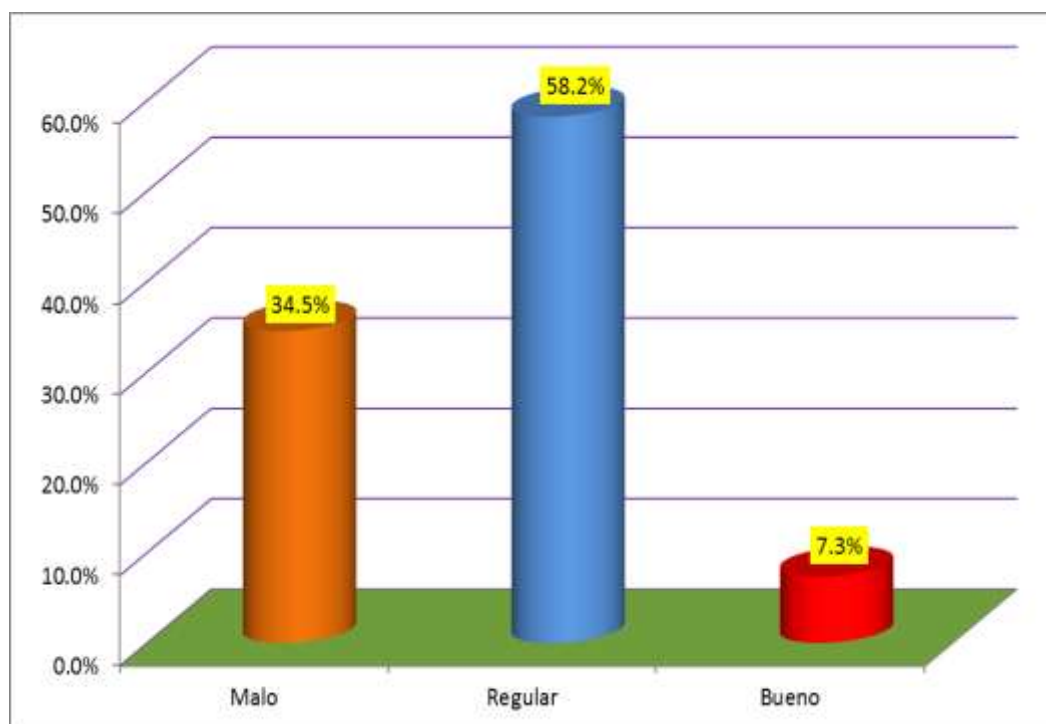


Figura 7. Comportamiento Organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 58.2% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco, consideran como regular el comportamiento organizacional, el 34.5% precisaron como malo y el 7.3% consideran como bueno.

Tabla 18.

Frecuencia estadística de la dimensión comportamiento de las personas en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	20	36,4
Regular	31	56,4
Bueno	4	7,2
Total	55	100,0

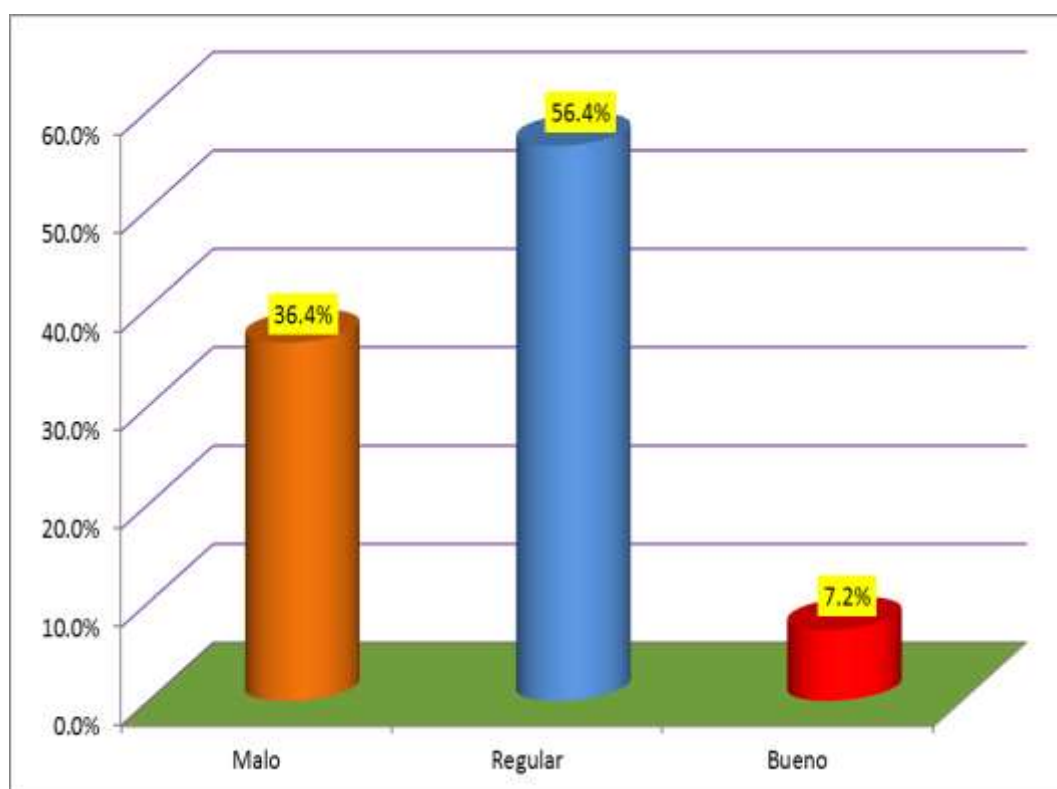


Figura 8. Comportamiento de las personas en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 56.4% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco, consideran como regular el comportamiento de personas, el 36.4% precisaron como malo y el 7.2% consideran como bueno.

Tabla 19.

Frecuencia estadística de la dimensión dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	43,6
Regular	24	43,6
Bueno	7	12,7
Total	55	100,0

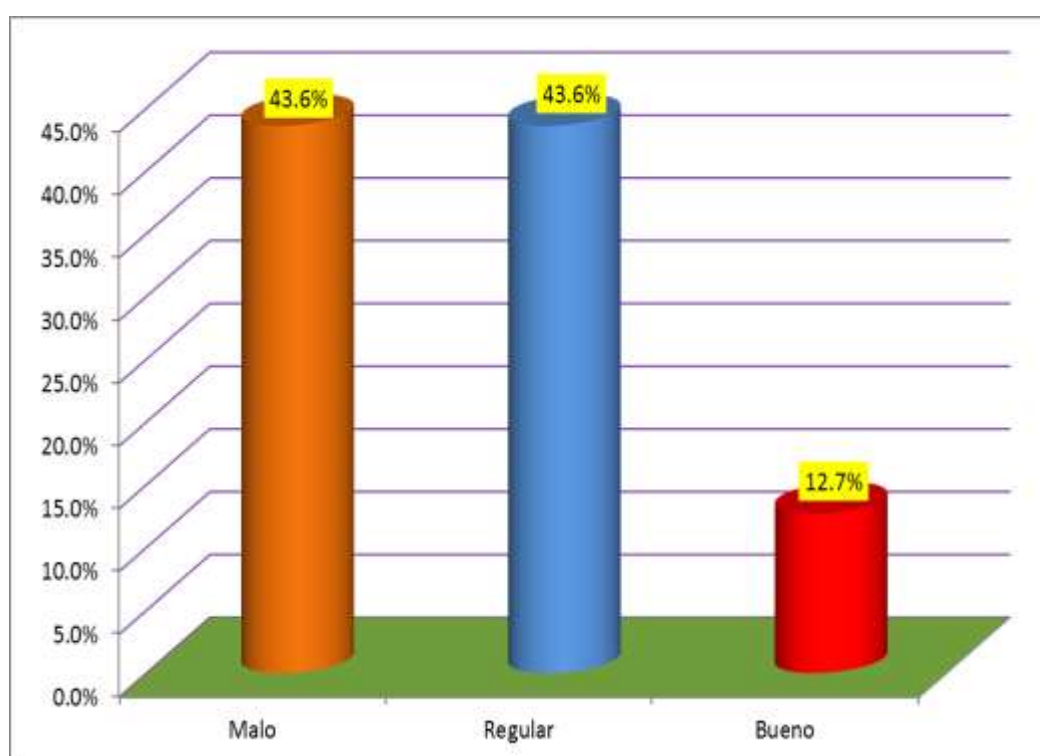


Figura 9. Dinámica organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco – 2019.

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 43.6% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco, consideran como regular el comportamiento de la dinámica organizacional, el 43.6% precisaron como malo y el 12.7% consideran como bueno.

Tabla 20.

Frecuencia estadística de la dimensión comportamiento de los grupos y equipos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	38,2
Regular	29	52,7
Bueno	5	9,1
Total	55	100,0

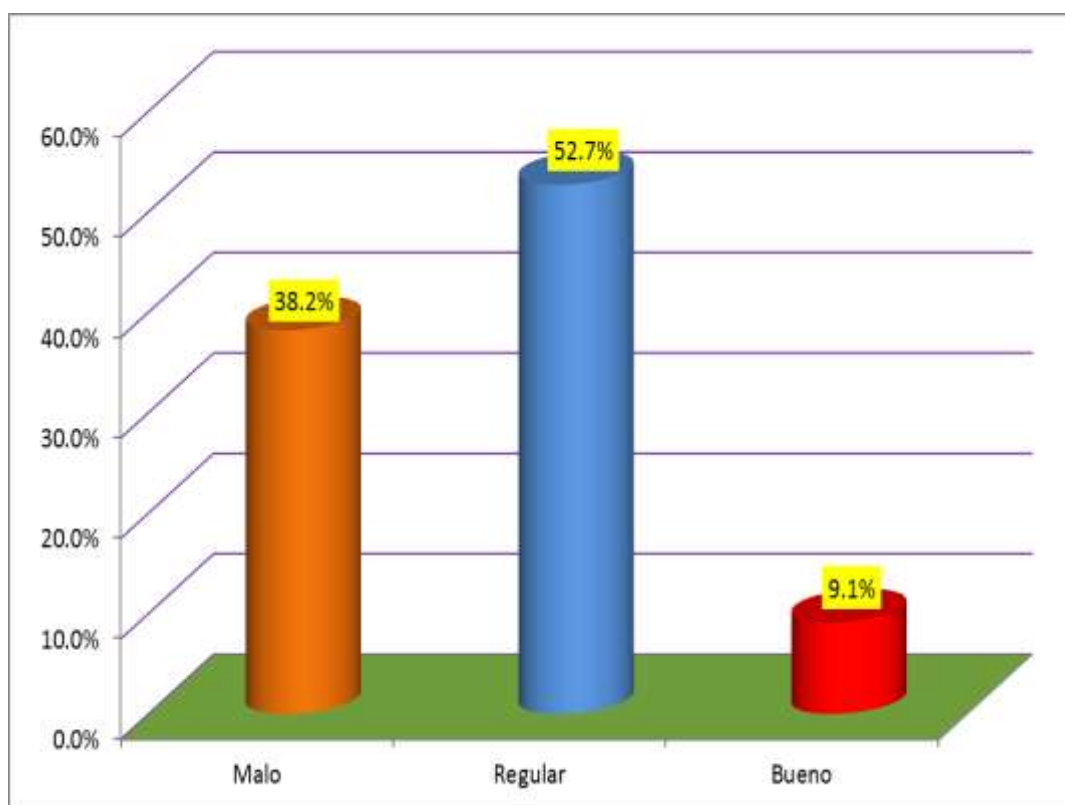


Figura 10. Comportamiento de grupos los y equipos en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019

Conforme a la presente tabla y figura, se puede ver que el 52.7% de los colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco, consideran como regular el comportamiento de grupos y equipos, el 38.2% precisaron como malo y el 9.1% consideran como bueno.

