



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

TESIS

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN
EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
DE M&A TECNOLOGÍA S.A.C., LIMA - 2020.

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

AUTOR:

Bach. MONTESINOS LOPEZ, DIANA CAROLINA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR.

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia por ser mi motor a seguir, por apoyarme incondicionalmente a ser mejor cada día y a impulsarme siendo perseverante en el largo camino que tengo que recorrer para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme las fuerzas, iluminar mis conocimientos y sabiduría para esforzarme por realizar un estudio de calidad. A mi asesor de tesis por brindarme su apoyo y transmitir su experiencia y pautas para lograr un buen resultado, y a mi alma mater mi Universidad Privada Telesup, porque fue en esta institución donde he adquirido el nivel de conocimiento que he podido obtener.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de la Empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020, cuyo objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y su influencia en la Empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental con una población de 43 trabajadores de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima, el tipo de muestreo fue censal debido a que el conjunto que representa la población está conformada, por las mismas personas a quienes se les aplicó un cuestionario de acuerdo a las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0,840 y 0,864, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional con un coeficiente de correlación de $r=0.698^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la Empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020.

Palabras clave: gestión del talento humano, desarrollo organizacional y trabajo en equipo

ABSTRACT

This research entitled: Management of human talent and its influence on the organizational development of the Company M&A Tecnología SAC, Lima - 2020, whose general objective is to determine the relationship between the management of human talent and its influence on the organizational development of the Company M&A Tecnología SAC, Lima - 2020.

The research was quantitative in focus, the type of research is basic, descriptive correlational level, a non-experimental design was used with a population of 43 workers from the company M&A Tecnología SAC, Lima, the type of sampling was census because the The set that represents the population is made up of the same people to whom a questionnaire was applied according to the study variables, obtaining a reliability of 0.840 and 0.864, an acceptable level.

Among the most important results obtained according to the Spearman Rho statistical test applied to the variables human talent management and organizational development with a correlation coefficient of $r = 0.698^{**}$, with a significance level of 0.000 less than the expected level ($p < 0.05$) with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, it can be affirmed that there is a significant correlation between the management of human talent and the organizational development of Empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

Keywords: human talent management, organizational development and teamwork.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación teórica	18
1.3.2. Justificación Metodología	18
1.3.3. Justificación Práctica.....	18
1.3.4. Justificación Social.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes nacionales	20
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables	24
2.2.1. Variable 01: Gestión de Talento Humano	24
2.2.2. Variable 02: Desarrollo Organizacional	36

2.3. Definición de términos básicos	48
III. MÉTODOS Y MATERIALES	52
3.1. Hipótesis de la investigación	52
3.1.1. Hipótesis general.....	52
3.1.2. Hipótesis específicas.....	52
3.2. Variables de estudio	52
3.2.1. Definición conceptual	52
3.2.2. Definición de operacionalización.....	53
3.3. Tipo y nivel de la investigación	54
3.3.1. Tipo de investigación.....	54
3.3.2. Nivel de investigación.....	54
3.3.3. Método de Investigación	56
3.4. Diseño de la investigación	57
3.4.1. Diseño no experimental.....	57
3.4.2. Enfoque de la investigación	57
3.4.3. Corte transversal.....	57
3.5. Población y muestra de estudio.....	58
3.5.1. Población	58
3.5.2. Muestra	58
3.5.3. Muestreo	59
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.6.1. Técnica de recolección de datos	59
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	59
3.6.3. Escala de Likert.....	60
3.6.4. Validez del instrumento	61
3.6.5. Confiabilidad del instrumento	62
3.7. Métodos de análisis de datos	64
3.8. Aspectos éticos	64
IV. RESULTADOS	65
4.1. Análisis descriptivo	65
4.2. Prueba de Hipótesis.	69
4.2.1. Prueba de Hipótesis general.	69
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas.....	70

V. DISCUSIÓN	72
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Matriz de operacionalización	82
Anexo 3. Instrumento	84
Anexo 4. Validación del instrumento	88
Anexo 5. Matriz de Datos	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman	55
Tabla 2.	Calificación y evaluación del cuestionario de Gestión de talento Humano	61
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos	62
Tabla 4.	Nivel de confiabilidad de la variable gestión de talento humano	63
Tabla 5.	Nivel de confiabilidad de la variable Desarrollo organizacional	63
Tabla 6.	Escala de interpretación de la confiabilidad	63
Tabla 7.	Niveles de variable de Gestión de talento humano	65
Tabla 8.	Niveles de la variable de desarrollo organizacional.....	66
Tabla 9.	Niveles de cultura organizacional.....	67
Tabla 10.	Niveles de cambio organizacional	68
Tabla 11.	Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y desarrollo organizacional.....	69
Tabla 12.	Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y cultura organizacional.....	60
Tabla 13.	Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y cambio organizacional.....	70
Tabla 14.	Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y trabajo en equipo.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Subsistemas y políticas del modelo. Fuente. Autor Cuesta	26
Figura 2. Niveles de gestión de talento humano	65
Figura 3. Niveles de desarrollo organizacional.....	66
Figura 4. Niveles de cultura organizacional.....	67
Figura 5. Niveles de cambio organizacional.....	68

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un factor importante para el desarrollo de la empresa implica en presentar a los empleados que reclutaron la cultura organizacional de la empresa, los valores, objetivos y alcanzar para que realicen tareas eficientemente.

Una adecuada gestión de talento humano, parte del reclutamiento, la selección de personal, capacitación del personal, compensación laboral, evaluación del desempeño, seguimiento al personal implementando procesos con el fin de alcanzar las metas establecidas para la organización, asimismo escuchando ideas, sugerencias de los miembros, con el propósito que se sientan comprometidos con la entidad y que se esfuercen en alcanzar los objetivos que conlleva el crecimiento exitoso de la empresa.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se explica el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se mencionan los métodos y materiales de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar el cuadro de operacionalización de la investigación de acuerdo a las variables de estudio, asimismo se detalla el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se muestran los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria, para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discuten los principales resultados de investigación; luego, se analizan los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el Capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que pueden aportar a las variables de estudio de acuerdo a los objetivos planteados.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la última década a nivel internacional en América Latina en el rubro de importaciones, la buena gestión del talento humano implica promover y remunerar a los empleados según su desempeño y contribución al éxito de la empresa, ser muy selectivo en las contrataciones del nuevo personal y en retener a los mejores empleados. Los gerentes no cuentan con un buen menú de razones y contraofertas para que su mejor personal rechace las ofertas de la competencia. Sólo 4% de las empresas latinoamericanas hacen el esfuerzo para impedir la pérdida de sus grandes talentos. En contraste, en cuanto a Estados Unidos, el 21% de las empresas tienen buenas estrategias de retención del personal.

Para calificar la calidad de la gerencia, el World Management Survey ha diseñado un sistema de calificaciones basadas en entrevistas con profundidad que son hechas a los gerentes de planta de las empresas seleccionadas por estudiantes de los mejores programas internacionales de maestría en administración de empresas. Las empresas, que se escogen en forma aleatoria, son de tamaño mediano para estándares internacionales, entre 50 y 5.000 empleados. Mientras, que las empresas de Estados Unidos obtienen una nota promedio de 3.18, las empresas latinoamericanas consiguen en promedio una nota de 2.57. México es la estrella de la región, con 2.76 de nota promedio. Estas diferencias no parecen significativas, porque en cualquier lugar hay mucha empresa mediocre.

Según Cuesta (2017), manifiesta que:

La gestión de recursos humanos ha entrado en la “era digital” del siglo XXI, y sus gestores han de estar a la altura de sus exigencias. Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado con fuerza y sus gestores deben actuar en consecuencia. (p. 87)

A nivel nacional en los últimos años en la capital de Lima el desarrollo organizacional de las empresas teniendo el rubro de importaciones depende mucho del personal encargado a realizar esas funciones, y también a las restricciones que se presentan mediante la compra y venta o por parte de Aduana o SUNAT, muchas veces

importar productos no es tarea fácil, debido a que en algunos rubros se necesita permisos obligatorios emitidos por los ministerios u otros, conseguir precios competitivos, proveedores de confianza que ofrezcan productos de calidad, esto influye en el desarrollo puesto que si no se realiza un buen estudio para realizar una compra es posible que se detenga el crecimiento en la organización y en los empleados, quienes pueden resultar afectados como no recibir un buen salario y en la empresas haya la pérdida de su capital o reducción del personal por falta de compromiso al no obtener posibles oportunidades de desempeñar sus funciones. Es por ello, que el índice de desempleo es alto en el País, debido a las deficientes oportunidades que presentan las empresas peruanas. Las organizaciones necesitan establecer una serie de pautas con sus directivos y cumplir con ellas sin necesidad de causar un ambiente laboral tenso con sus empleadores.

Según Gonzáles (2018), indica que:

Las organizaciones superan las restricciones del ser humano derivadas por un lado de sus capacidades individuales, así como del medio ambiente en que se encuentra. Casi todo lo bueno y lo malo que sucede en nuestro mundo es producto del trabajo y la influencia de las organizaciones. (pp. 8-12)

A nivel local actualmente, se da con la selección del personal de la empresa M&A tecnología S.A.C en la sucursal de Lima, los responsables no han logrado realizar una correcta selección del perfil del personal solicitado, de acuerdo al puesto que se requiere, es por ello, que muchos empleadores han optado por retirarse debido a que se les indica tareas que no competen a sus funciones sobrecargo de trabajo y los ingresos son medios, incluso el personal aun perteneciente a la organización se ha visto afectada debido a este tiempo de pandemia causado por el virus denominado COVID-19 quedándose sin trabajo, cuando se inició ese tiempo se trató de cumplir con sus trabajadores debido a los ingresos que se obtuvo antes de paralizar sus actividades pero al pasar el tiempo no se pudo cubrir con dichos costos, debido a que se superaba la salida de salarios sin obtener ingresos, es por ello, que se redujo las remuneraciones al pasar el tiempo se fue perdiendo al personal capacitado en las actividades de los cuales, nuevamente al reiniciar las actividades, ya habían conseguido otros trabajos se está reclutando nuevos talentos que aporten en el logro de los objetivos, los cuales proponen diversas condiciones para ambas partes.

De acuerdo con Cuestas (2017), manifiesta que:

El conocimiento de las demandas y ofertas de los puesto o cargos para los cuales se va seleccionar, de la estructura organizativa empresarial, de sus condiciones de trabajo y de la cultura organizacional. Los directivos deben ofrecer a los consultores o especialistas la dirección estratégica adoptada, las políticas de gestión de recursos humanos derivadas y el sistema de trabajo asumido. (p. 308)

Por todo lo expuesto en las problemáticas podemos dar a entender que la gestión del talento humano es un factor importante en toda organización se necesita tener en cuenta, cuales con los aspectos importantes que se tiene que conocer para poder llevar a cabo una selección de personal, tanto a nivel internacional indicando que las empresas motivan a sus trabajadores para retener los mejores talentos, también suelen fallar al realizar una buena gestión dentro de las empresas, a nivel nacional las mayoría de empresas suelen tener el concepto que el personal esta para ser exigido al doble de sus funciones, pocas valoran el esfuerzo y destaco de los empleados, es por ello, que existe la alta rotación de empleados migrando a la competencia, u otros rubros que ofrecen mejores oportunidades.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo la gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cómo la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020?

PE 2. ¿Cómo la gestión de talento humano influye en el cambio organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020?

PE 3. ¿Cómo influye la gestión de talento humano en el trabajo en equipo de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El estudio que se basó en la gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en la empresa M&A tecnología S.A.C., Lima - 2020. La cual busca dar a conocer la hipótesis planteada, según Cuesta (2017) la gestión de talento humano es importante dentro de la organización porque son portadoras de conocimiento significando que la gestión de personas no son un medio sino el fin. Los resultados en esta investigación son de mucha utilidad para la gestión en una organización, ya que se planteó cual es el el motivo principal para el desarrollo en la organización, según González (2018) el desarrollo de una organización busca que sea eficiente y sana, con mayor capacidad para obtener tanto las metas de éstas como el de las personas que lo conforman.

1.3.2. Justificación Metodológica

En cada objetivo cumplido se emplearon métodos que se ajustaron a la investigación, como la herramienta de la encuesta, que ayudó a determinar si el estudio realizado en la gestión de talento humano en la empresa M&A tecnología es adecuada. Es por ello que esta investigación está basada en comprobar la relación de ambas variables, según Cuesta (2017) la gestión de recursos humanos y del conocimiento es gestión de las personas que trabajan, portadoras de capital humano, acogiendo la gestión de la materialización de ese capital humano en la organización reflejando procedimiento de trabajo, Es por ello, que con esta investigación también se comprobara la hipótesis, la estadística además ayudó a cuantificar y cualificar aquellos datos obtenidos para determinar y presentar los resultados.

1.3.3. Justificación Práctica

La tesis que se desarrolla es porque hay una necesidad de mejorar el factor humano que es importante para la empresa M&A Tecnología, con la finalidad de reducir el nivel de rotación y desempleo de los empleados. La información que se proporciona en la investigación servirá para mejorar el impacto en el desarrollo de la organización a través del factor humano, ya que la prosperidad de conseguir éxito

en una empresa es cuando se creía que era con el alcance económico que se obtenía, según Cuesta (2017) para el cambio empresarial, con la colaboración de las personas en los procesos de trabajo en aras de los objetivos estratégicos se podrá lograr el alcance de objetivos y consecuentemente el éxito.

1.3.4. Justificación Social

En la actualidad, los trabajadores son cada vez más cambiantes en cuanto a su nivel de compromiso a mayor desempeño más exigentes son con sus derechos, es por ello necesario implementar las medidas de mejorar la gestión de los recursos humanos y evitar inconvenientes o malestares en cuanto a su retribución salarial de parte de la entidad, según González (2018) la administración de personal ha evolucionado hacia principios organizacionales en consideración de que todo individuo posee suficientes méritos como para ser valioso, debiendo ser tratado en función de dichas cualidades, Es así, que en esta investigación se ha implementado una serie de medidas necesarias para mejorar el proceso de gestión de recursos humanos con el resultado de poder alcanzar los objetivos propuesto por la organización

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

OG. Determinar como la gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar como la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

OE 2. Determinar como la gestión de talento humano influye en el cambio organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

OE 3. Determinar como la gestión de talento humano influye en el trabajo en equipo de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Fuentes, L. (2018) con la tesis *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa New Deal, Miraflores 2018”*, Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima - Perú con el objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018. El tipo de metodología es no experimental, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, y correlacional con corte transversal, la población y muestra fue de 50 colaboradores de la empresa New Deal, Miraflores 2018. Obteniendo un coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,931 un nivel de significancia es de 0,000. Existe una alta relación entre Gestión del Talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores 2018.