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 55$) para demostrar si la muestra tiene una distribución normal y asimismo determinar el tipo de proceso estadístico a utilizar.

Tabla 21.

Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación al desempeño	,106	55	,191
Programas de incentivos	,116	55	,062
Capacitación del personal	,147	55	,005
Gestión del talento humano	,131	55	,019
Comportamiento de las personas	,101	55	,200*
Dinámica organizacional	,178	55	,000
Comportamiento de los grupos y equipos	,162	55	,001
Comportamiento organizacional	,120	55	,047

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se determinó mediante la prueba de normalidad que las variables de estudio no cumplen una distribución normal, es decir, que ambas variables son no paramétricas, concluyendo que el proceso de prueba de hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Contrastación de las hipótesis según la correlación de Rho de Spearman.

A. Hipótesis general.

a. Prueba de hipótesis general.

Hi. Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco – 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

b. Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c. Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d. Cálculos.

Tabla 22.

Correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

		Gestión del talento humano	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,894**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
	Comportamiento organizacional	,894**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

Interpretación

Se determina estadísticamente la relación de $Rho = 0,894$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, rechazando la H_0 , llegando a la conclusión que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, lo cual se concluye que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

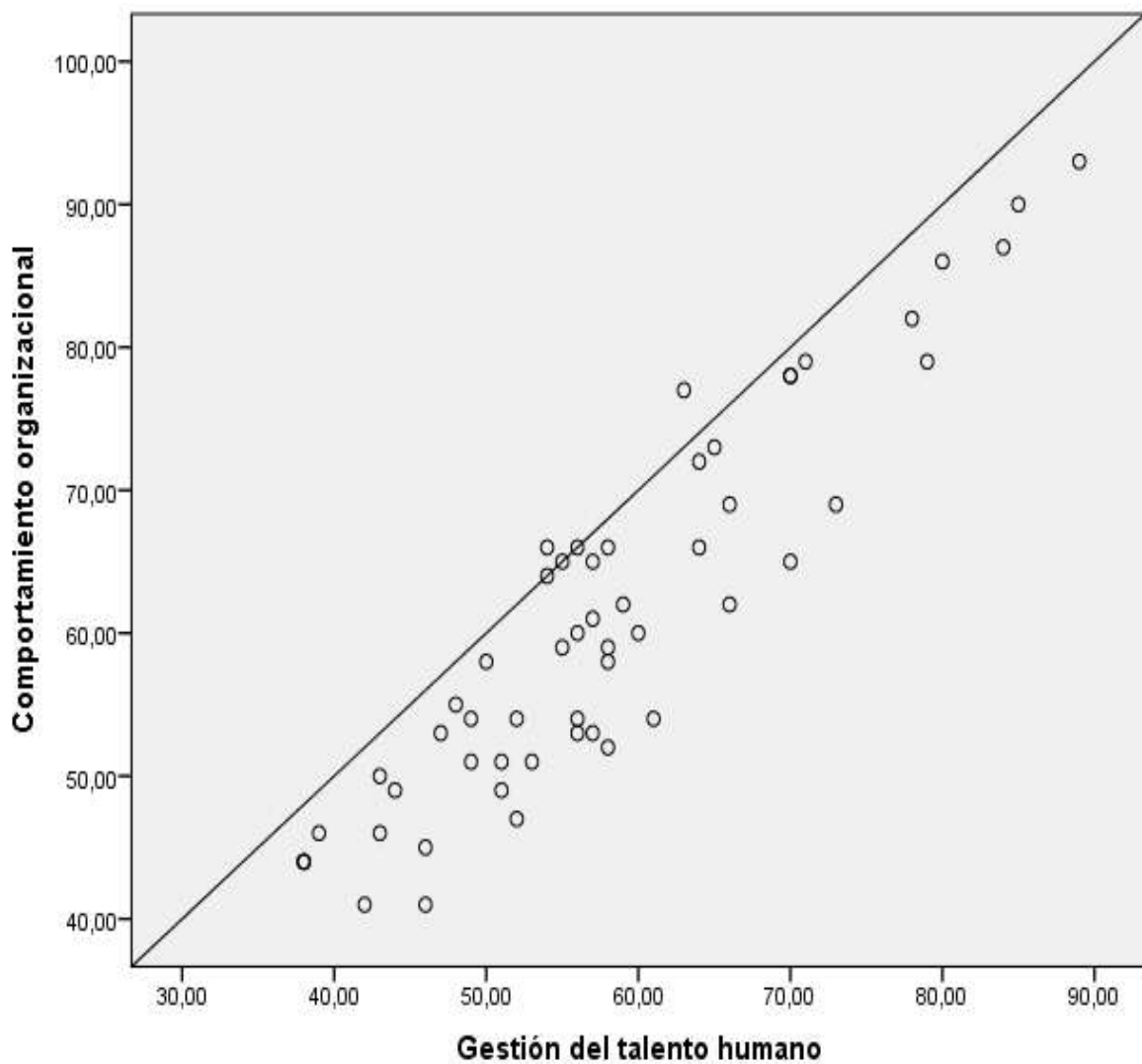


Figura 11. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

B. Hipótesis específica 1.

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

b. Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c. Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d. Cálculos.

Tabla 23.

Correlación de Spearman entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

		Evaluación al desempeño	Comportamiento de las personas
Rho de Spearman	Evaluación al desempeño	1,000	,826**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Comportamiento de las personas	Comportamiento de las personas	,826**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

Interpretación

Se determina estadísticamente una relación de $Rho = 0,826$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, rechazando la H_0 , llegando a la conclusión que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, lo cual se concluye que existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

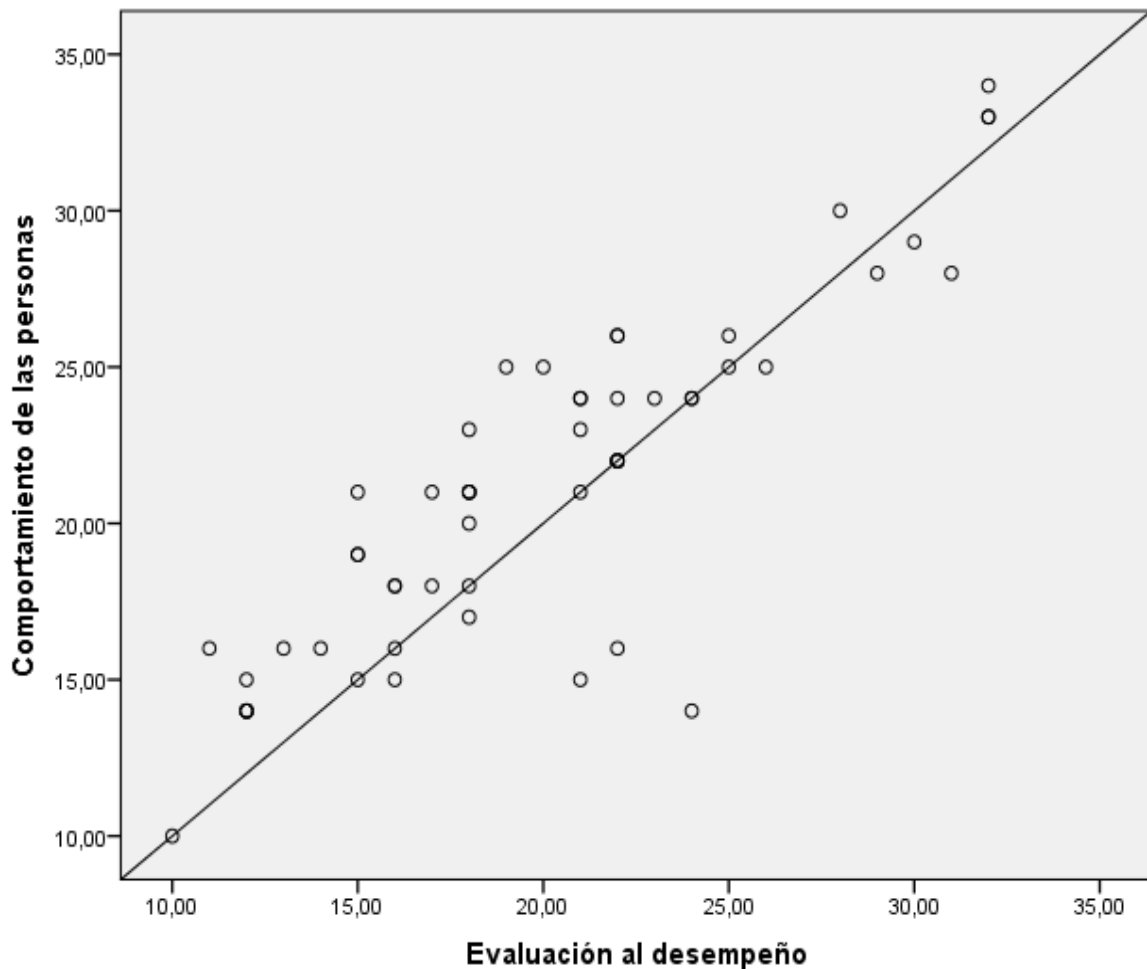


Figura 12. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

C. Hipótesis específica 2.

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Ho. No existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019

b. Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c. Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d. Cálculos.

Tabla 24.

Correlación de Spearman entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

		Programas de incentivos	Dinámica organizacional
Rho de Spearman	Programas de incentivos	1,000	,711**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
	Dinámica organizacional	,711**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

Interpretación

Se determina estadísticamente una relación de $Rho = 0,711$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$ rechazando la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. -Cusco - 2019.

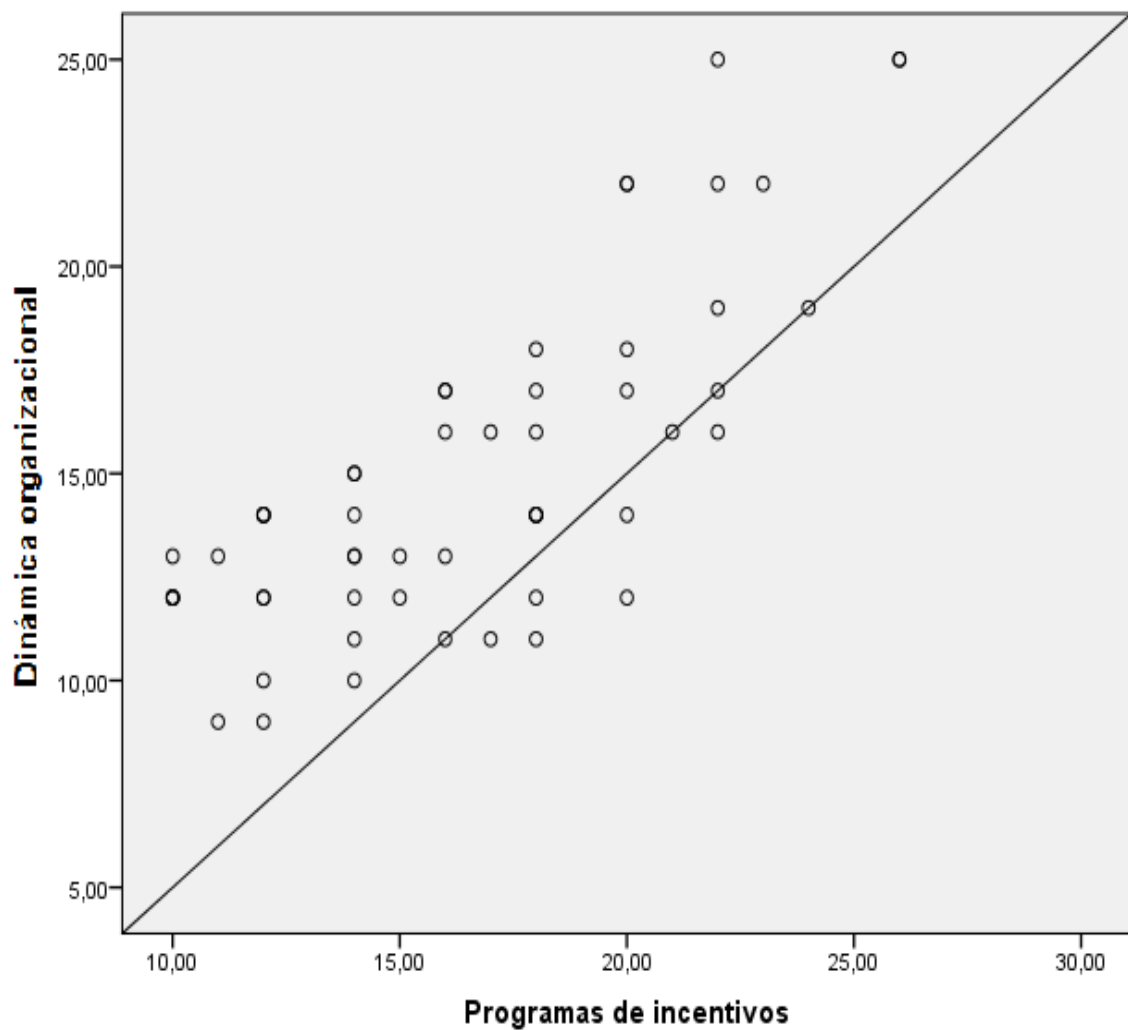


Figura 13. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

D. Hipótesis específica 3

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

b. Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c. Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d. Cálculos.

Tabla 25.

Correlación de Spearman entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	Capacitación del personal	Comportamiento de los grupos y equipos
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Comportamiento de los grupos y equipos	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	55	55	

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

Interpretación

Se determina estadísticamente una relación de $Rho = 0,746$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, rechazando la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

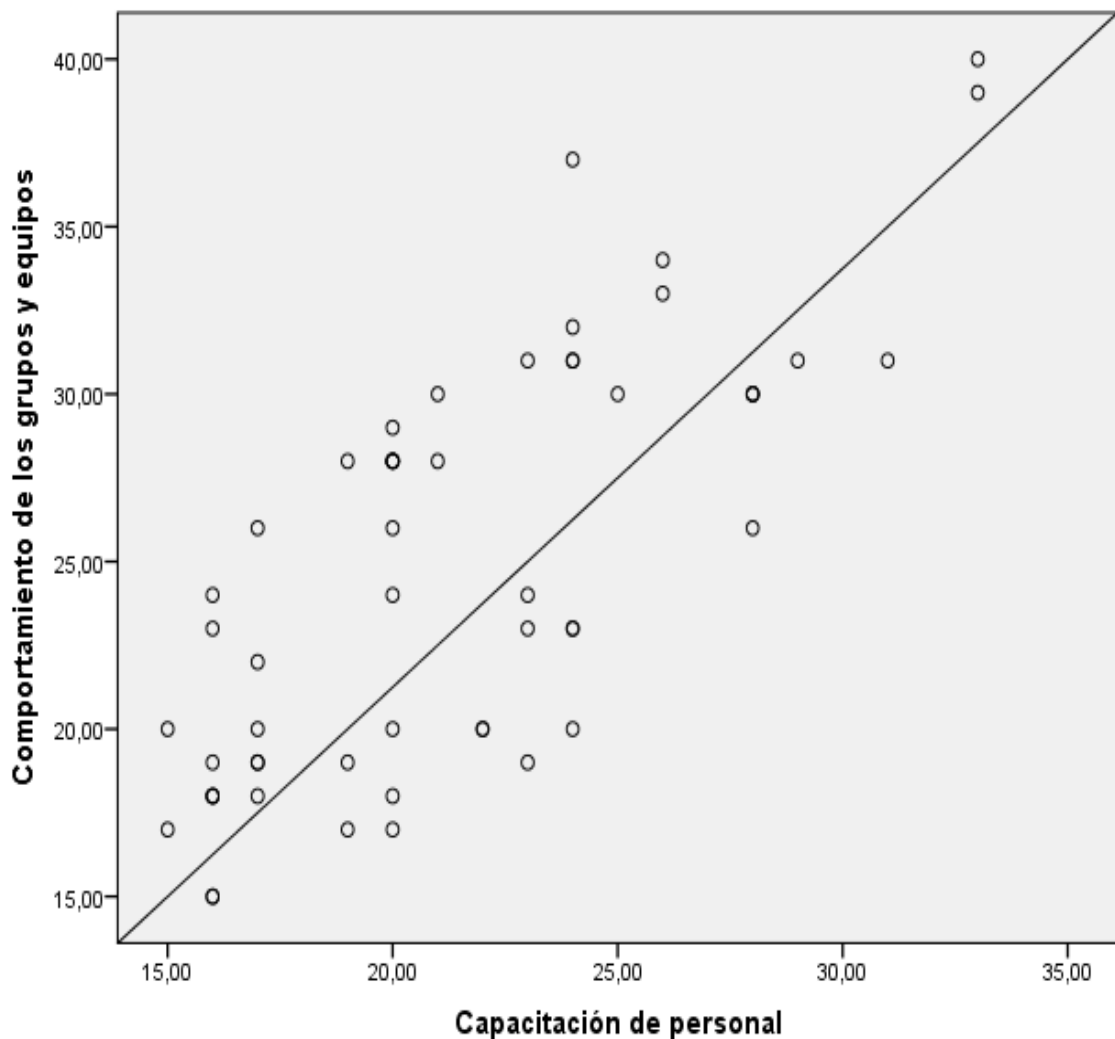


Figura 14. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

4.2.2. Contrastación de las hipótesis según el Chi Cuadrado.

La estadística apropiada para la contratación de las hipótesis es el chi cuadrado, pues los datos se encuentran medidos en una escala nominal y más del 20% de las frecuencias esperadas de cada tabla son menores a cinco por lo que las celdas de la tabla con frecuencias observadas se combinan, formando posteriormente una tabla 2x2. Es decir, 2 filas y 2 columnas, considerando la probabilidad del valor y el grado de libertad, lo que determinará la significancia de los enunciados.

a. Hipótesis general.

Hi. Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Tabla 26.

Tabla de contingencia entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Gestión del talento humano		Comportamiento organizacional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	F	11	1	0	12
	%	20,0%	1,8%	0,0%	21,8%
Regular	F	8	29	0	37
	%	14,5%	52,7%	0,0%	67,3%
Bueno	F	0	2	4	6
	%	0,0%	3,6%	7,3%	10,9%
Total	F	19	32	4	55
	%	34,5%	58,2%	7,3%	100,0%

Tabla 27.

Prueba de chi cuadrado de Gestión del talento Humano y el comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,218 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	42,865	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,403	1	,000
N de casos válidos	55		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .44.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $56,218 > 3.8416$, se rechaza Ho.

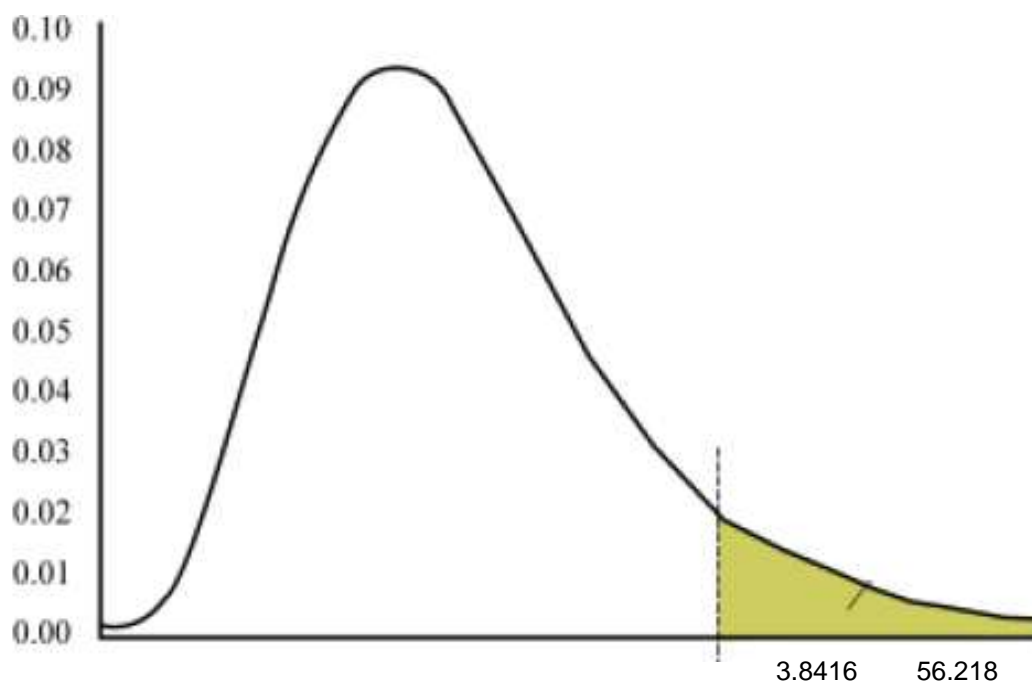


Figura 15. Contrastación de la hipótesis gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Fuente: base de datos

Conclusión: conforme a los resultados estadísticos obtenidos, se puede ver un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 26 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, llega a la concluyendo que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

b. Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Tabla 28.

Tabla de contingencia entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

	Evaluación al desempeño	Comportamiento de las personas			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	F	10	3	0	13
	%	18,2%	5,5%	0,0%	23,6%
Regular	F	10	24	0	34
	%	18,2%	43,6%	0,0%	61,8%
Bueno	F	0	4	4	8
	%	0,0%	7,3%	7,3%	14,5%
Total	F	20	31	4	55
	%	36,4%	56,4%	7,3%	100,0%

Tabla 29.