Marcelo, L y Rivera, Y (2018) con la tesis *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa El Salvador”*, Universidad Autónoma del Perú. Pregrado, Lima - Perú para determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” Villa El Salvador. El tipo de metodología es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional. Una muestra de 20 colaboradores, los datos se obtuvieron de manera censal. Obteniendo un coeficiente de correlación en la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson 0.774, con un nivel de significancia de 0,000. Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”.

Marcelo, L y Lujan, K (2018) con la tesis *“Gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. – Chorrillos”*, Universidad Autónoma del Perú. Pregrado, Lima – Perú, para determinar la relación entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un

diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 78 colaboradores, con una muestra de 78 personas. Obteniendo un coeficiente de correlación en la prueba de hipótesis R de Pearson 0.970, con un nivel de significancia valor de 0,000. Existe una correlación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C.

Julca , Y. y Pizarro, F.(2019) con la tesis *“Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019”*, Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Chepén - Perú. Con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019. La metodología fue de tipo cuantitativa, de transaccional descriptiva y nivel correlacional. La población está conformada por el total de subordinados que son 40 los que trabajan en la empresa Jesús de Nazaret. Obteniendo una correlación de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.000 estando debajo del 0.05 ($0.000 < 0,05$) y una correlación altamente significativa muy alta de 0.94. Existe una correlación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019.

Cancho, K. y Caycho, Y.(2018) con la tesis *“Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018.”*, Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima – Perú, busco determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú sede Lima sur, 2018, El tipo de metodología es descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población del presente estudio estuvo conformada por 77 trabajadores de la empresa Bijou. Se obtuvo un grado de correlación Rho de Spearman de 0.464 con un nivel de significancia de 0,000. Existe una correlación entre ambas variables Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Monsalve, G. (2016) con la tesis "*Criterios para la gestión del personal en teletrabajo de la Contraloría General de Antioquia.*", Universidad de Medellín. Maestría, Antioquía - Colombia, buscó determinar los criterios de mejoramiento de la gestión del personal teletrabajador en la Contraloría General de Antioquía. La metodología utilizada es de tipo de estudio descriptivo. La población es toda la contraloría General de Antioquía aproximadamente 333 personas y 61 directivos. Se muestra que la propuesta del teletrabajo en la entidad es altamente positiva con correlación del 94% de las personas base del cuestionario generación de una mayor eficiencia. Existe relación al aplicar criterios de gestión del personal en teletrabajo de la Contraloría General de Antioquia.

German, S. y Morillo, C. (2019) con la tesis "Análisis de la cultura organizacional y su relación en el desempeño organizacional de la industria láctea en las Regiones Costa y Sierra.", Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Pregrado, Ecuador, busco determinar la cultura organizacional y relación con el desempeño organizacional de las empresas del sector manufacturero encargadas de la elaboración de industria láctea. La metodología utilizada es de análisis de correlacional, de corte transversal. La población es de 57 empresas dedicadas a la elaboración de leche líquida fresca y la muestra está comprendida por 48 empresas. Se obtuvo un grado de correlación R-cuadrado 0.59 asegurando que se mantiene una buena correlación. Se concluye que, el desempeño organizacional depende de la cultura organizacional.

Martínez, Y. y González, S. (2017) con la tesis "Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad y en el desempeño del Hotel Sheraton ubicado en la ciudad de Guayaquil.", Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Pregrado, Ecuador. Con el objetivo de determinar un estudio del clima laboral y su influencia en la productividad, así como en el desempeño del Hotel Sheraton en la ciudad de Guayaquil. La metodología utilizada trata de un diseño no experimental y un alcance descriptivo. La población está comprendida por 185 trabajadores y la muestra es de 63 personas según una formula estadística. Se obtuvo con un grado de correlación del 39% y un grado de determinación del 15% en la productividad, por otro lado, con un grado de correlación del 53%, y una determinación 28%,

indicando que existe una relación directa positiva moderada, es decir cuando exista un incremento en el clima laboral aumenta en el desempeño de la organización en el mismo sentido. Se concluye que existe relación directa en el clima laboral y la productividad, Por otro lado, el clima laboral también influye en el desempeño laboral de los trabajadores del hotel Sheraton de la ciudad de Guayaquil.

Navarrete, G. y Guerrero , A.(2017) con la tesis “Modelo de gestión administrativa del talento Humano y su incidencia en el desempeño organizacional de la Empresa Arthroscare S.A.”, Universidad de Guayaquil. Pregrado, Ecuador. Con el objetivo de determinar la relación del modelo de gestión administrativa del talento humano en el desempeño organizacional de la empresa ArthroCare S.A. La metodología utilizada es de diseño cuantitativo y un estudio descriptivo. La población y muestra son las mismas 42 personas conformado por 7 administrativos y 35 personal en general. Se obtuvo como resultado que el 86% opina que es una oportunidad para mejorar el desempeño laboral. Se concluye que la gestión del talento humano es de suma importancia dentro de la organización y se debe aplicar la propuesta de un plan estratégico como una oportunidad de desarrollar actividades efectivas y eficaces y para mejorar el desempeño organizacional en la empresa ArthroCare S.A.

Samaniego, J. (2019) con la tesis “*Incidencia en la inversión del talento humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial durante el periodo 2017– 2018 en la Región Costa*”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Pregrado, Ecuador. Con el objetivo de determinar la información, datos y resultados de la incidencia en la inversión del Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas de la Región Costa. La metodología utilizada es no experimental y con corte transversal. La población es de 124 empresas y la muestra tomada 56 personas representativas de cada área. Se obtuvo un resultado correlación de RHO Spearman para el año 2017 en Gestión 0.751 y productividad 0.483 con un nivel de significancia de 0.000 y el año 2018 para gestión de 1,0 y productividad 0.462 con una sig. (bilateral) de 0.000. Se concluye que existe importancia en la inversión del Talento Humano que forma parte en estas empresas y es fundamental en el desarrollo y funcionamiento de las mismas.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: Gestión de Talento Humano

2.2.1.1. Definiciones

Citando a Cuesta (2017), manifiesta que:

La gestión de recursos humanos como enfoque estratégico se entenderá el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influye en las personas buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. (p. 1)

Según Gómez, et al (2016), indica que:

Recursos humanos como estrategia se entiende a la utilización deliberada por parte de la empresa de los recursos humanos para lograr o mantener una ventaja frente a sus competidores en el mercado. Consiste, por lo tanto, en definir el enfoque general que adoptara una organización para garantizar la utilización eficaz de su personal con el fin de lograr su misión. (p. 2)

De acuerdo con Ibañez (2011), manifiesta que:

La gestión del talento humano (personal) es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general. (p. 17)

Como dice Wayne (2010), plantea que:

La administración de los recursos humanos implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la administración de recursos humanos. Básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos. (p. 4)

Como expresa Alles (2008), refiere que:

La administración de recursos humanos hace el manejo integral del capital humano, a su gobierno. Implica diferentes funciones, desde el inicio hasta el fin de una relación laboral reclutar y seleccionar empleados, Mantener la relación legal / contractual, capacitar, entrenar y desarrollar competencias y capacidades, desarrollar sus carreras / evaluar su desempeño, vigilar que las compensaciones sean correctas, controlar la higiene y seguridad del empleado y despedir empleados. (p. 19)

2.2.1.2. Rasgos y tendencias de la actual gestión de recursos humanos

Según Cuesta (2017), plantea que:

Habiendo superado a la clásica administración o dirección personal, cuyo rasgo más relevante fue considerar el factor humano como gasto o costo. La gestión de recursos humanos para ahora a considerarlo como el factor fundamental de la actividad empresarial, como activo. en la nueva gestión de recursos humanos no se conceptualiza como gasto o costo sino como activo, y más aún, cuando lo posibilitan las condiciones socioeconómicas, como inversión de su capital humano realizado por la persona. en su evolución, esta gestión de personas ha comprendido esencialmente tres paradigmas: los recursos humanos como costo, como activo y como inversor de su potencial humano o capital humano. Ahora la gestión de recursos humanos asume un gran cumulo de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas , destacándose actividades clave como: inventario de personal, selección ,evaluación del desempeño, planes de comunicación, planes de formación y de carreras, estudios de clima y motivación, organización del trabajo, ergonomía, condiciones de trabajo y seguridad e higiene, planificación estratégica de RR.HH y optimización de plantillas , sistema de pagos, estimulación psicosocial, auditoria, etc. (pp.19-20)

2.2.1.3. Estrategia Organizacional

Citando a Cuesta (2017), indica que:

Las estrategias se conciben para los diferentes niveles y actividades a desarrollar; así en el ámbito de un país se deben concebir para las diferentes esferas de la vida, es decir, social, económica, política, entre otras, por las cuales deben estar debidamente coordinadas y mostrar una coherencia interna.

En las organizaciones suelen trabajarse estrategias por niveles de dirección que entre los mismos deben manifestarse la mayor coherencia posible las cuales deben apoyar o contribuir el éxito de las del nivel superior: Estrategia global o corporativa, Estrategias de unidades de negocios y Estrategias funcionales. (pp. 6-7)

2.2.1.4. Procesos claves de gestión de recursos humanos

De acuerdo con Cuesta (2017), menciona que:

El modelo de gestión de recursos humanos tiene en el centro de sus subsistemas y políticas de recursos humanos, la persona manifiesta en su educación y desarrollo humano siendo que es el fin y no el medio.

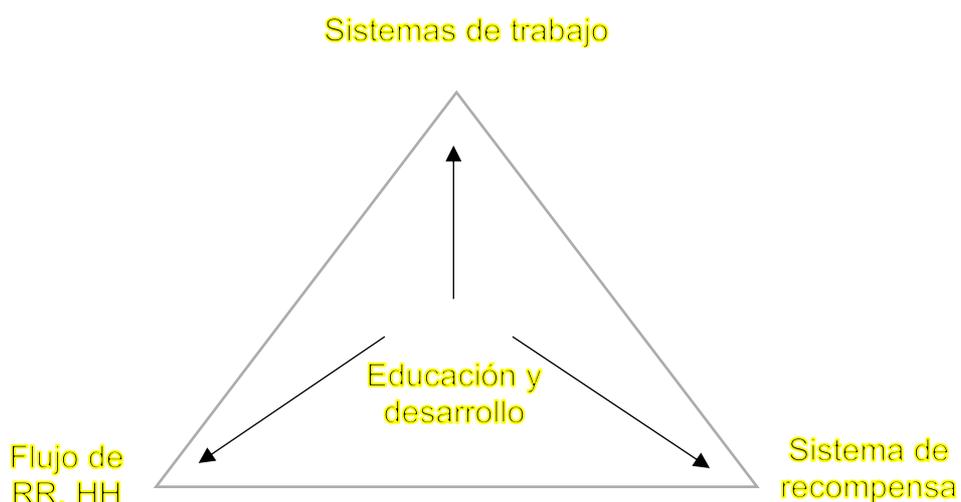


Figura 1. Subsistemas y políticas del modelo.
Fuente. Autor Cuesta

- Flujo de recursos Humanos: inventario de personal, reclutamiento y selección de personal.
- Educación y desarrollo: formación, planes de carrera, planes de comunicación y organización que aprende.
- Sistemas de trabajo: organización del trabajo, seguridad e higiene ocupacional, planificación de recursos humanos y optimización de plantillas.
- Compensación laboral: Sistemas de estimulación material y moral, sistemas de pagos a tiempo y por rendimiento. (p. 32)

2.2.1.5. Gestión por competencias en la gestión de recursos humanos

Según Cuesta (2017), manifestó que:

La gestión por competencias nace de la psicología organizacional, inmersa en teorías motivacionales buscando explicar el desempeño laboral exitoso; ahora ha de asumirla necesariamente con interdisciplinariedad en la gestión de recursos humanos. Y no podrá eludirse la complejidad de su objeto: las competencias de las personas en su interacción con los puestos de trabajos, el ambiente laboral y la cultura organizacional, donde la psicología humana y su epistemología o teoría del conocimiento ocupan un importante lugar.

La gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas “serán capaces de hacer” en el futuro. A esa gestión, el pensamiento estratégico y la proactividad son inmanentes. La gestión por competencias es hoy concepción relevante a comprender en la gestión de recursos humanos (gestión de recursos humanos), implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo. (p. 255)

2.2.1.6. Planificación e Implantación de las políticas de recursos humanos

De acuerdo con Gomez, et al (2016), afirmó que:

Para tener éxito, las empresas deben alinear estrechamente sus estrategias y programas (tácticas) de recursos humanos con las oportunidades del entorno, las estrategias de negocio y las características únicas y las competencias distintivas de la organización, proporciona muchas ventajas directas e indirectas a la empresa, fomento del comportamiento proactivo frente al reactivo, comunicación explícita de los objetivos de la empresa, identificación de las diferencias entre la situación actual y la visión futura, identificación de las oportunidades y amenazas de recursos humanos y creación de vínculos comunes. (pp. 23-24)

2.2.1.7. Estrategias de recursos humanos para mejorar los resultados de la empresa

Según Gómez (2016), mencionó que:

La mayoría de los profesionales y de la investigación académica de recursos humanos sugiere que el ajuste lleva a mejores resultados y la falta de ajuste crea inconsistencias que empeoran los resultados, los factores clave que debería tener en cuenta una empresa a la hora de determinar que estrategias de recursos humanos tendrán un efecto positivo sobre sus resultados: las estrategias organizativas, el entorno, las características de la organización y las capacidades de la misma. La contribución relativa de una estrategia de recursos humanos a los resultados de la empresa aumenta en las siguientes circunstancias:

- Cuanto mayor sea el ajuste entre la estrategia de recursos humanos y las estrategias globales de la organización.
- Cuando mejor se ajuste la estrategia de recursos humanos a las características únicas de la organización.

- Cuando más permita la estrategia de recursos humanos aprovechar las competencias distintivas de la empresa.
- Cuando más coherentes sean las estrategias de recursos humanos entre sí, es decir, cuanto más se refuercen mutuamente. (p. 30)

2.2.1.8. La Capacitación del trabajador en la empresa

Como señala Ibañez (2011), indica que:

Capacitación es el proceso educativo a corto plazo, en que se hace uso de un conjunto de técnicas debidamente preestructuradas dentro de un procedimiento planeado, sistemático y organizado. Todo este plan va dirigido al personal seleccionado, para que se capacite y adquiera nuevos conocimientos, o profundice y amplie los propios, cambie de actitud y desarrolle sus habilidades y competencias adaptándose a la cultura organizacional y de acuerdo a las exigencias del puesto que desempeñe.