Prueba de chi cuadrado de Gestión del talento Humano y el comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,576 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	30,650	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,383	1	,000
N de casos válidos	55		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .58.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $36,576 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

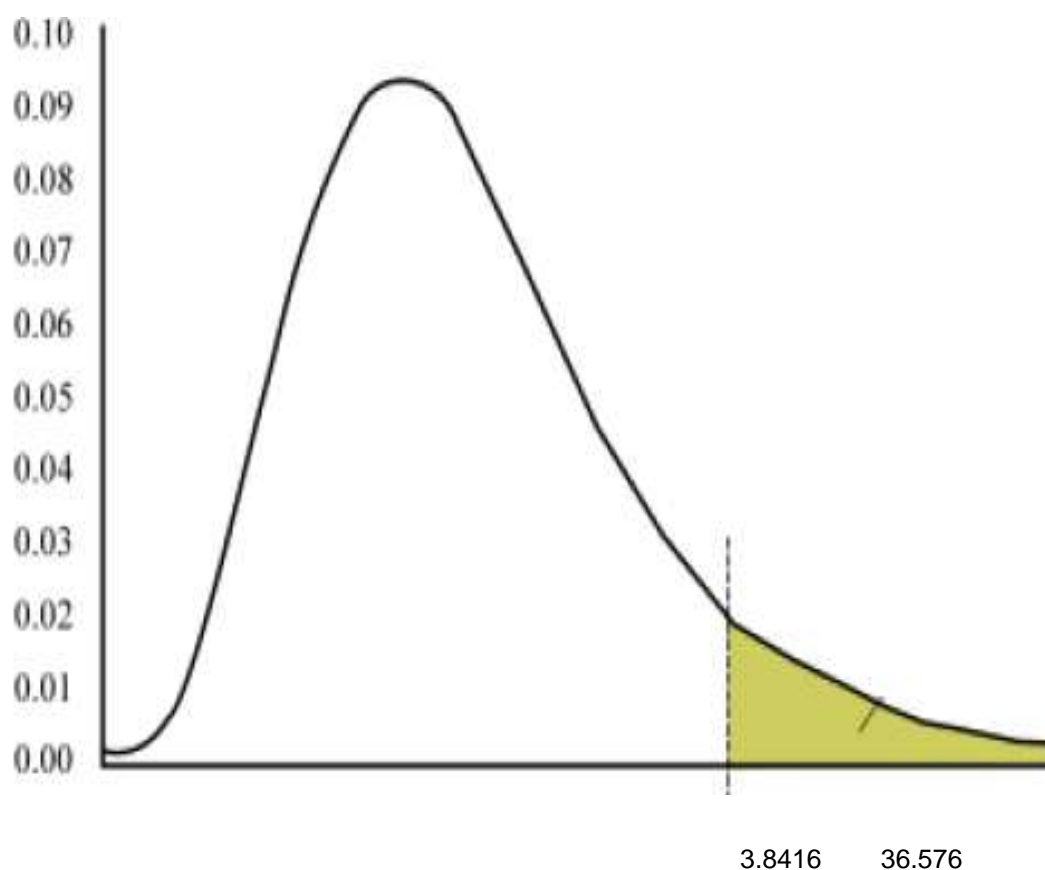


Figura 16. Contrastación de la hipótesis evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Fuente: base de datos

Conclusión: Conforme a los resultados estadísticos obtenidos, se puede ver un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 28 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

c. Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Ho. No existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Tabla 30.

Tabla de contingencia entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Programas de incentivos		Dinámica organizacional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	F	11	3	0	14
	%	20,0%	5,5%	0,0%	25,5%
Regular	F	13	17	2	32
	%	23,6%	30,9%	3,6%	58,2%
Bueno	F	0	4	5	9
	%	0,0%	7,3%	9,1%	16,4%
Total	F	24	24	7	55
	%	43,6%	43,6%	12,7%	100,0%

Tabla 31.

Prueba de chi cuadrado de los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,961 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	25,541	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,438	1	,000
N de casos válidos	55		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.15.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $25,961 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

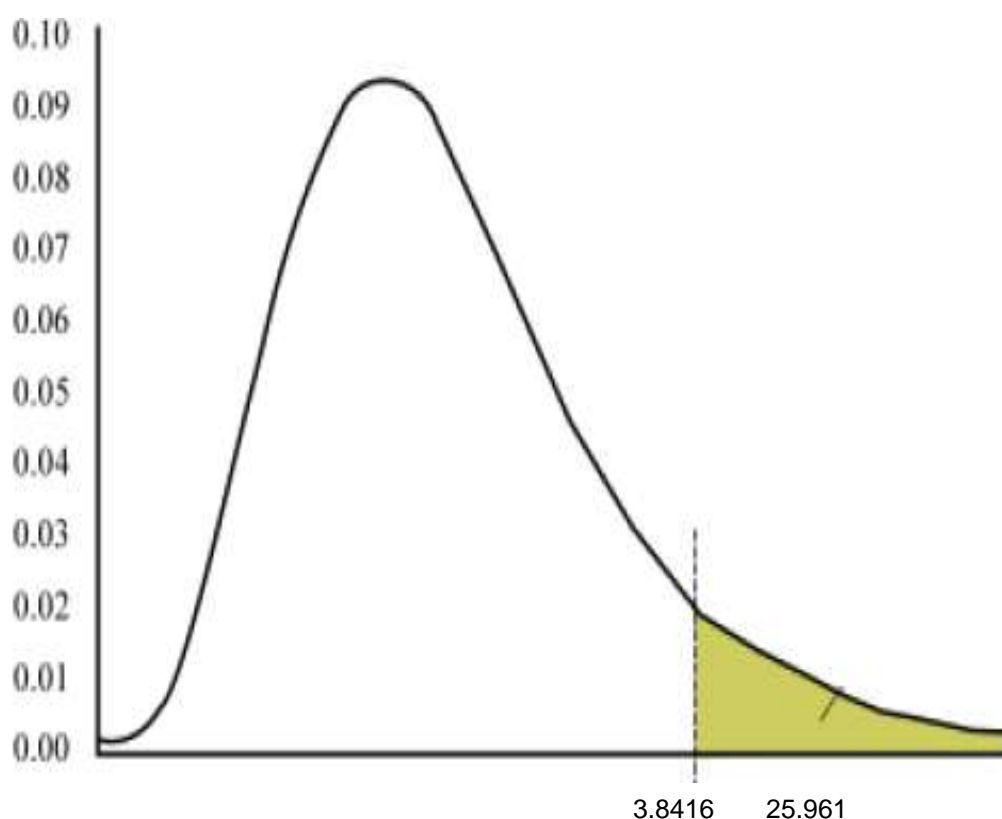


Figura 17. Contrastación de la hipótesis los programas de incentivo y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Fuente: base de datos

Conclusión: Conforme a los resultados estadísticos obtenidos, se puede ver un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 30 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

d. Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos y equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Tabla 32.

Tabla de contingencia entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019.

Capacitación del personal		Comportamiento de los grupos y equipos			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	F	12	4	0	16
	%	21,8%	7,3%	0,0%	29,1%
Regular	F	9	24	3	36
	%	16,4%	43,6%	5,5%	65,5%
Bueno	F	0	1	2	3
	%	0,0%	1,8%	3,6%	5,5%
Total	F	21	29	5	55
	%	38,2%	52,7%	9,1%	100,0%

Tabla 33.

Prueba de chi cuadrado la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,755 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	20,400	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,584	1	,000
N de casos válidos	55		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .27.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $24,755 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

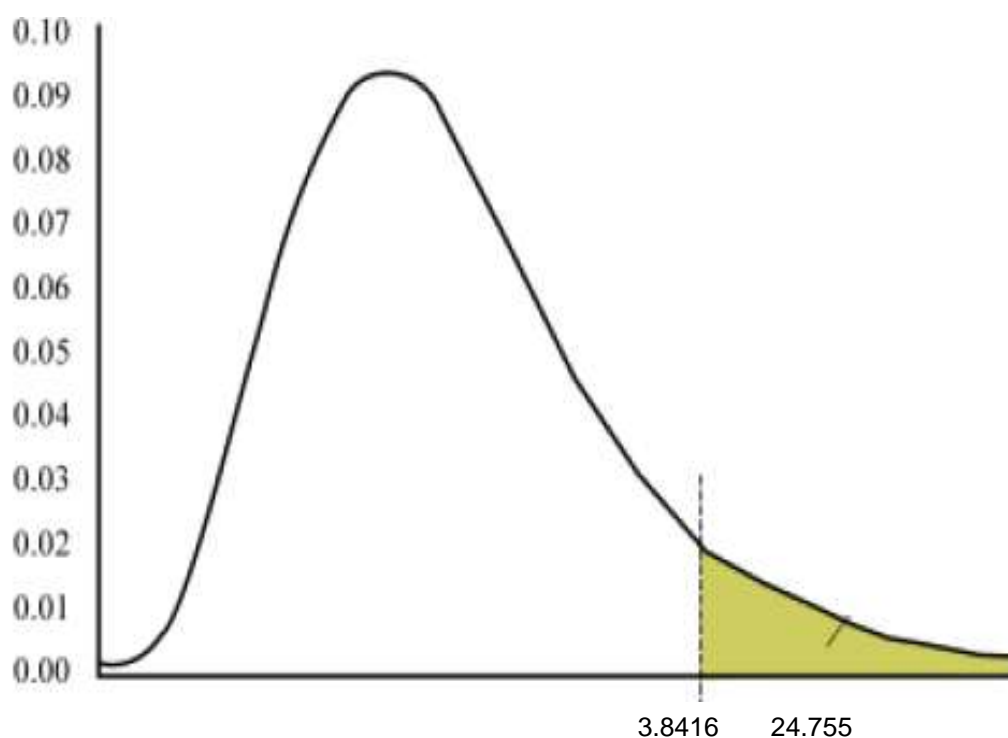


Figura 18. Contrastación de la hipótesis la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos / equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco - 2019

Fuente: base de datos

Conclusión: Conforme a los resultados estadísticos obtenidos, se puede ver un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 32 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos, frente a la hipótesis general, se puede ver según la prueba de correlación de Spearman que, existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019, con una relación de $Rho = 0,894$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, rechazando la H_0 , así mismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $56,218 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$

Los resultados que a continuación mencionaré, tienen una relación con las variables de estudio en esta presente tesis.

Rosas, E. J. (2018), en su tesis “Gestión de Talento Humano y motivación laboral según personal del gobierno regional Pasco”, llega a la conclusión que, si hay una relación altamente elevada entre las variables de estudio, ya que las pruebas de Rho Spearman dieron como resultado 0.818. Por lo que las variables están directamente relacionadas entre sí.

Así mismo el autor:

Huaman, E. J. (2018), en su tesis “comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CM contratistas generales E.I.R.L.,” concluye que si existe una relación espontánea y significativa entre las variables, por lo que los resultados de la prueba Rho Spearman fue de 0.955 que viene hacer un valor altamente elevado entre las variables “comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CM contratistas generales E.I.R.L.,”

De igual modo el autor:

Risco, W. (2017), en su tesis “*Comportamiento Organizacional y su influencia con el Desempeño Laboral de los Obreros de Construcción Civil de la Empresa*”

Constructora CEINSA”, llega a la conclusión que el comportamiento organizacional, influye en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la Empresa Constructora CEINSA de la provincia de Barranca, ya que las pruebas de análisis factorial de rotación matricial y Barlett y KMO dieron el resultado de 0.5 el cual es regularmente significativa, motivo por el cual se rechaza la H_0 .

Los autores mencionados anteriormente respaldan la presente tesis, ya que un buen clima laboral ayudará a que las personas se desenvuelvan en el trabajo positivamente, que la motivación es fundamental para gestionar el talento humano y la gestión del talento humano es primordial para la productividad de la persona. Por lo tanto, podemos decir que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa constructora señor de Luren E.I.R.L.

En la hipótesis específica 1.

El resultado que se obtuvo por medio de la prueba de correlación Spearman determina que existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019, con una relación de $Rho = 0,826$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, rechazando la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se comprueba el valor de $36,576 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Los resultados que a continuación mencionaré, tienen una relación con los objetivos de estudio en esta presente tesis.

Rosas, E. J. (2018), en su tesis “Gestión de Talento Humano y motivación laboral según personal del gobierno regional Pasco”.

En uno de sus objetivos específicos de su tesis concluyó que si hay una relación moderada entre procesos para retener a las personas y el desempeño laboral según personal del Gobierno regional Pasco. Ya que las pruebas que realizó por medio de Rho Spearman, el resultado fue de 0.671, el cual representa un valor considerable, por lo que supera el valor de 0.5., el cual indica que los objetivos específicos están relacionados.

Así mismo el autor:

Risco, W. (2017), en su tesis *“Comportamiento Organizacional y su influencia con el Desempeño Laboral de los Obreros de Construcción Civil de la Empresa Constructora CEINSA”*.

En el objetivo específico de esta tesis de estudio concluye que la rotación si influye en el desempeño laboral de los obreros de construcción civil de la Empresa Constructora CEINSA de la provincia de Barranca, puesto que las pruebas de análisis factorial de rotación matricial y Barlett y KMO que fueron tomados, salió el resultado un valor de 0.5 el cual es regularmente significativa. Tal es el motivo que se rechaza el H_0 .

Los autores mencionados anteriormente respaldan la presente tesis, señalando que es de suma importancia evaluar el desempeño laboral de los trabajadores para así retener al trabajador y así mismo para la rotación del personal es fundamental que se le enseñe con claridad el desarrollo de sus funciones. Por lo tanto, podemos decir que existe una relación entre el desempeño laboral y el comportamiento de las personas en la empresa constructora señor de Luren E.I.R.L.

Hipótesis específica 2.

Conforme a la prueba de correlación de Spearman, estadísticamente existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019, con una relación de $Rho = 0,711$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo conforme a la prueba del Chi cuadrado se puede evidenciar un valor de $25,961 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Los resultados que a continuación se menciona, tienen una relación con los objetivos de estudio en la presente tesis.

Rosas, E. J. (2018), en su tesis *“Gestión de Talento Humano y motivación laboral según personal del gobierno regional Pasco”*

En uno de sus objetivos específicos de la tesis concluye que existe una relación moderada entre los procesos para integrar personas y los estímulos organizacionales según personal del Gobierno Regional Pasco. Ya que las pruebas que se realizaron por medio de Rho Spearman fueron de 0.662, el cual es un valor considerable. Por tal motivo las dimensiones están relacionados entre sí.

Así mismo el autor:

Huaman, E. J. (2018), en la tesis “Comportamiento Organizacional y productividad de los Colaboradores en la empresa Constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L.

En su objetivo específico concluye que hay una Relación espontánea y significativa en Establecer la relación entre la dinámica organizacional y Productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL., debido a que las pruebas de hipótesis realizadas por medio de Rho Spearman dio como resultado 0.825, que es un valor altamente elevado.

Los autores que mencionamos nos respaldan y sugieren que se establezca la dinámica organizacional en las empresas para que se dé una buena productividad por parte de las personas que integran y así mismo nos menciona que es importancia que los trabajadores estén estimulados en las organizaciones para tener personas productivas. Es por ello podemos decir que, existe una relación entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa constructora señor de Luren E.I.R.L.

Hipótesis específica 3.

De acuerdo a la prueba de correlación de Spearman estadísticamente existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos y equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019, con una relación de $Rho = 0,746$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $24,755 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

La tesis del autor que mencionamos tiene una relación con la presente tesis.

Huaman, E. J. (2018), en su tesis “comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CM contratistas generales E.I.R.L.”. En el objetivo específico determinó que, existe una Relación Espontanea y significativa entre los grupos en las organizaciones y Productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales EIRL, debido a que las pruebas a través de Rho Spearman salieron 0.730, que es altamente elevado.

Por lo que el autor en mencion nos respalda con su tesis de la relación que existe entre los objetivos de estudio y mencionan que el trabajo en grupo ayudará a la productividad de los colaboradores. Por tanto decimos que existe una relacion entre la capacitacion del personal y el comprotamiento de los grupos /equipos de la empresa constructora señor de Luren E.I.R.L.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera: De acuerdo a la prueba de correlación de Spearman que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019, con una relación de $Rho = 0,894$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $56,218 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).
- Segunda: De acuerdo a la prueba de correlación de Spearman que existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019, con una relación de $Rho = 0,826$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $36,576 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).
- Tercera: De acuerdo a la prueba de correlación de Spearman que existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019, con una relación de $Rho = 0,711$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $25,961 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Cuarta: De acuerdo a la prueba de correlación de Spearman que existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos y equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019, con una relación de $Rho = 0,746$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $24,755 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones

Conforme al resultado obtenido en esta investigación se requiere:

- Primera: Contar con un profesional de amplio conocimiento de la gestión del talento humano, para implantar estrategias que ayuden a cultivar el fortalecimiento humano dentro de la empresa, con la finalidad de conseguir el rendimiento eficiente de los colaboradores que laboran en empresa. Por tanto, se puede obtener una buena gestión del talento humano y se dé un comportamiento organizacional.
- Segunda: Planificar oportunamente los trabajos que se le asigna a cada colaborador, estableciendo una fecha y hora determinada, para llevar un control de las tareas asignadas y de tal forma se pueda prevenir los contratiempos que suelen presentarse en la elaboración de los trabajos y, por lo tanto, evitar los disgustos que suelen suceder a consecuencia de la mala coordinación. De tal forma, el colaborador se desempeñe eficientemente en sus funciones.
- Tercero: Promover los programas de incentivos salariales y/o de reconocimiento, a fin de tener personas motivadas e identificadas con la empresa, de tal forma se pueda obtener un alto rendimiento de los colaboradores y estas se sientan correspondidos por la empresa, de modo que se desempeñan eficientemente en las tareas asignadas. Sin duda esta acción repercutirá en la economía de la empresa y será beneficiosa.
- Cuarto: Implementar la capacitación del personal en la empresa, según los trabajos que desarrollan, con el propósito de ampliar y desarrollar los conocimientos y habilidades que poseen las personas, a fin de que los conocimientos adquiridos, puedan ser aplicados en la empresa. De manera que la empresa cuente, con un equipo de personas preparadas, que ayude en el crecimiento y desarrollo de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, A.; Sebastián, B.; Fermamdez, L.; Mora, B. (06 de junio 2017).
Comportamiento Organizacional.
https://issuu.com/lfernandez7/docs/revista_comportamiento_organizacion.
- Albán, M. (2015). *Modelo de Gestion del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa servicont del canton banos de agua santa (Tesis de Maestria)*. Ambato. Ecuador.
- Alfaro, S. (Octubre 07 de 2016). *Principales Retos en la Gestión del Talento dentro de las empresas Peruanas*. Perú. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/principal-reto-gestion-talento-peru-148135-noticia/>
- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organización*. Argentina: Granica.
- Armas, Y. Llanos, M Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad Ecotec.
- Astudillo, N. Reinoso, C. I.; Ortiz, M. (septiembre de Setiembre 2017). *La Gestión del Talento Humano como factor clave del desarrollo organizacional*. Obtenido de Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana: recuperado en línea: <http://www.eumed.net/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html>
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla.
- Cáceres, M. (2019). *Gestión del Taleto Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Camana (Tesis pre Grado)*. Arequipa. Perú.
- Campillo, O. (2016). *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector Restaurantero de Especialidad Italiana en La Paz B.C.S. (Tesis de Maestria)*. La Paz. México.
- Cañari, Y. (2017). *Motivación Laboral y el Comportamiento Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima-2016 (Tesis pre grado)*. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano (4ta Ed.)*. México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (3ra Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento* (1ra Ed.). Colombia: Ecoe.
- Dender, R. (2016). *Gestión del Talento Humano por Competencias de los Docentes de la Carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres (Tesis de Maestría)*. Esmeraldas. Ecuador.
- Escuela Europea de Dirección y Empresa. (20 de Abril de 2018). Obtenido de <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- Gallegos, M. (2017). *Estrategía de Gestión de Talento en el Hotel Mansión Santa Isabella en la Ciudad de Riobamba*. Riobamba. Ecuador.
- Griffin, R. Phillips, J. M.; Gully, S. M. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Ecuador: Cengage Learning.
- Hernandez-Sampieri, R.; Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Educación. México.
- Huaman, E. J. (2018). *Comportamiento Organizacional y Productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L. Ucayali. 2018 (Tesis de Pre Grado)*. Ucayali. Perú.
- Ibáñez, M. (2016). *Gestión del Talento Humano en la Empresa* (1ra Ed.). Perú: San Marcos.
- Mera, V. (2019). *Gestión del Talento Humano para el Banco Pacífico Agencia Juan montalvo y el Clima Laboral. (Grado. Título). Universidad Regional Autonoma de los Andes*. Abanto. Ecuador.
- Montolivo, S. (2019). *Administración de Empresas* (Vol. 1ra Ed.). Perú: Innovar.
- Reyes, C., & Sánchez, H. (2006). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Risco, W. (2017). *Comportamiento Organizacional y su influencia con el Desempeño Laboral de los obreros de construcción civil de la empresa constructora CEINSA de la provincia de Barranco, Lima. Peru. 2017 (Tesis de Pre Grado)*. Lima. Perú.
- Robbins, S.; Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 a Ed.). México: Pearson.