Los principales objetivos son:

- Cambiar la actitud del trabajador, para crear un clima laboral satisfactorio o para aumentar su motivación y volverlo más receptivo con la empresa.
- Otorgar oportunidades para el desarrollo individual del trabajador
- Preparar al trabajador en nuevos conocimientos y habilidades necesarias en la realización de las tareas del puesto. (pp. 212-213)

2.2.1.9. Motivación al talento Humano en la empresa

Según Ibañez (2011), indica que:

El nuevo estilo de gestión del talento humano plantea nuevos aspectos teóricos que permiten determinar los mecanismos para la motivación del trabajador. Estos consisten en saber ¿Qué es lo que impulsa al trabajador a dar lo mejor de sí? Lo que impulsa a la persona es su deseo de alcanzar su meta u objetivo personal; este deseo es mayor o menor dependiendo de cada individuo, por sus creencias, costumbres, enseñanzas familiares y tradiciones personales. Estas fuerzas ayudan a seguir adelante y se les llama motivaciones. Etapas del ciclo motivacional son las siguientes:

- Equilibrio: Cierta momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio homeostático, porque ya ha satisfecho una necesidad.
- Estímulo: Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- Necesidad humana: Necesidad insatisfecha aun, provocada por un estado de ánimo.
- Estado de ánimo: El principio de la actividad humana, la intención y voluntad usada para alentar o esforzarse.
- Comportamiento: El comportamiento es la conducta humana a activarse, dirigida a satisfacer una necesidad.
- Satisfacción: Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión. (pp. 248-249)

2.2.1.10. Análisis de puestos: Una herramienta básica de la administración de recursos humanos

Como afirma Wayne (2010), indica que:

El análisis de puestos es un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización. Con un análisis de puestos, se identifican las tareas que se necesitan para desempeñar un trabajo o cargo. Tradicionalmente, es una técnica esencial y dominante de recursos humanos, y el punto de partida para otras actividades de recursos humanos. En el ambiente laboral dinámico de la actualidad, la necesidad de un sistema sólido de análisis de puestos es fundamental. Se están creando nuevos puestos, y los puestos antiguos se rediseñan o se eliminan.

La determinación de la manera en la que el trabajo debería efectuarse se asigna con mayor frecuencia a los ingenieros industriales, a los analistas de métodos o a otras personas. El análisis de puestos se realiza después de que se ha diseñado el cargo, luego de que el empleado ha sido capacitado, y una vez que alguien desempeña el cargo. (p. 92)

2.2.1.11. Métodos de análisis de puestos

Según Wayne (2010), indica que:

Tradicionalmente, el análisis de puestos se ha realizado de diversas maneras, ya que las necesidades organizacionales y los recursos para llevar a cabo tal análisis difieren. La selección de un método específico dependerá de los objetivos para los cuales se va a usar la información, evaluación de puestos, aumentos de sueldo, desarrollo o algún otro y del enfoque que sea más factible para una organización en particular. Los métodos más comunes del análisis de puestos se exponen en las siguientes secciones.

- **Cuestionarios:** el analista de puestos puede administrar un cuestionario estructurado para los empleados, quienes identifican las tareas que desempeñan.
- **Observación:** el analista de puestos presencia el desempeño del trabajador mientras éste realiza las tareas del cargo; luego, registra sus observaciones.
- **Entrevista:** el analista realiza primero la entrevista al empleado, y lo ayuda a describir los deberes a su cargo.
- **Registro del empleado:** la información del análisis de los puestos se recopila haciendo que los empleados describan sus actividades diarias de trabajo en un diario.

2.2.1.12. Evaluación de desempeño

Según Alles (2008), indica que:

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Habitualmente se cree que las evaluaciones de desempeño se realizan para decidir si se aumenta los salarios o no, o a quienes hay que despedir. Esto puede ser cierto en ocasiones, pero el significado de las evaluaciones de

desempeño es mucho más rico y tiene otras implicaciones en la relación Jefe-Epleado y en la relación más perdurable entre la empresa y los empleados. En forma sintética, las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para: tomar decisiones sobre promociones y remuneraciones, Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo. (pp. 261-262)

2.2.1.13. Evaluación de 360°

De acuerdo con Alles (2008), indica que:

Es un esquema que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y subordinados, puede incluir a otras personas como proveedores o clientes. Las evaluaciones jefe - empleado pueden ser incompletas, ya que toma en consideración una sola fuente. Las fuentes múltiples pueden proveer un marco más completo y relevante del desempeño de una persona. La evaluación de 360° grados es la forma más novedosa de desarrollar la valoración del desempeño, ya que dirige a las personas hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas, no solo de su jefe, sino de todos aquellos que reciben sus servicios internos y externos. Proceso a seguir en una evaluación de 360° es el siguiente:

- Definición de los factores de comportamiento críticos de la organización
- Elección de las personas
- Lanzamiento del proceso de evaluación
- Recolección y procesamiento de los datos
- Comunicación a los interesados. (pp.276-277)

2.2.1.14. Dimensiones

2.2.1.14.1. Dimensión 01: Selección del personal

De acuerdo con Cuesta (2017), indica que:

La selección de personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica

de la organización y las políticas de gestión de recursos humanos, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica. (p. 306)

En toda organización se lleva este proceso de selección para evaluar los talentos óptimos que deben pertenecer a la entidad para ello se realiza una serie de evaluaciones las cuales nos permite poder identificar quienes podrías ser los individuos que califican al puesto de trabajo.

Indicadores

1) Perfil de puesto

A juicio de Cuesta (2017), indica que “Es imprescindible atender a la existencia y actualidad de tal perfil de cargo, sea por competencias o por funciones” (p.308). Hoy en día las evaluaciones para un puesto son determinadas a través de varios aspectos como experiencia laboral en el mismo puesto, por estudios logrados y también por recomendaciones.

2) Reclutamiento

Según Cuesta (2017), explicó que:

Tres aspectos fundamentales a determinar y adquirir: las fuentes de reclutamiento, el formulario de solicitud de empleo externos o evaluación del desempeño junto a la solicitud interno y el currículum vitae o historial. Las fuentes internas corresponden a la propia entidad o empresa, por lo general son los más convenientes, respondiendo a las políticas de rotación o de promoción. Las fuentes externas tienen muchas modalidades tales como oficinas o agencias de empleo, centros de información, prácticas de estudiantes, presentaciones, familiares de los trabajadores, trabajadores eventuales, anuncios en la prensa o en la radio. (p. 308)

3) Seguimiento

Según Cuesta (2017), mencionó que:

El proceso de selección no finaliza tras la contratación e incorporación del candidato, pues es preciso realizar un seguimiento comprobatorio. Esto es muy importante que lo conozca el candidato; debe comunicarse muy explícitamente, insistiéndole en que durante ese seguimiento de dos o tres meses se comprobara dos cuestiones: La adaptación del nuevo empleado al equipo humano y a la cultura de la organización. Si se cumple las previsiones realizadas respecto a sus dotes intelectuales de aptitudes, de formación, de actitudes y disposición hacia el trabajo. (p. 312)

2.2.1.14.2. Dimensión 02: Planes de Carrera

De acuerdo con Cuesta (2017), indica que:

El desarrollo humano de las personas, que es central y fin u objetivo principal de la gestión de recursos humanos, y que comprende el desarrollo de las competencias laboral, es más que la formación de escuela o académica, relacionándose con lo que además exige el plan de carrera. (p. 333)

Ahora referirse a plan de carrera es muy importante en las organizaciones debido a que, día a día se necesita mejores profesionales que nos ayuden a lograr resultados logrando cumplir los objetivos es por ello, que se solicitan en su información definir estudios y experiencias.

Indicadores

1) Dominio personal

Según Cuesta (2017), indica que "Es expandir nuestra capacidad personal para crear los resultados deseados" (p. 333). Las empresas exigen en su organización que todo empleado tenga capacidad de su puesto de trabajo, domine sus funciones y roles a desempeñar aportando al logro al logro de los objetivos.

2) Individuo en la Organización

Como expresa Cuesta (2017), indica que:

El individuo crea sus expectativas, tiene sus necesidades y motivaciones, y más o menos conscientemente “diseña” su plan de carrera, que gestiona sin dudas en dependencia de sus éxitos y fracasos, atendiendo a sus potencialidades y los ofrecimientos no siempre gestionados, y muchas veces casuales de la empresa u organización laboral. (p. 333).

3) Eficacia

Según Cuesta (2017), indica que:

La empresa también crea expectativas, tiene sus necesidades y motivaciones y más o menos conscientemente le diseña el plan de carrera a la persona, que podrá gestionar o no, en dependencia de la eficaz operatividad perdiendo lo estratégico, y otros tantísimos asuntos. (p. 333)

2.2.1.14.3. Dimensión 03: Compensación Laboral

De acuerdo con Cuestas (2017), manifestó que:

La compensación laboral es un proceso o actividad clave de la gestión de recursos humanos. Hay que gestionarla muy bien, pues significa lo que ofrece la organización al empleado a cambio del desempeño que esa persona le entrega específicamente a esa organización para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Hay que considerar como “exclusividad” esa entrega, asumiendo el concepto de “cliente interno” que es ese empleado. (pp. 361-362)

Indicadores

1) Puestos de trabajo

Como expresa Cuestas (2017), afirmó que:

Análisis y descripción de puestos de trabajo se considera el diseño o rediseño de los procesos de trabajo, en los cuales se insertan los puestos o cargos de trabajo a los cuales se les confeccionaran sus perfiles de cargo

(también denominados profesiogramas, descriptores de cargo, o calificadores de cargo), sean estos por funciones o competencias. (p. 367)

2) Salarios

Como dice Cuestas (2017), plantea que:

Dinero que ofrece la organización al empleado por ocupar un cargo o puesto de trabajo (salario escala, base o fijo), junto al incentivo (salario variable o móvil) por su desempeño y las condiciones de trabajo. El salario nominal es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo (fuerza de trabajo). (p. 375)

3) Retribuciones

Según Cuestas (2017), indica que:

El conjunto de acciones estimulativas económicas, o retribución extrasalarial, identificada también bajo la denominación de remuneración o gratificación. La retribución extrasalarial, que es la formación aportada por la empresa, es recibida por la mayoría de los empleados como inyección vital, incentivándoles sentimiento de pertenencia o de compromiso hacia la institución. (p. 396)

2.2.2. Variable 02: Desarrollo Organizacional

2.2.2.1. Definiciones

Según Gonzáles (2018), sostiene que:

El desarrollo organizacional es un esfuerzo de cambio planificado, dirigido por la alta gerencia, con el auxilio de las ciencias aplicadas del comportamiento y apoyado por un consulto - facilitador, que pretende la creación de una cultura de efectividad , mediante una intervención a largo plazo en las estructuras organizacionales, involucrando valores, procesos y tecnología. (p. 48)

Citando a Maldonado (2017), indica que:

Se concibe el desarrollo organizacional como el esfuerzo libre e incesante de la gerencia y todos los miembros de la organización en hacer creíble,

sostenible y funcional a la organización en el tiempo, poniéndole énfasis en el capital humano, dinamizando los procesos, creando un estilo y señalando un norte desde la institucionalidad. (p. 206)

Como dice Guizar (2013), indica que:

Desarrollo organizacional es una mezcla de ciencia y arte, lo cual lo convierte en una disciplina apasionante, es un área de acción social a la vez que de investigación científica. Junto con el estudio del desarrollo organizacional, se estudia una amplia temática que incluye los efectos del cambio, los métodos del cambio organizacional y que factores influyen sobre el éxito del desarrollo en la organización. (p. 45)

Según Pinto (2012), indica que:

El desarrollo organizacional se refiere a un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno. Es un proceso que se enfoca en la cultura y la estructura de la organización, se adecua a las necesidades de la organización que la va implementar. (p. 49)

Como plantea Hernández, et al (2011), indica que:

Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia. (p. 9)

2.2.2.2. Objetivos del desarrollo organizacional

Según Gonzáles (2018), manifestó que:

Los objetivos dentro del desarrollo organizacional son también variados, aunque todos de una u otra forma responden a la Filosofía y valores que esta disciplina ha establecido en su búsqueda del crecimiento organizacional.

- 1) Obtener o generar información tanto subjetiva como objetiva que sea válida y pertinente.
- 2) Lograr que las decisiones que se tomen en la organización se hagan con base en fuentes de información y no en las funciones organizacionales.
- 3) Crear un clima de receptividad que permita reconocer las realidades organizacionales.
- 4) Diagnosticar problemas y situaciones que sean insatisfactorias.
- 5) Crear condiciones ambientales.
- 6) Incrementar el nivel de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.
- 7) Buscar el desarrollo de la organización a través de procurar en primera instancia el desarrollo de los individuos. (pp. 52-53)

2.2.2.3. Valores del Desarrollo organizacional

Según González (2018), manifestó que:

Encontramos un conjunto de valores y principios fundamentales que se refieren al análisis del ser humano en su relación de trabajo dentro de un contexto organizacional. Algunos valores más comunes son los siguientes:

- 1) Crear las oportunidades necesarias para que las personas se desenvuelvan en la organización como seres humanos y no como simples elementos del proceso productivo.
- 2) Buscar y crear también las oportunidades para que tanto cada uno de los miembros de la organización, así como la organización misma, puedan desarrollar todas sus potencialidades.
- 3) Procurar el aumento de la eficiencia de la organización en función de todos sus objetivos propuestos.
- 4) Establecer las condiciones necesarias para crear un medio ambiente en el que los miembros de la organización puedan encontrar un trabajo que, al mismo tiempo de ser estimulante, les despierte el interés por enfrentarse a una prueba por superar.

- 5) Crear las condiciones que permitan a los miembros de la organización la posibilidad de influir por un lado en la forma de llevar a cabo el trabajo, y por otro en el medio ambiente circundante. (pp. 54-55)

2.2.2.4. Procesos del desarrollo organizacional

Citando a Gonzáles (2018), menciona que el proceso o tramite del desarrollo organizacional consiste fundamentalmente en tres pasos:

- a) Recabar información: Recabar y analizar datos son actividades fundamentales para el buen funcionamiento de los programas de desarrollo organizacional.
- b) Diagnosticar la organización: Se enfatiza en esta etapa en el proceso de solución de problemas. El análisis de estos en el contexto de los sistemas operativos conlleva una gran cantidad de procedimientos técnicos relativos a la identificación de aspectos importantes y sujetos a cuestionamientos, a la implantación de prioridades y a su posterior transformación en metas y objetivos.
- c) Intervenir activamente: Las intervenciones en la organización van desde el entrenamiento en sensibilización y el método de laboratorio, hasta diseño, implementación y manejo de equipos de trabajo.