- Rosas, E. (2018). *Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral: Caso Gobierno Regional Pasco-2017 (Tesis de pre grado)*. Pasco. Perú.
- Sánchez, H; Reyes, R; Mejía, K;. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú.
- Silva, M. (2016). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral en los Colaboradores del centro de salud José Carlos Mariátegui*. San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Lima. Perú.
- Silvestre, I;. (2017). *Cómo resolver conflictos en la organización*. Perú: San Marcos.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: Idi.
- Wehrich, H; Cannice, M. V; Koontz, H. (2017). *Administración* (Vol. 15 a Ed). México: Mc Graw Hill.
- Zepeda, F;. (2017). *Psicología Organizacional* (Vol. 2da Ed). México: Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación de Problemas	Objetivos de la Investigación	Hipótesis de la Investigación	Variables de la Investigación	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional en la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L.- Cusco 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre la Evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco 2019?</p> <p>Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco 2019?</p> <p>Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. - Cusco 2019.</p> <p>Objetivo específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre los programas de incentivo y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco - 2019</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos/ equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1. Existe relación significativa entre la evaluación al desempeño y el comportamiento de las personas de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2. Existe relación significativa entre los programas de incentivos y la dinámica organizacional de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2. Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el comportamiento de los grupos /equipos de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco – 2019.</p>	<p>Variable 1 Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones Evaluación al desempeño Programas de Incentivos Capacitación del personal</p> <p>Variable 2 Comportamiento organizacional</p> <p>Dimensiones Comportamiento de las personas Dinámica organizacional Comportamiento de los grupos y equipos</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Población: 60 colaboradores de la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L. – Cusco</p> <p>Muestra: No probabilístico de tipo intencional por conveniencia: 55 colaboradores</p> <p>Análisis estadístico: Alfa de cronbach Estadística descriptiva Prueba de normalidad Estadística inferencial</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORES O CATEGORIAS	
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Evaluación al Desempeño	Desarrollo	1,2	LIKERT Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre	Malo (21 – 48) Regular (49 – 76) Bueno (77 – 105)	
		Relaciones	3,4,5			
		Realimentación	6,7			
	Programas de Incentivos	Mejoras Salariales	8,9		Malo (7 – 15) Regular (16 – 25) Bueno (26 – 35)	
		Premios	10,11			
		Vacaciones	12,13			
	Capacitación del personal	Información	14,15,16			Malo (6 – 13) Regular (14 – 21) Bueno (22– 30)
		Habilidades	17,18			
		Actitudes	19,20,21			
VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Comportamiento de las Personas	Extraversión	21,23,24	LIKERT Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre		Malo (23 – 53) Regular (54 – 84) Bueno (85 – 115)
		Afabilidad	24,26			
		Responsabilidad	27,28,29			
	Dinámica Organizacional	Diseño	30,31		Malo (8 – 18) Regular (19 – 29) Bueno (30 – 40)	
		Cultura	32,33			
		Cambio y Desarrollo	34,35			
	Comportamiento de los Grupos y Equipos	Tipos de grupo	36,37,38			Malo (6 – 13) Regular (14 – 21) Bueno (22– 30)
		Estructura de Grupo	39,40,41			
		Eficiencia y Eficacia de grupo	42,43,44			
						Malo (9 – 20) Regular (21 – 32) Bueno (33– 45)

Anexo 3: Instrumentos

CARRERA DE: ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA SOBRE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA SEÑOR DE LUREN E.I.R.L. CUSCO 2019”

ESTIMADO

COLABORADOR:

La presente encuesta tiene la finalidad de recopilar información sobre la gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional en la empresa que usted labora, los resultados de esta investigación serán de ayuda para identificar los puntos críticos de los temas estudiadas, para así sugerir las alternativas necesarias para una mejora continua

RECOMENDACIÓN:

Lea los enunciados detenidamente y marque con equis (x) en casillero por pregunta cada número equivale a:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	DIMENSIÓN 1. EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	En sus labores diarias cumple con las tareas asignadas					
2	En el trabajo que desempeña desarrolla todo sus conocimientos					
3	Es empático con sus compañeros					
4	Tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo					
5	Considera usted que tiene facilidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo					
6	La empresa realiza sesiones informativas para dar a conocer los resultados obtenidos.					
7	Considera que en la empresa en que labora se realizan capacitaciones relacionadas con la mejora continua de rendimiento de los trabajadores.					

	DIMENSIÓN 2. PROGRAMAS DE INCENTIVOS	1	2	3	4	5
8	Sientes estabilidad económica con la remuneración que percibes en la empresa.					
9	La empresa le paga por el trabajo que realizas en sus horas extras.					
10	La empresa otorga viajes a los trabajadores con la finalidad de motivarlos.					
11	La empresa otorga reconocimientos a los mejores trabajadores en cada periodo.					
12	Considera que sus vacaciones son programadas de acuerdo a la fecha solicitada por usted.					
13	La empresa otorga adelanto de periodo vacacional a sus trabajadores.					
	DIMENSIÓN 3. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
14	Tiene conocimiento de los acontecimientos que se presentan en la empresa que laboras					
15	Cumple con la entrega de información oportuna a los directivos					
16	La empresa realiza constantemente capacitaciones relacionadas con su trabajo.					
17	Entrega antes del plazo establecido los trabajos encomendados					
18	Es usted una persona que se adapta con rapidez a los cambios que se presentan en la empresa					
19	Proporciona información relevante a sus compañeros					
20	Lidera el grupo de trabajo.					
21	Se considera usted que es una persona proactiva					

III. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS					
1	Es usted una persona que expresa con rapidez sus emociones.					
2	La conducta que usted tiene dentro del trabajo le facilita relacionarse con sus compañeros de trabajo.					
3	Dentro de la empresa usted tiene un autocontrol de su inteligencia emocional.					
4	Es usted una persona amable con sus compañeros de trabajo.					
5	Se considera usted una persona educada con todas las personas que laboran en la empresa.					
6	Las personas con la que usted trabaja cumplen sus tareas diarias.					
7	En la empresa es usted puntual en sus horarios de ingreso al trabajo.					
8	Es usted una persona que asume las consecuencias de sus errores dentro de la empresa.					
	DIMENSIÓN 2. DINÁMICA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
9	La empresa tiene un plan de actividades para lograr sus metas.					
10	El diseño de organización que tiene la empresa le permite la integración con los otros departamentos.					
11	La conducta organizacional que tienen las personas que laboran en la empresa favorece a su productividad.					
12	En la empresa se realiza un diagnóstico organizacional para conocer el nivel cultural que tienen las personas que laboran.					
13	La empresa en la que usted labora cuenta con herramientas de trabajo que le permiten desarrollar sus actividades.					
14	Se siente comprometido con la empresa en el cual usted labora.					
	DIMENSIÓN 3. COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS Y EQUIPOS	1	2	3	4	5
15	Existe una confianza con el supervisor directo del área en la que trabaja.					
16	Considera usted la importancia de trabajar en grupo en el área en que labora.					
17	Se siente parte del grupo de trabajo en la empresa que labora.					
18	El supervisor inmediato de su área es empático con el personal que tiene a su cargo.					
19	En la empresa se cumplen los procedimientos de las políticas y reglamentos.					
20	Las normas de la empresa están bien definidas hacia los trabajadores.					
21	En el área que trabaja se toman en cuenta las sugerencias que usted aporta al grupo.					
22	El grupo de personas con las que trabaja usted influyen favorablemente a su productividad.					
23	Considera usted que el trabajo en grupo es efectivo en la producción de la empresa					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO)"



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Evaluación al Desempeño Laboral							
1	En sus labores diarias cumple con las tareas asignadas	✓		✓		✓		
2	En el trabajo que desempeña desarrolla todo sus conocimientos	✓		✓		✓		
3	Es empático con sus compañeros	✓		✓		✓		
4	Tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
5	Considera usted que tiene facilidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	La empresa realiza sesiones informativas para dar a conocer los resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
7	Considera que en la empresa en que labora se realizan capacitaciones relacionadas con la mejora continua de rendimiento de los trabajadores.							
	DIMENSION 2: Programas de Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sientes estabilidad económica con la remuneración que percibes en la empresa.	✓		✓		✓		
9	La empresa le paga por el trabajo que realizas en sus horas extras.	✓		✓		✓		
10	La empresa otorga viajes a los trabajadores con la finalidad de motivarlos.	✓		✓		✓		
11	La empresa otorga reconocimientos a los mejores trabajadores en cada periodo.	✓		✓		✓		
12	Considera que sus vacaciones son programadas de acuerdo a la fecha solicitada por usted.	✓		✓		✓		
13	La empresa otorga adelanto de periodo vacacional a sus trabajadores.	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: Capacitación del personal		Si	No	Si	No	Si	No
14	Tiene conocimiento de los acontecimientos que se presentan en la empresa que laboras	✓		✓		✓	
15	Cumple con la entrega de información oportuna a los directivos	✓		✓		✓	
16	La empresa realiza constantemente capacitaciones relacionadas con su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Entrega antes del plazo establecido los trabajos encomendados	✓		✓		✓	
18	Es usted una persona que se adapta con rapidez a los cambios que se presentan en la empresa	✓		✓		✓	
19	Proporciona información relevante a sus compañeros	✓		✓		✓	
20	Lidera el grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
21	Se considera usted que es una persona proactiva	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.}/Mg.: Justiniano Aybar Huamani DNI: 08822479

Especialidad del validador: Metodólogo y Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 09 de Noviembre del 2019



Catedrático Dr. Justiniano AYBAR HUAMANI
METODÓLOGO Y TEMÁTICO DE TESIS

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - variable 2 – (COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL)



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comportamiento de las Personas								
1	Es usted una persona que expresa con rapidez sus emociones.	✓		✓		✓		
2	La conducta que usted tiene dentro del trabajo le facilita relacionarse con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Dentro de la empresa usted tiene un autocontrol de su inteligencia emocional.	✓		✓		✓		
4	Es usted una persona amable con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se considera usted una persona educada con todas las personas que laboran en la empresa.	✓		✓		✓		
6	Las personas con la que usted trabaja cumplen sus tareas diarias.	✓		✓		✓		
7	En la empresa es usted puntual en sus horarios de ingreso al trabajo.	✓		✓		✓		
8	Es usted una persona que asume las consecuencias de sus errores dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Dinámica Organizacional								
9	La empresa tiene un plan de actividades para lograr sus metas.	✓		✓		✓		
10	El diseño de organización que tiene la empresa le permite la integración con los otros departamentos.	✓		✓		✓		
11	La conducta organizacional que tienen las personas que laboran en la empresa favorece a su productividad.	✓		✓		✓		
12	En la empresa se realiza un diagnóstico organizacional para conocer el nivel cultural que tienen las personas que laboran.	✓		✓		✓		
13	La empresa en la que usted labora cuenta con herramientas de trabajo que le permiten desarrollar sus actividades.	✓		✓		✓		
14	Se siente comprometido con la empresa en el cual usted labora.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN : Comportamiento de los Grupos y equipos		Si	No	Si	No	Si	No
15	Existe una confianza con el supervisor directo del área en la que trabaja.	✓		✓		✓	
16	Considera usted la importancia de trabajar en grupo en el área en que labora.	✓		✓		✓	
17	Se siente parte del grupo de trabajo en la empresa que labora.	✓		✓		✓	
18	El supervisor inmediato de su área es empático con el personal que tiene a su cargo.	✓		✓		✓	
19	En la empresa se cumplen los procedimientos de las políticas y reglamentos.	✓		✓		✓	
20	Las normas de la empresa están bien definidas hacia los trabajadores.	✓		✓		✓	
21	En el área que trabaja se toman en cuenta las sugerencias que usted aporta al grupo.	✓		✓		✓	
22	El grupo de personas con las que trabaja usted influyen favorablemente a su productividad.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que el trabajo en grupo es efectivo en la producción de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg. Justiniano Aybar Huamani

DNI: 08822479

Especialidad del validador: Metodólogo y Temático

Lima, 09 de Noviembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Colegiado Dr. Justiniano AYBAR HUAMANI
 METODOLOGO - FERTICIDAD DE TESIS

Firma del Experto Informa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO)"