2.2.2.5. Tecnología del Desarrollo organizacional

Según Gonzáles (2018), manifiesta que:

La tecnología del desarrollo organizacional está compuesta por un conjunto de procedimientos técnicos y de métodos que han sido tomados, en primer lugar, de las ciencias del comportamiento humano. Contrariamente a otras técnicas concentradas en buscar soluciones a problemas específicos, la tecnología del desarrollo organizacional pretende el desarrollo de nuevos conocimientos sobre las organizaciones y nuevas formas de enfrentar y resolver problemas. (p. 57)

2.2.2.6. Importancia del desarrollo organizacional

De acuerdo con Maldonado (2017), indica que:

La importancia que se le da al desarrollo organizacional se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su eclosión. El desarrollo organizacional aborda, entre otros muchos problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestiones de identificación y destino de la empresa o institución, el cómo satisfacer los requerimientos del personal o cuestiones de eficiencia organizacional. El campo del desarrollo organizacional estudia la organización como sistema total y se comprometen a mejorar la eficiencia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones. (p. 219)

2.2.2.7. Punto de partida del desarrollo organizacional

Según Maldonado (2017), indica que:

El punto de partida del desarrollo organizacional es la credibilidad, la organización debe propender por una condición en la cual llegue a ser creíble en sus procesos, en sus productos y servicios. Creíble para sus clientes externos e internos; una credibilidad que no se agota con la puesta en marca y terminación de un proceso, sino que pervive con la continuidad de la empresa y se acrecienta en el tiempo. La finalidad de un programa de desarrollo organizacional es que la organización aprenda como sistema y pueda tener un sello distinto de hacer las cosas con excelencia a partir de sus propios procesos. Este propende porque haya un mejoramiento continuo, efectividad para funcionar y responder al cambio.

Es este aspecto adquiere relevancia el concepto de Mendoza Fung cuando plantea: “Las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios los encaran de forma positiva y proactiva, las organizaciones que aprenden, son aquellas que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que técnicamente están en continuo avance y capacitación”. (p. 224)

2.2.2.8. Características del Desarrollo Organizacional

Según Guizar (2013), indica que:

- 1) Es una estrategia educativa planeada
- 2) El cambio está ligado a las exigencias que la organización desea satisfacer como, metas, crecimiento y eficiencia organizacional.
- 3) Se fundamenta en la conducta humana
- 4) Los agentes de cambio o consultores por lo regular son externos, aunque una vez se ha implantado el programa pueden ser personal de la organización.
- 5) Implica una relación cooperativa entre el agente de cambio y la organización.
- 6) Los agentes de cambio comparten un conjunto de metas normativas:
- 7) Mejoramiento de la capacidad interpersonal.
- 8) Transferencia de valores humanos.
- 9) Comprensión entre grupos.
- 10) Administración por equipos.
- 11) Mejores métodos para la solución de conflictos. (p.51)

2.2.2.9. Razones para apoyarse en el desarrollo organizacional

Según Guizar (2013), declara que:

Entre otras razones, existen las siguientes:

- 1) El desarrollo organizacional ayuda a los administradores y al personal (staff) de la organización a realizar sus actividades con mayor eficiencia.
- 2) El desarrollo organizacional provee a los administradores los medios para establecer relaciones interpersonales más eficaces.

- 3) Muestra al personal como trabajar satisfactoriamente con otros en el diagnóstico de problemas complejos y en las soluciones apropiadas de los mismos.
- 4) El desarrollo organizacional ayuda a las organizaciones a sobrevivir en un mundo de cambios rápido como los que se presentan en los individuos, el entorno, las organizaciones y los grupos.
- 5) Apoya para que la empresa se convierta en una organización eficaz. (p. 51)

2.2.2.10. Técnicas de Desarrollo Organizacional

Según Pinto (2012), expresa que:

Generalmente, uno de los problemas que generan las acciones de cambio en las organizaciones, es que no existe colaboración, confianza, apertura al diálogo y no se acepta que los problemas tienen solución. Estos traen consigo la necesidad de educar a los miembros sobre la conciencia de sí mismos, la tolerancia y, algo fundamental, las relaciones mutuas e intergrupales. Existen estrategias para lograr lo antes mencionada, entre las más importantes están:

- Consultoría de procesos: en este proceso la persona asignada llamada también consultor, detecta las necesidades de los grupos; su responsabilidad consiste en ayudarlos a identificar sus deficiencias y a vencerlas.
- Retroalimentación de datos: consiste en dar a conocer al grupo, la información recabada durante las entrevistas que se efectúen sobre la manera como los miembros de la organización ven sus problemas
- Desarrollo de equipo: generalmente es puesto en marcha para generar habilidades y destrezas en un grupo que tiendan a la eficiencia.
- Solución de problemas: se refiere a los asuntos y problemas que surgen cuando dos grupos necesitan trabajar juntos, esto se da por las distintas formas de llevar a cabo las actividades. (p. 77)

2.2.2.11. Análisis del Desarrollo Organizacional

Como expresa Pinto (2012), indica que:

Si bien es cierto el desarrollo organizacional es una herramienta importante en las organizaciones, permite conocer un parámetro de los que estamos realizando bien y también en que estábamos fallando, muchos autores han realizado ciertas críticas al modelo del desarrollo organizacional de hecho, alrededor del desarrollo organizaciones se ha creado el concepto de “mágico” y que surge a raíz los siguientes aspectos controversiales.

- a) Su disciplina: se caracteriza por ser una disciplina basada en el método científico.
- b) Sus variables no investigables: al parecer existe cierta resistencia a la investigación tradicional dentro del desarrollo organizacional.
- c) Su novedad: existe el caso que el desarrollo organizacional utiliza técnicas y procesos nuevos, que nunca se habían usado.
- d) Imprecisión en el campo del desarrollo organizacional: los nuevos conceptos como la integración de grupos, así como su capacitación en el laboratorio y la sensibilización, impulso el surgimiento del desarrollo organizacional.
- e) Énfasis en su educación emocional: el desarrollo organizacional toma como base las ciencias de la conducta para fomentar la capacitación de habilidades de los individuos y de sus relaciones interpersonales. (p. 86)

2.2.2.12. Origen del desarrollo organizacional

Según Hernández, et al (2011), indica que:

El origen del desarrollo organizacional se encuentra en los estudios sobre la conducta y las relaciones humanas. Hay diferentes puntos de vista sobre algunos aspectos del desarrollo organizacional; sin embargo, lo que resulta claro es que todos ellos coinciden en que el desarrollo organizacional se enfoca a la dirección de las organizaciones a optimizar la salud y productividad de la compañía aplicando acciones planeadas y utilizando las experiencias de las ciencias de la conducta. En su origen, se encuentran los

aportes de los investigadores de las relaciones humanas. Entre ellos destacan Elton Mayo, Mary Parker Follett, Henry Gantt y Hugo Munsterberg, a quienes se reconoce en el mundo del conocimiento organizacional como pioneros del desarrollo organizacional, es decir, en ellos se encuentra una visión interesada por conocer, comprender y explicar los comportamientos humanos dentro del ámbito laboral. Se les reconoce como los primeros pensadores organizacionales, ya que se interesaron, ante todo, por la búsqueda de estrategias que humanizaran los procesos productivos. Ellos “descubrieron” que las personas rinden más en su trabajo cuando están satisfechas. (p. 12)

2.2.2.13. *El desarrollo organizacional y el comportamiento organizacional*

Según Hernández, et al (2011), indica que:

Antes se veía a las organizaciones como una forma de alcanzar la competitividad y obtener beneficios sobre la base de una división horizontal del trabajo y vertical de las decisiones, donde existía alguien en la cúspide que era quien pensaba y donde los demás eran los autómatas a los que se les pagaba para que hicieran lo que se les ordenaba y nada más. Esta era la estructura de una organización lineal. Hoy en día, el concepto de organización ha cambiado y se ha pasado de un pensamiento lineal a un pensamiento sistémico, en donde las cosas no son vistas como estructuras aisladas, sino como procesos integrantes de un todo; en tal sentido, podemos decir que la organización es un sistema de relaciones entre individuos por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los administradores, persiguen metas comunes. El comportamiento organizacional brinda un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis. (pp. 23-24)

2.2.2.14. Dimensiones

2.2.2.14.1. Dimensión 01: Cultura organizacional

Según Gonzáles (2018), indica que:

Conjunto de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otras a veces llamada atmosfera o ambiente organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. (p. 109)

Indicadores

1) Identidad

Según Gonzáles (2018), indica que “Grado en que las personas se identifican con su organización en forma plena y no solo con su trabajo o campo de conocimientos” (p. 109).

En toda organización se resalta mucho el tema de identidad es decir comprometerse con los objetivos, metas y logros que conlleva alcanzar resultados óptimos.

2) Control

Citando a Gonzáles (2018), indica que “Grado en que existen y se aplican reglas y supervisión directa para regular la conducta de los miembros de la organización” (p. 109).

En las organizaciones se aplican ciertas técnicas que permite controlar el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de la organización cumpliendo las normas y políticas que esta designe.

3) Tolerancia de riesgo

De acuerdo con Gonzáles (2018), indica que “Grado en que los directivos fomentan que los integrantes de la organización sean arriesgados, agresivos e innovadores” (p.109).

Actualmente, las organizaciones promueven a que sus trabajadores sean capaces de obtener logros en las funciones que desempeñen y a la misma aportar a el crecimiento organizacional, como plantear estrategias para alcanzar los objetivos propuestos.

2.2.2.14.2. Dimensión 02: Cambio Organizacional

Como dice Gonzáles (2018), indica que:

El cambio es cualquier modificación o movimiento de un plano o estado a otros que es fácilmente perceptible dentro de un contexto y es llevado a cabo en función del desequilibrio provocado para alcanzar una homeostasis relativamente perdurable. Es decir, es una situación en donde se dejan determinadas estructuras, procedimientos, comportamientos, etc., para adquirir otras que permitan la adaptación al contexto en el cual se encuentra el sistema, y así lograr una estabilidad que facilite la eficiencia y efectividad en las ejecuciones de acciones. (p. 155)

Indicadores

1) Orientación

Según Gonzáles (2018), indica que “busca determinar los objetivos y la dirección en las organizaciones” (p. 155).

En toda organización siempre se plasma los objetivos y resultados que se desea lograr para ellos se guía, orienta a los trabajadores para lograr en conjunto lo que se propone y obtener resultados que se necesita alcanzar.

2) Creatividad

De acuerdo con Gonzáles (2018), indica que “condición que se refiere al espíritu innovador, a buscar nuevos caminos, ideas novedosas, inteligencia y decisión para correr riesgos calculados” (p. 155).

Las organizaciones siempre tratan de estimular a sus trabajadores la investigación, generar nuevas ideas, sugerencias que permitan lograr nuevos logros en la organización ahora se invierte en el desarrollo de las personas con la finalidad de obtener mejores resultados en la organización.

3) Flexibilidad

De acuerdo con Gonzáles (2018), indica que “Grado de disponibilidad que tiene la organización para aceptar cambios, así como el grado de variedad y versatilidad de todos sus recursos” (p. 155). Se establece una serie de normas y procedimientos que los trabajadores y directivos deben aplicarlas, acatando y respetando las normas para el desarrollo de la organización y adaptarse al cambio que se pueda presentar el cuerpo directivo.

2.2.2.14.3. Dimensión 03: Trabajo en equipo

Citando a Gonzáles (2018), indica que:

Un equipo de trabajo es una entidad social altamente organizada y orientada hacia la consecución de una tarea común. Lo compone un reducido número de personas, que adoptan e intercambian roles y funciones con flexibilidad, de acuerdo con un procedimiento, y que disponen de habilidades para manejar su proceso socioafectivo en un clima de respeto y confianza. (pp .284-285)

Indicadores

1) Liderazgo

Como expresa Gonzáles (2018), indica que “Es importante que se dé la oportunidad de ejercer el liderazgo y de organizar a quienes tengan habilidades adecuadas a las necesidades del equipo” (p. 297).

Liderar es una tarea muy complicada en la organización no es mandar ni ordenar es saber llegar a los trabajadores y ser su guía en el desenvolvimiento de sus funciones con la finalidad de que se sienta seguro y aporte al logro de los objetivos de la organización.

2) Comunicación

Como afirma Gonzáles (2018), indica que “El líder deberá recabar los datos que sean necesarios para planear y coordinar de manera efectiva las actividades, pero además estará dispuesto a facilitar a otros la información que posea” (p.297).

Es importante tener comunicación dentro de la organización directivos a subordinados transmitir información importante que el personal debe saber para que se sienta seguro que es parte e importa su sugerencia u opiniones al respecto de un tema.

3) Compromiso

Tal como Gonzáles (2018), indica que “Los integrantes tienen un sentido de compromiso con los fines y propósitos del equipo” (p. 299).

El compromiso va más allá de todo en las organizaciones se necesita contar con un equipo comprometido no solo por un valor monetario sino también de espíritu y con el empeño de alcanzar los objetivos en conjunto.

2.3. Definición de términos básicos

Análisis. Cuesta (2017), Afirma que “es el diseño o rediseño de los procesos del trabajo que se puedan insertar a los puestos de trabajo” (p. 367).

Cambio. González (2018), Afirma que “el cambio es un fenómeno presente desde la creación del universo y los seres humanos debemos enfrentarlo y adaptarnos a él de la mejor manera posible” (p. 154).

Capacitación. Ibañez (2011), Indica que “es el proceso educativo de corto plazo, en que se hace uso de un conjunto de técnicas aplicadas a un procedimiento planeado, sistemático y organizado” (p. 211).

Compensación. Cuesta (2017), Sostiene que “la compensación trasciende al salario y más acciones que retribuyen e incentivan a las personas, como las condiciones del trabajo y la formación” (p. 366).

Competencias. Cuesta (2017), Plantea que “en esta fase se deciden los indicadores o parámetros (dimensiones) que servirán de referencia o patrón para comparar las características (competencias) medidas o valoradas en el aspirante al puesto” (p. 308).

Comportamiento. Ibañez (2011), Indica que “es la conducta humano a activarse, dirigida a satisfacer una necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente” (p. 249).

Contratación. Ibañez (2011), Afirma que “es el documento legal laboral que tiene por objeto el compromiso de la prestación de servicios personales a cambio de una contraprestación” (p.39).

Cultura. Cuesta (2017), Afirma que “es un conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas que estipulan las maneras correctas de pensar, sentir y actuar en la organización” (p. 48).

Desarrollo. González (2018), Indica que “es un proceso en busca cambios planeados partiendo de un adecuado diagnóstico” (p. 43).

Empresa. Ibañez (2011), Afirma que “la empresa es una organización social, objetiva, sistemática, funcional, dinámica, jurídica y especializada, debido a que es una agrupación de personas que se organizan para lograr objetivos” (p. 94).