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Evaluación al Desempeño Laboral							
1	En sus labores diarias cumple con las tareas asignadas	✓		✓		✓		
2	En el trabajo que desempeña desarrolla todo sus conocimientos	✓		✓		✓		
3	Es empático con sus compañeros	✓		✓		✓		
4	Tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
5	Considera usted que tiene facilidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	La empresa realiza sesiones informativas para dar a conocer los resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
7	Considera que en la empresa en que labora se realizan capacitaciones relacionadas con la mejora continua de rendimiento de los trabajadores.							
	DIMENSIÓN 2: Programas de Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sientes estabilidad económica con la remuneración que percibes en la empresa.	✓		✓		✓		
9	La empresa le paga por el trabajo que realizas en sus horas extras.	✓		✓		✓		
10	La empresa otorga viajes a los trabajadores con la finalidad de motivarlos.	✓		✓		✓		
11	La empresa otorga reconocimientos a los mejores trabajadores en cada periodo.	✓		✓		✓		
12	Considera que sus vacaciones son programadas de acuerdo a la fecha solicitada por usted.	✓		✓		✓		
13	La empresa otorga adelanto de periodo vacacional a sus trabajadores.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Capacitación del personal		Si	No	Si	No	Si	No
14	Tiene conocimiento de los acontecimientos que se presentan en la empresa que laboras	✓		✓		✓	
15	Cumple con la entrega de información oportuna a los directivos	✓		✓		✓	
16	La empresa realiza constantemente capacitaciones relacionadas con su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Entrega antes del plazo establecido los trabajos encomendados	✓		✓		✓	
18	Es usted una persona que se adapta con rapidez a los cambios que se presentan en la empresa	✓		✓		✓	
19	Proporciona información relevante a sus compañeros	✓		✓		✓	
20	Lidera el grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
21	Se considera usted que es una persona proactiva	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg.: Chirinos Gastelú, Teresa Giovanna

DNI: 07571242

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 09 de Noviembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - variable 2 – (COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL)



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comportamiento de las Personas								
1	Es usted una persona que expresa con rapidez sus emociones.	✓		✓		✓		
2	La conducta que usted tiene dentro del trabajo le facilita relacionarse con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Dentro de la empresa usted tiene un autocontrol de su inteligencia emocional.	✓		✓		✓		
4	Es usted una persona amable con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se considera usted una persona educada con todas las personas que laboran en la empresa.	✓		✓		✓		
6	Las personas con la que usted trabaja cumplen sus tareas diarias,	✓		✓		✓		
7	En la empresa es usted puntual en sus horarios de ingreso al trabajo.	✓		✓		✓		
8	Es usted una persona que asume las consecuencias de sus errores dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Dinámica Organizacional								
9	La empresa tiene un plan de actividades para lograr sus metas.	✓		✓		✓		
10	El diseño de organización que tiene la empresa le permite la integración con los otros departamentos.	✓		✓		✓		
11	La conducta organizacional que tienen las personas que laboran en la empresa favorece a su productividad.	✓		✓		✓		
12	En la empresa se realiza un diagnóstico organizacional para conocer el nivel cultural que tienen las personas que laboran.	✓		✓		✓		
13	La empresa en la que usted labora cuenta con herramientas de trabajo que le permiten desarrollar sus actividades.	✓		✓		✓		
14	Se siente comprometido con la empresa en el cual usted labora.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN : Comportamiento de los Grupos y equipos		Si	No	Si	No	Si	No
15	Existe una confianza con el supervisor directo del área en la que trabaja.	✓		✓		✓	
16	Considera usted la importancia de trabajar en grupo en el área en que labora.	✓		✓		✓	
17	Se siente parte del grupo de trabajo en la empresa que labora.	✓		✓		✓	
18	El supervisor inmediato de su área es empático con el personal que tiene a su cargo.	✓		✓		✓	
19	En la empresa se cumplen los procedimientos de las políticas y reglamentos.	✓		✓		✓	
20	Las normas de la empresa están bien definidas hacia los trabajadores.	✓		✓		✓	
21	En el área que trabaja se toman en cuenta las sugerencias que usted aporta al grupo.	✓		✓		✓	
22	El grupo de personas con las que trabaja usted influyen favorablemente a su productividad.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que el trabajo en grupo es efectivo en la producción de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. Chirinos Gastelú, Teresa Giovanna

DNI: 07971242

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 09 de Noviembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO)"



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Evaluación al Desempeño Laboral							
1	En sus labores diarias cumple con las tareas asignadas	✓		✓		✓		
2	En el trabajo que desempeña desarrolla todo sus conocimientos	✓		✓		✓		
3	Es empático con sus compañeros	✓		✓		✓		
4	Tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
5	Considera usted que tiene facilidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	La empresa realiza sesiones informativas para dar a conocer los resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
7	Considera que en la empresa en que labora se realizan capacitaciones relacionadas con la mejora continua de rendimiento de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Programas de Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sientes estabilidad económica con la remuneración que percibes en la empresa.	✓		✓		✓		
9	La empresa le paga por el trabajo que realizas en sus horas extras.	✓		✓		✓		
10	La empresa otorga viajes a los trabajadores con la finalidad de motivarlos.	✓		✓		✓		
11	La empresa otorga reconocimientos a los mejores trabajadores en cada periodo.	✓		✓		✓		
12	Considera que sus vacaciones son programadas de acuerdo a la fecha solicitada por usted.	✓		✓		✓		
13	La empresa otorga adelanto de periodo vacacional a sus trabajadores.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Capacitación del personal		Si	No	Si	No	Si	No
14	Tiene conocimiento de los acontecimientos que se presentan en la empresa que laboras	✓		✓		✓	
15	Cumple con la entrega de información oportuna a los directivos	✓		✓		✓	
16	La empresa realiza constantemente capacitaciones relacionadas con su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Entrega antes del plazo establecido los trabajos encomendados	✓		✓		✓	
18	Es usted una persona que se adapta con rapidez a los cambios que se presentan en la empresa	✓		✓		✓	
19	Proporciona información relevante a sus compañeros	✓		✓		✓	
20	Lidera el grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
21	Se considera usted que es una persona proactiva	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) PERCY JORGE SUAREZ YMBERTIS DNI: 07260837

Especialidad del validador: METODOLOGO-TEMATICO

Lima, 09 de Noviembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - variable 2 – (COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL)



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Comportamiento de las Personas								
1	Es usted una persona que expresa con rapidez sus emociones.	✓		✓		✓		
2	La conducta que usted tiene dentro del trabajo le facilita relacionarse con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Dentro de la empresa usted tiene un autocontrol de su inteligencia emocional.	✓		✓		✓		
4	Es usted una persona amable con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se considera usted una persona educada con todas las personas que laboran en la empresa.	✓		✓		✓		
6	Las personas con la que usted trabaja cumplen sus tareas diarias.	✓		✓		✓		
7	En la empresa es usted puntual en sus horarios de ingreso al trabajo.	✓		✓		✓		
8	Es usted una persona que asume las consecuencias de sus errores dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Dinámica Organizacional								
9	La empresa tiene un plan de actividades para lograr sus metas.	✓		✓		✓		
10	El diseño de organización que tiene la empresa le permite la integración con los otros departamentos.	✓		✓		✓		
11	La conducta organizacional que tienen las personas que laboran en la empresa favorece a su productividad.	✓		✓		✓		
12	En la empresa se realiza un diagnóstico organizacional para conocer el nivel cultural que tienen las personas que laboran.	✓		✓		✓		
13	La empresa en la que usted labora cuenta con herramientas de trabajo que le permiten desarrollar sus actividades.	✓		✓		✓		
14	Se siente comprometido con la empresa en el cual usted labora.	✓		✓		✓		

DIMENSION : Comportamiento de los Grupos y equipos		Si	No	Si	No	Si	No
15	Existe una confianza con el supervisor directo del área en la que trabaja.	✓		✓		✓	
16	Considera usted la importancia de trabajar en grupo en el área en que labora.	✓		✓		✓	
17	Se siente parte del grupo de trabajo en la empresa que labora.	✓		✓		✓	
18	El supervisor inmediato de su área es empático con el personal que tiene a su cargo.	✓		✓		✓	
19	En la empresa se cumplen los procedimientos de las políticas y reglamentos.	✓		✓		✓	
20	Las normas de la empresa están bien definidas hacia los trabajadores.	✓		✓		✓	
21	En el área que trabaja se toman en cuenta las sugerencias que usted aporta al grupo.	✓		✓		✓	
22	El grupo de personas con las que trabaja usted influyen favorablemente a su productividad.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que el trabajo en grupo es efectivo en la producción de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. PERCY JORGE SUAREZ YMBERTIS