Equipo. Gonzáles (2018), Afirma que “es un grupo de personas relativamente pequeño que ya han trabajado juntas, que comparten intereses y valores que persiguen un conjunto específico de metas u objetivos a plazo relativamente corto” (p. 284).

Estrategia. Alles (2008), Indica que “es agregar valor a la empresa y define la visión, misión y las prioridades de la función de recursos Humanos” (p. 25).

Evaluación. Ibañez (2011), Indica que “es un proceso técnico a través del cual de forma integral, sistemática y continua, se valora y califica el rendimiento y conducta del talento humano” (p. 199).

Gestión. Ibañez (2011), Indica que “el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano” (p. 17).

Incorporación. Cuesta (2017), Define que “es la presentación del nuevo empleado, su familiarización con el proceso, reuniones con sus nuevos jefes, visitas a distintas áreas” (p. 312).

Influencia. Ibañez (2011), Tal como “se entiende la influencia como la habilidad que tiene una persona de alterar o modificar la forma de pensar o actuar de otras” (p. 61).

Liderazgo. González (2018), Afirma que “cuando se ejerce liderazgo se crea un clima adecuado de apoyo al cambio, sobre todo cuando el líder lo presenta basándose en los requerimientos impersonales de la situación” (p.159).

Motivación. Ibañez (2011), Afirma que “es un acto o conjunto coordinado de sentimientos humanos subjetivos, como reflejo de la personalidad del individuo” (p. 248).

Perfil. Cuesta (2017), Indica que “son indicadores o parámetros que servirán de referencia o patrón para comparar las características, medidas o valores en el aspirante del puesto” (p. 308).

Puestos. Cuesta (2017), Indica que “es el diseño o rediseño de los procesos de trabajo, en los cuales se insertan los puestos o cargos de trabajo a los cuales se les confeccionarán sus perfiles de cargo” (p. 367).

Reclutamiento. Cuesta (2017), Afirma que “es el proceso de búsqueda, composición de la fuerza de trabajo a través de una serie de fuentes de reclutamiento como solicitud de empleo o evaluación de desempeño” (p. 308).

Recursos. Alles (2008) Afirma que “es un conjunto de capacitar, entrenar y desarrollar competencias o capacidades dentro de la organización que puede demostrar el candidato” (p. 19).

Remuneración. Ibañez (2011), Define “que laborar en una empresa en primer lugar es el recibir una remuneración por encima de la medida siempre se constituye en una motivación de importancia” (p. 34).

Resultados. Cuesta (2017), Define “como se ha comportado ahora la productividad del trabajo respecto a un período anterior, o como se ha comportado la real respecto a la planificada” (p. 75).

Satisfacción. Ibañez (2011), Afirma que “es una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior” (p. 249).

Seguimiento. Cuesta (2017), Indica que “es un proceso que inicia después de la contratación e incorporación del candidato, pues es preciso realizar un seguimiento comprobatorio, es importante que lo conozca el candidato” (p. 312).

Selección. Ibañez (2011), Afirma que es el proceso técnico-científico que mediante una serie de etapas permite a la empresa elegir candidatos al más idóneo para ocupar un puesto de trabajo (p. 149).

Talento. Ibañez (2011), Indica que es el esfuerzo vital para el funcionamiento de cualquier organización social, en ese sentido, si el elemento será dispuesto a poner actividad físico y mental, la empresa marchará de forma ordenada (p. 17).

Tecnología. Cuesta (2017), Afirma que “se manifiesta a través de un conjunto de procesos de trabajo en aras de calidad exigen el mejoramiento continuo, condición para la búsqueda permanente del aumento de la productividad del trabajo” (p. 63).

Valores. González (2018), Define que “es el análisis del ser humano en su relación de trabajo dentro de un contexto organizacional, mismo que tendrá una significativa influencia en el manejo de los procesos y de la tecnología” (p. 54).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. La gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1- La gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa M&A tecnología S.A.C., Lima -2020.

HE 2- La gestión de talento humano influye en el cambio organizacional de la empresa M&A tecnología S.A.C., Lima -2020.

HE 3- La gestión de talento humano influye en el trabajo en equipo de la empresa M&A tecnología S.A.C., Lima -2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variables 01: Gestión de talento humano

De acuerdo con Cuesta (2017), indica que

La gestión de personas que trabajan como ciencia, buscando optimizar la manera que colaboren en el logro de los objetivos principales de su organización laboral, es tarea que exige un estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad. Cuya esencia humana viene dada por el conjunto de relaciones sociales en las organizaciones laborales, se relaciona con la formación, educación para el cambio empresarial, para ello se requiere la colaboración de las personas en los procesos de trabajo comprometidos al logro de los objetivos estratégicos y con la asunción del concepto de organización que aprende. (p. 1)

Gestionar recursos humanos dentro de una organización tiene sus ventajas y desventajas debido a que tenemos que conocer el perfil adecuado de cada integrante y en base a ello otorgar el puesto correspondiente seguido de ellos brindale los beneficios correspondientes a su rol.

Variables 02: Desarrollo organizacional

Como dice Gonzales (2019), indica que:

El desarrollo organizacional es un proceso de intervención que influye en el desarrollo a largo plazo, a través de un enfoque en los procesos de comportamiento, un énfasis en el cambio extenso de valores humanísticos y una preocupación por desarrollar habilidades en la solución de problemas y en las oportunidades que se presenten para el crecimiento. (p.47)

En la actualidad toda organización toma en cuenta los comportamientos de cada miembro expresado a la organización con la intención de aportar al alcance de los objetivos los cuales conlleva a lograr en conjuntos todo lo propuestos.

3.2.2. Definición de operacionalización

Según Hernández, et al (2014), indica que “La definición de operacionalización constituye un conjunto de procedimiento que describe aquellas actividades que se deben optar para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (p. 120).

Este punto hace referencia a realizar una observación en las variables y obtener una mejor interpretación de los datos que proporcione en la investigación con la intención de comprobar la correlación que existe entre las variables.

Variables 01: Gestión de talento humano

La gestión de talento humano el cual se encuentra conformada por las dimensiones de selección de personal, planes de carrera y compensación laboral y los procedimientos de la gestión de talento humanos las cuales son los atributos del cuestionario llamado cuestionario.

Variables 02: Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional el cual se encuentra conformado por las dimensiones de cultura organizacional, el cambio organizacional y trabajo en equipo las cuales son los atributos del cuestionario llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Como expresa Behar (2008), indica que:

Investigación aplicada se caracteriza por buscar la aplicación de los conocimientos que se adquiere. Así mismo busca confrontar la teoría con la realidad en problemas, circunstancias y características concretas, enfocada en la solución de teorías. (p. 20)

3.3.2. Nivel de investigación

1) Nivel descriptivo

Según Hernández, et al (2014), indica que “Los estudios que son descriptivos busca especificar las propiedades y características más importante del objeto de estudio de cualquier fenómeno que se analice” (p. 92).

En este estudio el nivel es descriptivo debido a que se orienta a obtener información en relación con el objeto de estudio y se va a detallar los aspectos más importantes que se refiera para determinar la relación entre nuestras variables.

2) Nivel correlacional

Según Hernández, et al (2014), indica que “Los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 93).

El nivel de investigación que se optó en este estudio es de nivel descriptivo – correlacional debido a que se busca el vínculo entre las variables de gestión de talento humanos y desarrollo organizacional.

Tabla 1.
Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman

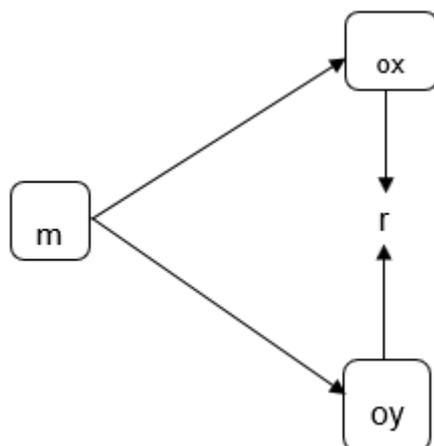
Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

Correlacional

Citando a Hernández (2018), mediante este tipo de investigación se tiene como proposito comprender la relación o grado de relación que puede hallarse entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en específico. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos o más variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 109)

El presente trabajo busca determinar el grado de influencia que las variables gestión de talento humano tiene sobre la variable desarrollo organizacional en la empresa M&A Tecnología S.A.C.



Donde

m= muestra

ox= Gestión de talento humano

oy= Desarrollo organizacional

r= relación entre variables

3.3.3. Método de Investigación

Según Bernal (2016), manifestó que “Es el método hipotético deductivo que consiste en un procedimiento que se da iniciativa con algunas afirmaciones consideradas como hipótesis, las cuales se buscan comprobar o refutar conclusiones que se deben contrastar con los hechos” (p. 60).

El estudio realizado es del método hipotético deductivo debido a que nuestras hipótesis deben ser respaldadas con los resultados que se obtendrán de manera deductiva antes las afirmaciones que proporcionamos dentro de nuestro estudio de investigación.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

Según Hernández, et al (2014), indica que” son aquellos estudios realizados sin manipular las variables en lo que solo se observan los fenómenos en su contexto natural para analizarlos” (p.152).

En síntesis, lo mencionado por el autor puede referirse a que el estudio estará basado en este diseño utilizado ya que solo se se observa la actualizad, y a su vez los datos se recolectan en tiempo establecido.

3.4.2. Enfoque de la investigación

Según Según Gomez (2012), manifestó que “El enfoque cuantitativo se centra en obtener los resultados en datos numéricos que se obtienen por cada respuesta generalizada cuando se ha realizado la codificación” (p. 82).

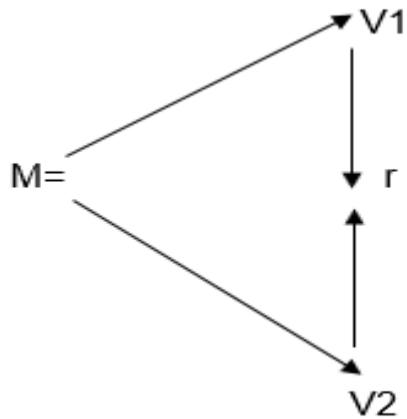
Nos enfocamos en lo cuantitativo, debido a que nuestra hipótesis establecida tiene que ser respaldadas por análisis estadísticos los cuales se obtendrán cuando se aplique el instrumento, obteniendo certeza para afirmar nuestra hipótesis.

3.4.3. Corte transversal

Según Hernández, et al (2014), indica que “los datos que se estudiarán se recopilan en un momento único con el propósito de analizar su incidencia y su interrelación entre las variables” (p. 154).

Esta investigación está basada en un corte transversal debido a que la información que se recopila es en un mismo momento con la finalidad de obtener resultados y analizar la relación entre las variables.

El grafico correspondiente a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: N de trabajadores, de la empresa M&A tecnología S.A.C.

V1: Variable Gestión del talento humano

V2: Variables desarrollo organizacional

r: Gestión de talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A tecnología S.A.C., Lima-2020.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Hernández, et al (2014), manifestó que “la población es un conjunto de casos en común que concuerdan con el estudio de determinadas especificaciones” (p. 174).

La población se refiere a todo aquel conjunto que debe ser estudiado siempre y cuando deben relacionar con algún aspecto o característica en común, en este estudio la población está conformada por 43 trabajadores en a nivel de Lima y sucursal en la ciudad de Chiclayo.

3.5.2. Muestra

Según López (1998), indica que “La muestra censal es todo aquel conjunto que representa la población es un determinado grupo elegido por sus fines en común” (p. 123).

La muestra son 43 trabajadores así mismo la investigación es censal debido a que es un grupo pequeño el cual está representado por toda la población para ser estudiada debido a que se tiene un aspecto en común y son parte de la misma organización.

3.5.3. Muestreo

Según Hernández, et al (2014), indica que

El muestreo está categorizado en dos ramas, muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas. En las muestras probabilísticas, los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y obtienen definiendo las características de la población y tamaño de la muestra, En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con características y propósitos obedeciendo los criterios del investigador. (p. 176)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Según Arias (2012), indica que “La Técnica es un procedimiento de investigación de forma particular para obtener datos o información” (p.67).

La técnica que se aplica en esta investigación será la encuesta, la cual nos permite obtener la información necesaria que debemos recolectar por medio de las declaraciones de los encuestados y así obtener los resultados.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

En esta investigación el instrumento es el cuestionario.

Según Hernández, et al (2014), manifestó que “El cuestionario está comprendido por un conjunto de preguntas óptimas de una o dos variables que se va medir” (p. 217).

El instrumento ideal para recoger información en el estudio será el cuestionario, el cual estará compuesto por 36 preguntas en general en relación con las variables obteniendo los resultados óptimos.

4.2.2.1. Hipótesis específica 1

H0: La gestión de talento humano no influye en la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

H1: La gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

Tabla 2.

Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y cultura organizacional.

Correlaciones				
			Gestión de Talento Humano	Cultura organizacional
		Coeficiente de correlación	1,000	,615**
	Gestión de Talento Humano	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	43	43
		Coeficiente de correlación	,615**	1,000
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

La tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.615$, lo cual significa, que la gestión del talento humano se correlaciona de manera fuerte con el cultura organizacional, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que La gestión de talento humano influye de manera directa con la cultura organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

3.6.3. Escala de Likert

Según Hernández, et al (2014), indica que “La escala de Likert es un conjunto de ítems que se expone en forma de afirmación para medir la reacción del sujeto en dos, tres o más categorías” (p. 238).

Este método de evaluación por el cual se optó en el instrumento es para determinar las diferentes reacciones que se pueden obtener con las repuestas que serán clasificadas en 5 niveles las cuales nos permiten obtener una mejor interpretación para cada ítem.

Tabla 3.

Calificación y evaluación del cuestionario de Gestión de talento Humano

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

3.6.4. Validez del instrumento

Según Hernández, et al (2014), indica que “la escala que mide un instrumento hace referencia al objeto de estudio que tiene que ser analizado e interpretado” (p. 200).

El instrumento del cuestionario para ser aprobado debe ser evaluado por juicio de expertos (1 metodólogo y 1 temático) con el propósito que se dé a conocer la validación del cuestionario.

Tabla 4.
Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Guillermo Daniel, Aguirre Villegas	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Mendez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Según Hernández, et al (2014), indica que “la validez de expertos es el grado en que el instrumento realmente mide el interés de cada variable, según la evaluación de los expertos “voces calificativas” en el tema” (p.204).

La validez de expertos consta de una evaluación rigurosa del instrumento del cual hemos optado por realizar nuestra investigación, ellos nos brindaran los detalles que se tiene que mejorar o informarnos que es correcto para iniciar nuestro estudio.

3.6.5. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2014), manifestó que “la confiabilidad es el grado en que el instrumento produce resultados coherentes” (p. 200).

Diversos métodos pueden calcular la confiabilidad pero en este estudio se opto por utilizar el Alfa de Cronbach.

Según Cozby (2005) manifestó que “El Alfa de Cronbach se basa en calcular la correlación de cada uno de las reacciones o ítems; resultando gran cantidad de coeficientes” (p. 98).

Se considera de la definición que el alfa de Cronbach es una medida para evaluar la correlación planteada en la investigación y determinar la relación entre variables.

Tabla 5.*Nivel de confiabilidad de la variable gestión de talento humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 43 trabajadores, obteniendo 0.840 y evidenciando que la escala aplicada es una fuerte confiabilidad.

Tabla 6.*Nivel de confiabilidad de la variable Desarrollo organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba de 43 trabajadores, obteniendo 0,864 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Análisis de Fiabilidad:**Tabla 7.***Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	Escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

3.7. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de los datos será mediante un análisis estadístico correlacional – descriptivo, en base a ello se determinará la relación de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, se optó por el análisis de correlación, coeficiente de Pearson cumpliéndose el supuesto de normalidad de los datos, la elaboración de tablas y gráficos de frecuencias absolutas y porcentuales se realizará con el programa de software estadístico SPSS.

3.8. Aspectos éticos

El estudio de esta investigación está basado en principios éticos profesionales emitidos por el código de ética de la Universidad Privada Telesup de integridad, objetividad, competencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional, esta investigación se ha desarrolla con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano en la empresa M&A Tecnología S.A.C. y la influencia en el desarrollo de la organización en determinar los aspectos que son importantes dentro de la entidad como lo es el factor humano y generar el alto compromiso dentro de la entidad, para ello los trabajadores serán informados de aquellos procedimientos para lograr resultados óptimos y reducir la falta de motivación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 8.

Niveles de variable de Gestión de talento humano

Gestión de Talento Humano			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	41,9
	Medio	12	27,9
	Alto	13	30,2
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio

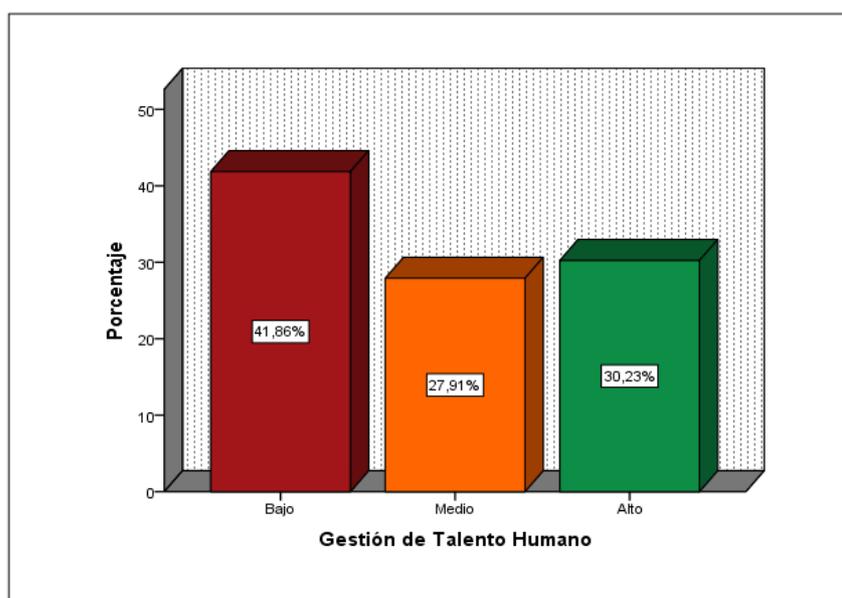


Figura 2. Niveles de gestión de talento humano

En la tabla 7 y figura 2 se observa, que de los 43 trabajadores, 12 de ellos representan el 27,91% que manifiestan percibir niveles regulares referente a la gestión del talento humano, en contraste con 18 trabajadores que representan el 41,86% que indican percibir bajos niveles en temas de gestión del talento humano en la empresa M&A Tecnología S.A.C., en la ciudad de Lima del año 2020.

Tabla 9.
Niveles de la variable de desarrollo organizacional

		Desarrollo Organizacional	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	62,8
	Medio	8	18,6
	Alto	8	18,6
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio

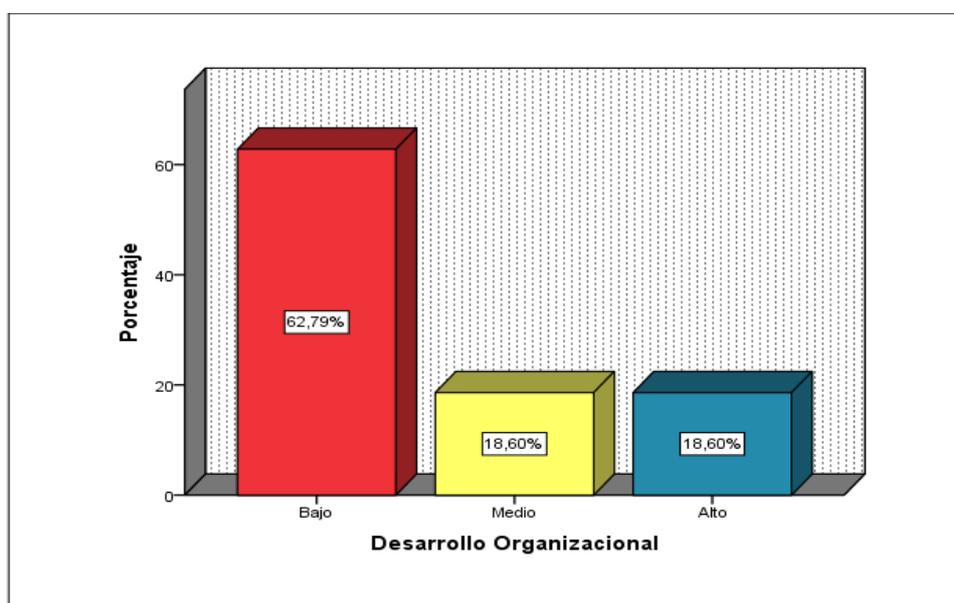


Figura 3. Niveles de desarrollo organizacional

En la tabla 8 y figura 3 se observa que, de los 43 trabajadores, 9 de ellos representan el 18,60% que manifiestan percibir niveles medios referente al desarrollo organizacional, en contraste con 26 trabajadores que representan el 62,79% que indican percibir bajos niveles en temas de desarrollo organizacional en la empresa M&A Tecnología S.A.C., en la ciudad de Lima del año 2020.

Tabla 10.
Niveles de cultura organizacional

Cultura organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	60,5
	Medio	8	18,6
	Alto	9	20,9
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio

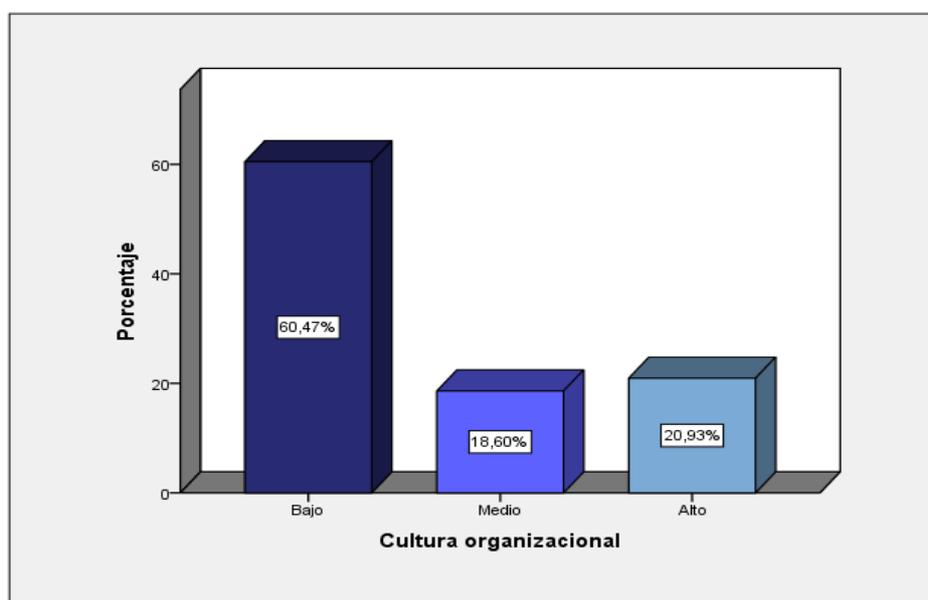


Figura 4. Niveles de cultura organizacional

En la tabla 9 y figura 4 se observa que, de los 43 trabajadores, 8 de ellos representan el 18,60% que manifiestan percibir niveles medios referente a la cultura organizacional en contraste con 26 trabajadores que representan el 60,47% que indican percibir bajos niveles en temas de cultura organizacional en la empresa M&A Tecnología S.A.C., en la ciudad de Lima del año 2020.

Tabla 11.
Niveles de cambio organizacional

El cambio organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	58,1
	Medio	11	25,6
	Alto	7	16,3
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio

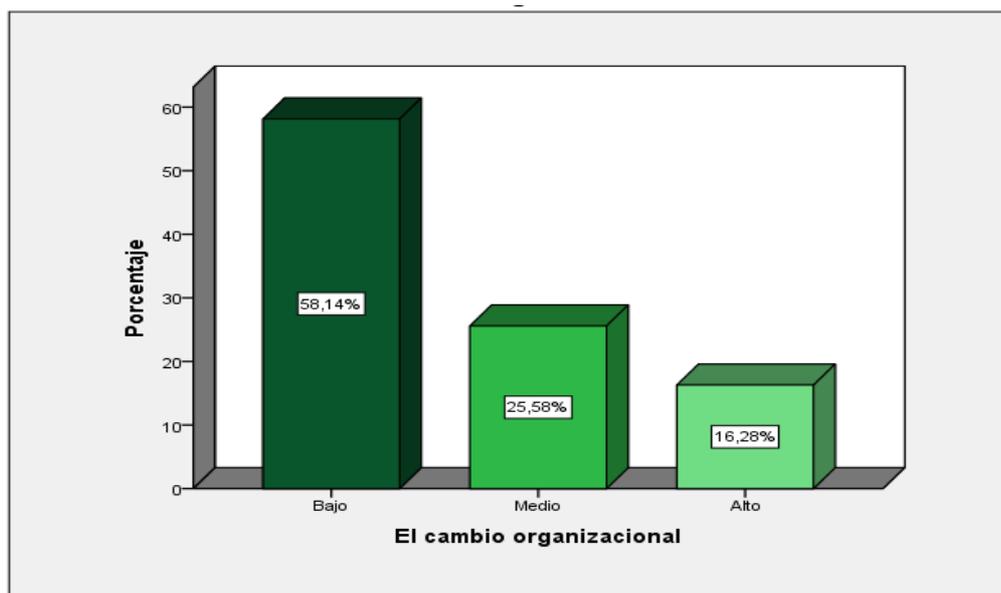


Figura 5. Niveles de cambio organizacional

En la tabla 10 y figura 5 se observa que, de los 43 trabajadores, 11 de ellos representan el 16,28% que manifiestan percibir niveles altos referente al cambio organizacional en contraste con 25 trabajadores que representan el 58,14% que indican percibir bajos niveles en temas de cambio organizacional en la empresa M&A Tecnología S.A.C., en la ciudad de Lima del año 2020.

4.2. Prueba de Hipótesis.

4.2.1. Prueba de Hipótesis general.

H0: La gestión de talento humano no influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

H1: La gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

Tabla 12.

Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y desarrollo organizacional.

Correlaciones				
			Gestión de Talento Humano	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

La tabla 11, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.698$, lo cual significa, que la gestión del talento humano se correlaciona de manera fuerte con el desarrollo organizacional, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que La gestión de talento humano influye de manera directa con el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

4.2.2.2. Hipótesis específica 2

H0: La gestión de talento humano no influye en el Cambio organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

H1: La gestión de talento humano influye en el Cambio organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

Tabla 13.

Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y cambio organizacional.

Correlaciones				
			Gestión de Talento Humano	El cambio organizacional
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	43	43	
	El cambio organizacional	Coeficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43	

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

La tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.684$, lo cual significa, que la gestión del talento humano se correlaciona de manera fuerte con el cambio organizacional, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que La gestión de talento humano influye significativamente con el cambio organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

4.2.2.3. Hipótesis específica 3

H0: La gestión de talento humano influye en el Trabajo en equipo de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

H1: La gestión de talento humano influye en el Trabajo en equipo de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima -2020.

Tabla 14.

Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y trabajo en equipo.

Correlaciones				
			Gestión de Talento Humano	Trabajo en equipo
		Coeficiente de correlación	1,000	,535**
	Gestión de Talento Humano	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	43	43
		Coeficiente de correlación	,535**	1,000
	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

La tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.535$, lo cual significa, que la gestión del talento humano se correlaciona de manera moderada con el trabajo en equipo, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que La gestión de talento humano influye significativamente con el trabajo en equipo de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación de acuerdo con la solución de la estadística y la prueba de alfa de Cronbach, para comprobar que de las 36 preguntas, que se realizó a los 43 trabajadores de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020, se argumenta como producto una conexión superior entre las variables de gestión de talento humano y desarrollo organizacional, obteniendo cada variable un nivel de fiabilidad de 0.840 y 0.864, la cual ayuda como referencia, para hacer los estudios correspondientes y sostener los propósitos de la tesis.

Con la ayuda de los estudios estadísticos se realiza una tabla general donde se compara la correlación con las dimensiones, que refutan la hipótesis nula y reconocen las hipótesis alternas del estudio realizado. Donde las variables gestión de talento humano. Sus 3 dimensiones: Selección de Personal, Planes de Carrera, Compensación laboral, y la segunda variable con sus dimensiones: Cultura organizacional, El cambio organizacional, Trabajo en equipo, los cuales fueron un análisis en conclusión de los 43 trabajadores de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020 en lo cual el estudio nos permite comprobar la relación de las variables.

Citando a Cuesta (2017), manifiesta:

La gestión de recursos humanos como enfoque estratégico se entenderá el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influye en las personas buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. (p. 1)

Considerando lo que manifiesta el autor principal el cual fue base y mis antecedentes referenciales realizados para comprobar mi estudio, afirmo la importancia de la gestión del talento humano dentro de la organización debido a que un grupo de trabajo se desempeña mejor cuando el área de recursos humanos está de por medio realizando el seguimiento de sus funciones, compensando su esfuerzo y aporte a la entidad, eso conlleva a que la organización siga creciendo.