DNI: 07260837

Especialidad del validador: METODÓLOGO - TEMÁTICO

Lima, 09 de Noviembre del 2019

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

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



 Firma del Experto Informa

Anexo 5: Matriz de datos

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

ITEMS	EVALUACION AL DESEMPEÑO							PROGRAMAS DE INCENTIVOS						CAPACITACIÓN DEL PERSONAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			21		
1	4	1	1	3	3	1	3	16	3	1	2	1	2	1	10	1	4	3	2	1	1	1	4	17	43
2	5	2	5	5	5	5	5	32	5	2	4	5	4	2	22	5	5	1	4	2	2	2	4	25	79
3	5	4	4	3	3	4	3	26	3	4	5	5	5	4	26	3	3	5	5	4	4	4	5	33	85
4	3	1	3	4	4	3	4	22	3	1	3	3	3	1	14	3	4	5	3	1	1	1	3	21	57
5	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	38
6	2	3	4	2	1	4	2	18	4	3	2	4	2	3	18	3	2	2	2	3	5	3	2	22	58
7	4	1	2	3	3	2	3	18	2	1	4	2	1	1	11	4	3	2	1	1	1	1	4	17	46
8	2	2	2	2	4	2	2	16	2	3	1	2	1	2	11	2	2	2	1	3	2	3	1	16	43
9	5	1	3	3	3	3	3	21	3	1	4	3	4	1	16	3	3	3	4	1	1	1	4	20	57
10	4	2	3	4	4	3	4	24	3	2	4	1	4	2	16	3	4	3	4	2	2	2	4	24	64
11	3	2	3	1	3	2	1	15	3	4	5	3	3	4	22	3	3	4	3	4	4	4	3	28	65
12	3	1	3	4	4	3	4	22	3	1	1	3	3	1	12	3	2	1	3	1	1	1	3	15	49
13	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	5	5	5	2	20	5	2	1	5	2	2	2	5	24	56
14	5	3	3	2	2	3	2	20	3	3	4	3	1	3	17	3	2	2	1	3	5	3	4	23	60
15	4	1	2	3	1	2	3	16	1	1	4	1	4	1	12	4	3	2	4	1	1	1	4	20	48
16	1	2	1	1	1	2	2	10	2	2	4	2	4	2	16	2	2	2	4	2	2	2	4	20	46
17	4	2	2	1	2	2	2	15	2	2	4	2	4	2	16	3	2	4	4	2	2	2	4	23	54
18	5	4	1	3	1	1	3	18	3	5	3	3	3	5	22	3	3	4	3	5	5	5	3	31	71
19	1	1	1	4	1	3	4	15	3	1	3	3	3	1	14	3	4	4	3	1	1	1	3	20	49
20	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	38
21	2	3	4	2	1	4	2	18	4	3	2	4	2	3	18	3	2	1	2	3	1	3	2	17	53
22	4	5	5	3	3	5	3	28	5	1	4	5	4	5	24	3	3	5	4	1	5	1	4	26	78
23	5	2	4	5	5	4	5	30	4	3	5	4	5	5	26	3	5	4	5	3	5	3	5	33	89
24	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	4	4	4	3	28	70
25	3	1	3	4	4	3	4	22	3	1	3	1	3	1	12	3	4	4	3	1	1	1	3	20	54
26	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	38
27	2	3	1	2	4	1	2	15	1	4	2	4	2	3	16	5	2	2	2	4	3	4	2	24	55
28	4	1	1	3	1	4	3	17	3	1	2	3	4	1	14	2	2	5	1	1	1	1	3	16	47
29	4	2	3	4	1	3	4	21	3	2	5	4	5	2	21	3	3	2	5	2	2	2	5	24	66
30	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	4	4	4	3	28	70
31	3	1	5	5	5	5	5	29	5	1	3	5	3	1	18	3	5	4	3	1	3	1	3	23	70
32	2	1	1	2	2	1	2	11	1	2	4	1	4	5	17	2	2	2	4	2	5	3	4	24	52
33	2	3	5	2	2	5	2	21	5	3	2	5	2	3	20	3	2	2	2	3	3	3	2	20	61
34	4	1	1	3	3	1	3	16	2	1	4	2	4	1	14	4	3	2	4	1	1	1	4	20	50
35	2	2	5	1	2	5	1	18	5	2	2	5	2	2	18	2	1	2	2	2	2	2	2	15	51
36	5	1	3	3	3	3	3	21	3	1	5	3	5	1	18	3	3	5	5	1	1	1	5	24	63
37	5	2	5	5	5	5	5	32	5	2	4	5	4	2	22	3	5	4	4	2	2	2	4	26	80
38	5	5	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	4	4	4	3	28	73
39	3	1	4	4	4	4	4	24	3	1	3	3	3	1	14	3	4	4	3	1	1	1	3	20	58
40	2	2	2	2	5	2	2	17	2	5	2	5	2	2	18	4	2	2	2	5	2	5	2	24	59
41	2	3	1	2	2	1	2	13	1	3	2	1	2	3	12	3	1	2	2	3	3	3	2	19	44
42	4	1	2	3	3	2	3	18	2	1	4	2	4	1	14	4	3	2	4	1	1	1	4	20	52
43	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	42
44	5	5	3	2	2	3	2	22	3	4	2	5	2	4	20	1	2	2	2	2	1	4	2	16	58
45	5	1	3	4	3	3	4	23	3	1	2	3	2	1	12	3	4	5	2	1	1	1	4	21	56
46	4	5	5	5	2	5	5	31	5	2	2	5	2	2	18	1	5	3	1	2	2	1	2	17	66
47	3	5	3	1	3	3	1	19	5	4	3	3	3	4	22	3	1	3	2	4	3	4	3	23	64
48	3	1	3	4	4	3	4	22	3	1	3	3	3	1	14	1	4	5	3	1	1	1	3	19	55
49	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	2	2	2	2	17	39
50	3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	3	3	22	58
51	4	5	2	3	3	2	3	22	5	1	1	2	1	5	15	4	3	1	1	1	5	1	4	20	57
52	3	2	2	4	4	2	4	21	2	2	3	2	3	2	14	2	4	2	1	2	1	1	3	16	51
53	4	2	5	4	1	5	4	25	4	1	2	2	1	2	12	3	4	1	1	1	2	3	4	19	56
54	3	4	5	5	5	5	5	32	5	4	3	4	3	4	23	4	3	4	3	4	4	4	3	29	84
55	5	1	3	4	4	3	4	24	3	1	3	5	2	1	15	3	2	5	1	1	1	1	3	17	56

VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ITEMS	COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS								DINÁMICA ORGANIZACIONAL						COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS Y EQUIPOS												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			22	23		
1	3	2	1	3	3	2	1	1	16	4	3	2	1	1	1	12	1	2	4	3	2	1	3	2	4	22	50
2	5	2	5	5	5	5	2	4	33	5	1	4	2	2	2	16	5	4	5	1	4	2	1	4	4	30	79
3	1	1	4	3	3	4	4	5	25	3	5	5	4	4	4	25	3	5	3	5	5	4	5	5	5	40	90
4	3	1	3	1	1	3	1	3	16	4	5	3	1	1	1	15	3	3	4	5	3	1	5	3	3	30	61
5	2	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	44
6	2	3	4	2	1	4	3	2	21	2	2	2	3	5	3	17	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20	58
7	1	1	2	3	3	2	1	4	17	3	2	1	1	1	1	9	4	1	3	2	1	1	2	1	4	19	45
8	2	2	2	2	4	2	3	1	18	2	2	1	3	2	3	13	2	1	2	2	1	3	2	1	1	15	46
9	5	1	3	3	3	3	1	4	23	3	3	4	1	1	1	13	3	4	3	3	4	1	3	4	4	29	65
10	4	2	1	4	4	3	2	4	24	4	3	4	2	2	2	17	3	4	4	3	4	2	3	4	4	31	72
11	3	2	3	1	3	2	4	3	21	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	73
12	3	1	3	4	4	3	1	3	22	2	1	3	1	1	1	9	3	3	2	1	3	1	1	3	3	20	51
13	1	2	1	2	2	1	1	5	15	2	1	5	2	2	2	14	5	5	2	1	5	2	1	5	5	31	60
14	5	3	3	2	2	3	3	4	25	2	2	1	3	5	3	16	3	1	2	2	1	3	2	1	4	19	60
15	4	1	2	3	1	2	1	1	15	3	2	4	1	1	1	12	4	4	3	2	4	1	2	4	4	28	55
16	1	2	1	1	1	2	1	1	10	2	2	1	2	2	2	11	2	4	2	2	1	2	2	1	4	20	41
17	4	2	2	1	2	2	2	4	19	2	4	4	2	2	2	16	3	4	2	4	4	2	4	4	4	31	66
18	5	4	1	3	1	1	5	3	23	3	4	3	5	5	5	25	3	3	3	4	3	5	4	3	3	31	79
19	1	1	1	4	1	3	1	3	15	4	4	2	1	1	1	13	3	3	4	4	2	1	4	2	3	26	54
20	2	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	44
21	2	3	4	2	1	4	3	2	21	2	1	2	3	1	3	12	3	2	2	1	2	3	1	2	2	18	51
22	4	5	5	3	3	5	1	4	30	3	5	4	1	5	1	19	3	4	3	5	4	1	5	4	4	33	82
23	1	2	4	5	5	4	3	5	29	5	4	5	3	5	3	25	3	5	5	4	5	3	4	5	5	39	93
24	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	78
25	3	1	3	4	4	3	1	3	22	4	4	3	1	1	1	14	3	3	4	4	3	1	4	3	3	28	64
26	2	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	44
27	2	3	1	2	4	1	4	2	19	2	2	2	4	3	4	17	5	2	2	2	2	4	2	2	2	23	59
28	4	1	1	3	1	4	1	3	18	2	5	1	1	1	1	11	2	4	2	5	1	1	5	1	3	24	53
29	1	2	3	4	1	3	2	5	21	3	2	5	2	2	2	16	3	5	3	2	5	2	2	5	5	32	69
30	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	78
31	3	1	5	5	5	5	1	3	28	5	1	3	1	3	1	14	3	3	5	1	3	1	1	3	3	23	65
32	2	1	1	2	2	1	3	4	16	2	2	1	2	1	3	11	2	4	2	2	1	2	2	1	4	20	47
33	2	3	5	2	2	5	3	2	24	2	2	1	3	1	3	12	3	2	2	2	1	3	2	1	2	18	54
34	4	1	1	3	3	1	1	4	18	3	2	4	1	1	1	12	4	4	3	2	4	1	2	4	4	28	58
35	2	2	5	1	2	5	2	2	21	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	49
36	5	1	3	3	3	3	1	5	24	3	5	5	1	1	1	16	3	5	3	5	5	1	5	5	5	37	77
37	5	2	5	5	5	5	2	4	33	5	4	4	2	2	2	19	3	4	5	4	4	2	4	4	4	34	86
38	5	5	3	3	3	3	1	3	26	3	2	3	4	1	4	17	3	3	3	2	3	4	2	3	3	26	69
39	3	1	4	4	4	4	1	3	24	4	4	3	1	1	1	14	3	3	4	4	3	1	4	3	3	28	66
40	1	2	2	2	5	2	5	2	21	2	2	2	5	2	5	18	4	2	2	2	2	5	2	2	2	23	62
41	2	3	1	2	2	1	3	2	16	1	2	2	3	3	3	14	3	2	1	2	2	3	2	2	2	19	49
42	4	1	2	3	3	2	1	4	20	3	2	2	1	1	1	10	4	4	3	2	2	1	2	2	4	24	54
43	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	1	1	2	2	15	41
44	1	5	3	2	2	3	4	2	22	2	2	2	4	4	4	18	1	2	2	2	2	4	2	2	2	19	59
45	5	1	3	4	3	3	1	4	24	4	5	2	1	1	1	14	3	2	4	5	2	1	5	2	4	28	66
46	4	5	5	5	1	5	1	2	28	5	3	1	2	2	1	14	1	2	5	3	1	2	3	1	2	20	62
47	3	5	3	1	3	3	4	3	25	1	3	2	4	3	4	17	3	3	1	3	2	4	3	2	3	24	66
48	3	1	3	4	4	3	1	3	22	4	5	3	1	1	1	15	1	3	4	5	3	1	5	3	3	28	65
49	2	2	1	2	2	1	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	46
50	1	3	3	2	2	3	1	3	18	2	2	1	3	3	3	14	3	3	2	2	1	3	2	1	3	20	52
51	4	5	2	3	3	2	1	4	24	3	1	1	1	5	1	12	4	1	3	1	1	1	1	1	4	17	53
52	3	2	2	1	1	2	1	3	15	4	2	3	1	2	1	13	2	3	4	2	3	1	2	3	3	23	51
53	1	2	5	4	1	5	3	4	25	4	1	1	1	2	3	12	3	1	4	1	1	1	1	1	4	17	54
54	3	4	5	5	5	5	4	3	34	3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	87
55	1	1	3	1	1	3	1	3	14	3	5	2	1	1	1	13	3	2	3	5	2	1	5	2	3	26	53

Anexo 6: Propuesta de Valor

Conforme el estudio realizado en la presente tesis doy a conocer la empresa Constructora Señor de Luren E.I.R.L., unos aportes que ayudará en su desarrollo empresarial.

- Para la contratación del personal, contar técnicas de proceso, para la selección y reclutamiento del personal, según lo amerite el puesto.
- Realizar trimestralmente encuestas con respecto al comportamiento organizacional, para conocer el grado de satisfacción que cuentan el personal que labora en dicha empresa, a fin de fortalecer las flaquezas y debilidades.
- Realizar actividades festivas semestralmente, a fin de confraternizar y familiarizar a todos los integrantes de la empresa.
- Mantener informados a todo el personal que integra la institución, sobre los cambios que se presentasen dentro de la institución, para que estén informados y brinden una información clara y oportuna.
- Hacer que todo el personal que labora en la empresa, conozca sus función y obligaciones, para así saber con claridad lo que le corresponde realizar.
- Contar con un lema, para enseñar a los colaboradores y practicar en los valores que busca tener la empresa.