Según González (2018), sostiene:

El desarrollo organizacional es un esfuerzo de cambio planificado, dirigido por la alta gerencia, con el auxilio de las ciencias aplicadas del comportamiento y apoyado por un consulto - facilitador, que pretende la creación de una cultura de efectividad, mediante una intervención a largo plazo en las estructuras organizacionales, involucrando valores, procesos y tecnología. (p. 48)

El estudio realizado comprueba la importancia del desarrollo organizacional en la empresa para ello se debe obtener una buena gestión del talento humano el cual permita la implantación de los valores, cultura y compromiso a todos los miembros de la organización con la finalidad de que ellos desempeñen de manera eficiente sus labores en la entidad demostrando su compromiso con ella.

Por otro lado, Ibañez (2011), indico que el nuevo estilo de gestión del talento humano plantea nuevos aspectos teóricos que permiten determinar los mecanismos para la motivación del trabajador. Estos consisten en saber ¿Qué es lo que impulsa al trabajador a dar lo mejor de sí? Lo que impulsa a la persona es su deseo de alcanzar su meta u objetivo personal; este deseo es mayor o menor dependiendo de cada individuo, por sus creencias, costumbres, enseñanzas familiares y tradiciones personales.

Concluyo que, la motivación del talento humano en la empresa es de mucha influencia en el desarrollo de la empresa, tener a los trabajadores desarrollando sus roles de manera responsable y con grado de compromiso muy significativo permite a la entidad a integrar nuevas metas, a realizar cambio en los cuales todos podrían estar de acuerdo e incluso sugerir formas y maneras de aplicarse los cambios, los autores de los cuales me baso en mi investigación me afirman que es importante antes todo los trabajadores de ellos parte el crecimiento de las empresas y para ello uno debe tener definida su área de recursos humanos y tener en claro que el personal motivado y satisfecho tiende a rendir más, logra convertirse en una personas más dinámica, creativa y comprometida con su labor.

Así también como otros autores acotan para que el desarrollo en una empresa aumente, sea de principal soporte la gestión del talento, también es de

mucha importancia el perfil de puesto de los trabajadores para ellos se tendría que definir el perfil de puesto y ser evaluados.

Según Alles (2008), indica

Que la evaluación de 360° es un esquema que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y subordinados, puede incluir a otras personas como proveedores o clientes. Las evaluaciones jefe - empleado pueden ser incompletas, ya que toma en consideración una sola fuente.

También para el mejor desarrollo de la empresa es necesario contar con personal que cumpla con el perfil de puesto solicitado, realizar las capacitaciones necesarias las cuales permitan obtener trabajadores que representen y aporten con sus resultados al crecimiento y logro de los objetivos propuestos por la empresa, es necesario además saber que se necesita no solo profesionales con un cartón, sino aquellos trabajadores que con sus actitudes proactivas, iniciativa, aportes en todo momento en que se solicite su opinión o sugerencias de manera que ellos mismos con esa confianza van sintiendo compromiso con su entidad y el trabajo no se convierte solo en compromiso sino en amor, respeto y lealtad a su organización.

Finalmente, toda la investigación se concluye de manera positiva con los resultados obtenidos y nuevamente afirmando que de manera muy significativa la gestión del talento humano influye en el desarrollo organizacional para ello aplicar programas necesarios que motive al personal y se pueda detectar cuales serían las problemáticas para evitar cualquier impedimento en el desarrollo del equipo de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente fuerte ($r=0.698$) siendo una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020, con un nivel de significancia de 0.01 menor a 0.05.
- Segunda:** Objetivo específico 1 se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativamente fuerte ($r=0.615$) siendo una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.
- Tercera:** Objetivo específico 2 se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.684$) siendo una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el cambio organizacional en la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.
- Cuarta:** Objetivo específico 3 y se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r= 0.535$) siendo una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima – 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** En definitiva, a los responsables de la empresa, según el estudio, se recomienda dar importancia de como priorizar la gestión del talento humano debido a que aporta en el aumento del compromiso de los miembros, así mismo permiten disminuir los errores que se puedan incurrir en sus funciones y ser eficientes en el desempeño de sus roles comprometidos con los objetivos de la organización.
- Segunda:** A los responsables de gestión de recursos humanos se recomienda implementar programas donde se informe a los miembros de la entidad i la cultura organizacional, los valores, compromisos y objetivos que se requiere alcanzar con la ayuda de ellos y lograr cumplir las metas de la empresa.
- Tercera:** Convocar reuniones antes de realizar cambios dentro de la organización con la finalidad de informar a los miembros cuales serán los motivos y cambios que se darán en cada área o si es en global, para mantener una coordinación en el ritmo del trabajo y no estar desorientados al desempeñar sus funciones debido a que puede afectar el crecimiento de la empresa, la comunicación es muy importante dentro de la organización.
- Cuarta:** Así mismo se recomienda realizar a el área de gestión de talento humano a programar, reuniones de equipo de trabajo donde todos puedan comentar sus inconvenientes y sugerencia para seguir aportando al alcance de los objetivos de la empresa, realizando estos programas nos permitirán evaluar, cuales son los propósitos de cada miembro con la entidad y así poder seleccionar los más convenientes y aplicarlos para cumplir con los estándares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles M. (2008). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias (2da Ed.) Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Arias F. (2012). El proyecto de investigación (6ta. Ed.), Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Behar D. (2008). Metodología de la investigación, Editorial Shalom 2008.
- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación (3era Ed.), Colombia: Editorial Pearson educación.
- Cancho, K. y Caycho, Y.(2018) con la tesis “Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018.”, Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Pregrado). Lima, Perú.
- Cozby P. (2005). Métodos de investigación del comportamiento (8 octava Ed.), México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. DE C.V.
- Cuesta A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento (2da Ed.) Bogotá: Ecoe ediciones.
- Fuentes, L. (2018) con la tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa New Deal, Miraflores 2018”, Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Pregrado), Lima, Perú.
- German, S. y Morillo, C. (2019) con la tesis “Análisis de la cultura organizacional y su relación en el desempeño organizacional de la industria láctea en las Regiones Costa y Sierra.”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, (Tesis de Pregrado), Ecuador.
- Gómez L. & David B. & Robert C. (2016). Gestión de recursos humanos (8va.octava ed.) Madrid: Editorial Pearson Educación S.A.
- Gómez S. (2012). Metodología de la investigación (1era Ed.), México: Editorial Red tercer milenio S.C.

- González A. (2018). Desarrollo organizacional (1er Ed.), México: Impresión y acabados Bera, S.A.
- Guizar R. (2013). Desarrollo organizacional, principios y aplicaciones (4ta Ed.), México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. DE C.V.
- Hernández P. & Gallarzo M. & Espinoza J. (2011). Desarrollo organizacional (1era Ed.), México : Editorial Pearson educación.
- Hernández Siampieri, R. & Fernández Collado, C.. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta Ed.) México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Ibañez M. (2011). Gestión del talento humanos en la empresa (1era Ed.) Lima: Editorial San marco E.I.R.L.
- Julca , Y. y Pizarro, F.(2019) con la tesis “Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019”, Universidad Cesar Vallejo, (Tesis de Pregrado), Chepén, Perú.
- Lopez, R. H. (1998). La Metodología de la Encuesta. México: Consejo Nacional de Cultura y Artes.
- Maldonado J. (2017). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional, <https://issuu.pdf-downloader.com/print.php?documentId=180126234444-8f434c6166545cdc345ed1b86659d64d&count=374>
- Marcelo, L y Rivera, Y (2018) con la tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa El Salvador”, Universidad Autónoma de Perú, (Tesis de Pregrado), Lima,Peru.
- Marcelo, L y Lujan, K (2018) con la tesis “Gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. – Chorrillos”, Universidad Autónoma del Peru, (Tesis de Pregrado), Lima, Perú.
- Martínez, Y. y González, S. (2017) con la tesis “Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad y en el desempeño del Hotel Sheraton ubicado

en la ciudad de Guayaquil.”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, (Tesis de Pregrado), Ecuador.

Monsalve, G. (2016) con la tesis “Criterios para la gestión del personal en teletrabajo de la Contraloría General de Antioquia.”, Universidad de Medellín, Maestría, Antioquía, Colombia.

Navarrete, G. y Guerrero, A. (2017) con la tesis “Modelo de gestión administrativa del talento Humano y su incidencia en el desempeño organizacional de la Empresa Arthroscare S.A.”, Universidad de Guayaquil, (Tesis de Pregrado), Ecuador.

Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

Pinto M. (2012). Desarrollo organizacional (1era Ed.), México: Editorial Red tercer milenio S.C.

Samaniego, J. (2019) con la tesis “Incidencia en la inversión del talento humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial durante el periodo 2017 – 2018 en la región costa”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, (Tesis de Pregrado), Ecuador.

Tomado de Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

Wayne R. (2010). Administración de recursos humanos (Decimoprimer Ed.), México: Editorial Pearson educación.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Gestión de Talento Humano y su influencia en el desarrollo organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., Lima-2020	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.
	Como la gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.	Determinar como la gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.	La gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional de la empresa de M&A Tecnología S.A.C., Lima - 2020.	Gestión de Talento Humano	Selección de Personal	Perfil del puesto	P1- P2	Diseño Descriptivo – correlacional Investigación Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional
						Reclutamiento	P3 -P4	
						Seguimiento	P5-P6	
					Planes de Carrera	Dominio	P7-P8	
						Individuo en la organización	P9-P10	
					Compensación laboral	Eficacia	P11-12	
						Puestos de trabajo	P13-14	
						Salarios	P15-16	
					Retribuciones	P17-18		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Desarrollo Organizacional	Cultura organizacional	Identidad	P19-20	Diseño No experimental de corte transversal Población Muestra censada 43 trabajadores Técnica encuesta Instrumento Cuestionario validado por juicio de expertos Análisis de datos Programa SPSS v.24	
Como la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología SAC, lima - 2020	Determinar como la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., lima -2020	La gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., lima -2020.			Control	P21-22		
					Tolerancia	P23-24		
				El cambio organizacional	Orientación	P25-26		
Creatividad	P27-28							
Como la gestión de talento humano influye en el Cambio organizacional de la empresa M&A Tecnología SAC, lima -2020	Determinar como la gestión de talento humano influye en el Cambio organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., lima -2020	La gestión de talento humano influye en el Cambio organizacional de la empresa M&A Tecnología S.A.C., lima -2020.	Trabajo en equipo	Flexibilidad	P29-30			
				Lider	P31-32			
Como la gestión de talento humano influye en el trabajo en Equipo de la empresa M&A Tecnología SAC, lima - 2020	Determinar como la gestión de talento humano influye en el Trabajo en equipo de la empresa M&A Tecnología S.A.C., lima - 2020	La gestión de talento humano influye en el Trabajo en equipo de la empresa M&A Tecnología S.A.C., lima -2020.		Comunicación	P33-34			
				Compromiso	P35-36			

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable Gestión del Talento Humano

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Gestión del Talento Humano	Según Cuesta (2017), indica que La gestión de personas que trabajan como ciencia, buscando optimizar la manera que colaboren en el logro de los objetivos principales de su organización laboral, es tarea que exige un estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad. Cuya esencia humana viene dada por el conjunto de relaciones sociales en las organizaciones laborales, se relaciona con la formación , educación para el cambio empresarial, para ello se requiere la colaboración de las personas en los procesos de trabajo comprometidos al logro de los objetivos estratégicos y con la asunción del concepto de organización que aprende. (p. 1)	La gestión de talento humano el cual se encuentra conformada por las dimensiones de selección de personal, planes de carrera y compensación laboral y los procedimientos de la gestión de talento humano las cuales son los atributos del cuestionario llamado cuestionario.	<p>1. Selección de personal</p> <p>2. Planes de carrera</p> <p>3. Compensación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil de puesto - Reclutamiento - Seguimiento - Dominio - Individuo en la organización - Eficacia - Puesto de trabajo - Salarios - Retribuciones 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Operacionalización de variable Desarrollo organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Desarrollo organizacional	<p>Según Gonzáles (2019), indica que:</p> <p>El desarrollo organizacional es un proceso de intervención que influye en el desarrollo a largo plazo, a través de un enfoque en los procesos de comportamiento, un énfasis en el cambio extenso de valores humanísticos y una preocupación por desarrollar habilidades en la solución de problemas y en las oportunidades que se presenten para el crecimiento. (p.47)</p>	<p>El desarrollo organizacional el cual se encuentra conformado por las dimensiones de cultura organizacional, el cambio organizacional y trabajo en equipo las cuales son los atributos del cuestionario llamado cuestionario.</p>	<p>1. Cultura organizacional.</p> <p>2. Cambio organizacional.</p> <p>3. Trabajo en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad - Control - Tolerancia - Orientación - Creatividad - Flexibilidad - Líder - Comunicación - Compromiso 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Anexo 3. Instrumento

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a la “Gestión de talento Humano en la empresa M&A Tecnología S.A.C.” A continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE REPUESTA:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces. = 3

Casi siempre. = 4

Siempre. = 5

Variables 01. Gestión de talento humano

Dimensión 01. Selección del personal						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Perfil de Puesto						
1.	¿La selección de personal se efectúa considerando los requisitos del perfil del puesto?					
2.	¿Se realizan entrevistas para evaluar a los candidatos en el proceso de selección?					
Indicador 02. Reclutamiento						
3.	¿Las personas encargadas de los procesos de selección están capacitadas para esta labor?					
4.	¿Las pruebas de conocimiento utilizadas en los procesos de selección evalúan las competencias técnicas de los postulantes?					
Indicador 03. Puesto de trabajo						
5.	¿Los postulantes son informados de los requisitos del puesto durante el proceso de reclutamiento?					

6.	¿Se verifica la información proporcionada por los candidatos, tal como experiencia, referencias, personal, formación, idiomas?					
Dimensión 02. Planes de Carrera						
Indicador 01: Dominio						
7.	¿La empresa cuenta con planes de sucesión para los puestos clave?					
8.	¿Para cubrir puestos de dirección se realiza primero un reclutamiento dentro de la empresa?					
Indicador 02: Individuo en la organización						
9.	¿Se realizan evaluaciones de desempeño dentro de la empresa?					
10.	¿Capacitan al personal de acuerdo con las funciones del puesto que deben desempeñar?					
Indicador 03: Eficacia						
11.	¿El personal percibe que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?					
12.	¿La empresa brinda facilidades a los trabajadores para culminar estudios técnicos, universitarios, maestrías o doctorados?					
Dimensión 03. Compensación Laboral						
Indicador 01: Puestos de trabajo						
13.	¿La asignación de sueldos se efectúa siguiendo alguna metodología?					
14.	¿Considera que la remuneración de los puestos de trabajo está en niveles adecuados del mercado, en comparación con empresas del mismo rubro y tamaño?					
Indicador 02: Salarios						
15.	¿Los sueldos se pagan de acuerdo con la programación mensual?					
16.	¿La empresa otorga bonos o incentivos adicionales a los establecidos obligatoriamente por Ley?					
Indicador 03: Retribuciones						
17.	¿Existen premios pecuniarios por el buen desempeño?					
18.	¿La empresa cuenta con beneficios para el trabajador como movilidad, comedor, etc.?					

Variables 02. Desarrollo organizacional

Dimensión 01. Cultura organizacional						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Identidad						
19.	¿Se siente satisfecho de pertenecer a la organización?					
20.	¿Se identifica con su organización y sus objetivos?					
Indicador 02: Control						
21.	¿Considera que se cuenta con un buen nivel de comunicación interna?					
22.	¿Confías en que la actuación de los líderes de la organización permitirá que se alcancen los objetivos?					
Indicador 03: Tolerancia						
23.	¿La empresa fomenta que los trabajadores desarrollen proyectos de mejora en cualquier nivel?					
24.	¿Consideras que los directivos la mayoría de veces desarrollan un buen proceso de toma de decisiones?					
Dimensión 02. Cambio organizacional						
Indicador 01. Orientación						
25.	¿La empresa involucra al personal para la formulación de estrategias?					
26.	¿La empresa cuenta con planificación a largo plazo?					
Indicador 02: Creatividad						
27.	¿Cuándo la empresa efectúa cambios en los procesos de trabajo, existe resistencia de parte del personal?					
28.	¿La empresa fomenta la mejora continua en todos los niveles organizacionales?					
Indicador 03: Flexibilidad						
29.	¿La mayoría de trabajadores están dispuestos a asumir nuevos retos, aunque las nuevas exigencias signifiquen un riesgo en su evaluación de desempeño?					
30.	¿La empresa está constantemente en búsqueda de nuevos productos y mercados?					

Dimensión 03. Trabajo en equipo					
Indicador 01. Líder					
31.	¿La empresa se asegura que el personal conozca los objetivos de la organización y los objetivos de cada área?				
32.	¿Los líderes de los equipos de trabajo efectúan una buena retroalimentación aclarando las dudas que el personal pueda tener sobre sus funciones?				
Indicador 02. Comunicación					
33.	¿Los trabajadores tiene claro como impacta su trabajo en el trabajo de las otras áreas de la empresa?				
34.	¿La empresa realiza acciones para mantener motivado al personal?				
Indicador 03. Compromiso					
35.	¿Consideras que existe unión entre los equipos de trabajo de la empresa?				
36.	¿Se siente contento con su equipo de trabajo?				

Anexo 4. Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Gestión de talento humano							
	DIMENSIÓN 1: Selección de personal							
1	¿La selección de personal se efectúa considerando los requisitos del perfil del puesto?	X		X		X		
2	¿Se realizan entrevistas para evaluar a los candidatos en el proceso de selección?	X		X		X		
3	¿Las personas encargadas de los procesos de selección están capacitadas para esta labor?	X		X		X		
4	¿Las pruebas de conocimiento utilizadas en los procesos de selección evalúan las competencias técnicas de los postulantes?	X		X		X		
5	¿Los postulantes son informados de los requisitos del puesto durante el proceso de reclutamiento?	X		X		X		
6	¿Se verifica la información proporcionada por los candidatos, tal como experiencia, referencias, personal, formación, idiomas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Planes de carrera							
7	¿La empresa cuenta con planes de sucesión para los puestos clave?	X		X		X		
8	¿Para cubrir puestos de dirección se realiza primero un reclutamiento dentro de la empresa?	X		X		X		
9	¿Se realizan evaluaciones de desempeño dentro de la empresa?	X		X		X		
10	¿Capacitan al personal de acuerdo con las funciones del puesto que deben desempeñar?	X		X		X		
11	¿El personal percibe que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?	X		X		X		
12	¿La empresa brinda facilidades a los trabajadores para culminar estudios técnicos, universitarios, maestrías o doctorados?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Compensación laboral							
13	¿La asignación de sueldos se efectúa siguiendo alguna metodología?	X		X		X		
14	¿Considera que la remuneración de los puestos de trabajo está en niveles adecuados del mercado, en comparación con empresas del mismo rubro y tamaño?	X		X		X		
15	¿Los sueldos se pagan de acuerdo con la programación mensual?	X		X		X		

16	¿La empresa otorga bonos o incentivos adicionales a los establecidos obligatoriamente por Ley?	X		X		X	
17	¿Existen premios pecuniarios por el buen desempeño?	X		X		X	
18	¿La empresa cuenta con beneficios para el trabajador como movilidad, comedor, etc.?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Guillermo Daniel Aguirre Villegas

DNI: 09620420

Especialidad del validador: Magíster en Administración

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.

02 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desarrollo organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Cultura organizacional							
1	¿Se siente satisfecho de pertenecer a la organización?	X		X		X		
2	¿Se identifica con su organización y sus objetivos?	X		X		X		
3	¿Considera que se cuenta con un buen nivel de comunicación interna?	X		X		X		
4	¿Confías en que la actuación de los líderes de la organización permitirá que se alcancen los objetivos?	X		X		X		
5	¿La empresa fomenta que los trabajadores desarrollen proyectos de mejora en cualquier nivel?	X		X		X		
6	¿Consideras que los directivos la mayoría de veces desarrollan un buen proceso de toma de decisiones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cambio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La empresa involucra al personal para la formulación de estrategias?	X		X		X		
8	¿La empresa cuenta con planificación a largo plazo?	X		X		X		
9	¿Cuándo la empresa efectúa cambios en los procesos de trabajo, existe resistencia de parte del personal?	X		X		X		
10	¿La empresa fomenta la mejora continua en todos los niveles organizacionales?	X		X		X		
11	¿La mayoría de trabajadores están dispuestos a asumir nuevos retos, aunque las nuevas exigencias signifiquen un riesgo en su evaluación de desempeño?	X		X		X		
12	¿La empresa está constantemente en búsqueda de nuevos productos y mercados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La empresa se asegura que el personal conozca los objetivos de la organización y los objetivos de cada área?	X		X		X		
14	¿Los líderes de los equipos de trabajo efectúan una buena retroalimentación aclarando las dudas que el personal pueda tener sobre sus funciones?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tiene claro como impacta su trabajo en el trabajo de las otras áreas de la empresa?	X		X		X		
16	¿La empresa realiza acciones para mantener motivado al personal?	X		X		X		

17	¿Consideras que existe unión entre los equipos de trabajo de la empresa?	X		X		X		
18	¿Se siente contento con su equipo de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Guillermo Daniel Aguirre Villegas

DNI: 09620420

Especialidad del validador: Magíster en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Revelancia: 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.

02 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Gestión de talento humano							
	DIMENSIÓN 1: Selección de personal							
1	¿La selección de personal se efectúa considerando los requisitos del perfil del puesto?	X		X		X		
2	¿Se realizan entrevistas para evaluar a los candidatos en el proceso de selección?	X		X		X		
3	¿Las personas encargadas de los procesos de selección están capacitadas para esta labor?	X		X		X		
4	¿Las pruebas de conocimiento utilizadas en los procesos de selección evalúan las competencias técnicas de los postulantes?	X		X		X		
5	¿Los postulantes son informados de los requisitos del puesto durante el proceso de reclutamiento?	X		X		X		
6	¿Se verifica la información proporcionada por los candidatos, tal como experiencia, referencias, personal, formación, idiomas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Planes de carrera							
7	¿La empresa cuenta con planes de sucesión para los puestos clave?	X		X		X		
8	¿Para cubrir puestos de dirección se realiza primero un reclutamiento dentro de la empresa?	X		X		X		
9	¿Se realizan evaluaciones de desempeño dentro de la empresa?	X		X		X		
10	¿Capacitan al personal de acuerdo con las funciones del puesto que deben desempeñar?	X		X		X		
11	¿El personal percibe que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?	X		X		X		
12	¿La empresa brinda facilidades a los trabajadores para culminar estudios técnicos, universitarios, maestrías o doctorados?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Compensación laboral							
13	¿La asignación de sueldos se efectúa siguiendo alguna metodología?	X		X		X		
14	¿Considera que la remuneración de los puestos de trabajo está en niveles adecuados del mercado, en comparación con empresas del mismo rubro y tamaño?	X		X		X		
15	¿Los sueldos se pagan de acuerdo con la programación mensual?	X		X		X		

16	¿La empresa otorga bonos o incentivos adicionales a los establecidos obligatoriamente por Ley?	X		X		X		
17	¿Existen premios pecuniarios por el buen desempeño?	X		X		X		
18	¿La empresa cuenta con beneficios para el trabajador como movilidad, comedor, etc.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Mendez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: Magíster en Administración

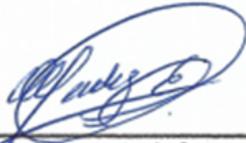
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

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.

25 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desarrollo organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Cultura organizacional							
1	¿Se siente satisfecho de pertenecer a la organización?	X		X		X		
2	¿Se identifica con su organización y sus objetivos?	X		X		X		
3	¿Considera que se cuenta con un buen nivel de comunicación interna?	X		X		X		
4	¿Confías en que la actuación de los líderes de la organización permitirá que se alcancen los objetivos?	X		X		X		
5	¿La empresa fomenta que los trabajadores desarrollen proyectos de mejora en cualquier nivel?	X		X		X		
6	¿Consideras que los directivos la mayoría de veces desarrollan un buen proceso de toma de decisiones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cambio organizacional							
7	¿La empresa involucra al personal para la formulación de estrategias?	X		X		X		
8	¿La empresa cuenta con planificación a largo plazo?	X		X		X		
9	¿Cuándo la empresa efectúa cambios en los procesos de trabajo, existe resistencia de parte del personal?	X		X		X		
10	¿La empresa fomenta la mejora continua en todos los niveles organizacionales?	X		X		X		
11	¿La mayoría de trabajadores están dispuestos a asumir nuevos retos, aunque las nuevas exigencias signifiquen un riesgo en su evaluación de desempeño?	X		X		X		
12	¿La empresa está constantemente en búsqueda de nuevos productos y mercados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
13	¿La empresa se asegura que el personal conozca los objetivos de la organización y los objetivos de cada área?	X		X		X		
14	¿Los líderes de los equipos de trabajo efectúan una buena retroalimentación aclarando las dudas que el personal pueda tener sobre sus funciones?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tiene claro como impacta su trabajo en el trabajo de las otras áreas de la empresa?	X		X		X		
16	¿La empresa realiza acciones para mantener motivado al personal?	X		X		X		

17	¿Consideras que existe unión entre los equipos de trabajo de la empresa?	X		X		X		
18	¿Se siente contento con su equipo de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Mendez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: Magíster en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

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.

25 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Matriz de Datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ITEM	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																	
	Selección de personal						Planes de carrera						Compensación laboral					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Colaborador 01	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Colaborador 02	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1
Colaborador 03	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
Colaborador 04	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Colaborador 05	2	3	2	2	4	1	2	2	3	3	2	1	4	3	3	3	3	1
Colaborador 06	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2
Colaborador 07	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2
Colaborador 08	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4
Colaborador 09	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5
Colaborador 10	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
Colaborador 11	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	4	5	5	2	2	3	4	2
Colaborador 12	3	2	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	3	1	3	2	3	1
Colaborador 13	4	3	2	1	5	4	3	5	2	1	2	3	1	4	5	5	3	1
Colaborador 14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	4	4	3	1
Colaborador 15	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Colaborador 16	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Colaborador 17	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Colaborador 18	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Colaborador 19	1	2	3	4	4	5	2	2	1	3	3	4	5	4	5	3	2	1
Colaborador 20	1	2	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5
Colaborador 21	1	3	3	2	1	3	4	2	5	5	1	3	5	1	5	3	2	4
Colaborador 22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Colaborador 23	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3
Colaborador 24	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Colaborador 25	2	2	4	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
Colaborador 26	1	3	3	5	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	4	5	1	3
Colaborador 27	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4
Colaborador 28	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
Colaborador 29	4	3	4	2	5	2	5	1	4	2	4	1	2	2	3	3	4	2
Colaborador 30	3	4	2	4	5	4	3	5	2	3	4	5	5	4	3	5	4	5
Colaborador 31	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	2	1	5	1	4	1	3	1
Colaborador 32	3	4	3	4	1	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	2	3	4
Colaborador 33	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2
Colaborador 34	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	1	4	5	1	3	4	2
Colaborador 35	2	4	1	5	5	2	4	3	2	4	1	5	2	4	3	1	4	2
Colaborador 36	3	5	1	3	2	4	1	1	4	4	5	5	2	4	3	5	5	2
Colaborador 37	2	4	3	1	5	2	4	3	5	4	1	3	4	5	2	5	1	1
Colaborador 38	4	1	4	3	5	2	5	2	5	1	5	4	5	4	5	3	5	5
Colaborador 39	1	3	2	5	4	4	2	5	2	5	5	4	5	1	4	5	5	1
Colaborador 40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 41	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2
Colaborador 42	2	2	4	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
Colaborador 43	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ITEM	DESARROLLO ORGANIZACIONAL																	
	Cultura organizacional						Cambio organizacional						Trabajo en equipo					
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
Colaborador 01	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 02	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 03	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 04	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
Colaborador 05	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
Colaborador 06	4	4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4
Colaborador 07	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	2	3
Colaborador 08	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
Colaborador 09	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
Colaborador 10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
Colaborador 11	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	5	4	3	5	1	3	4	1
Colaborador 12	3	3	4	5	3	4	4	2	4	3	2	4	3	5	3	4	4	5
Colaborador 13	4	3	1	3	3	4	3	5	4	2	2	1	3	2	4	1	3	3
Colaborador 14	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4
Colaborador 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Colaborador 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Colaborador 19	4	5	1	4	2	3	5	2	5	2	3	3	2	4	1	5	1	4
Colaborador 20	4	3	5	1	4	3	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	5	5
Colaborador 21	5	1	4	1	4	5	4	5	1	3	5	5	4	1	4	5	3	5
Colaborador 22	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 23	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	4	4	3
Colaborador 24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 25	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5
Colaborador 26	2	5	4	2	2	4	5	5	2	3	3	1	1	2	3	4	5	5
Colaborador 27	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4
Colaborador 28	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Colaborador 29	2	1	4	2	4	3	2	4	5	1	5	2	5	2	4	5	3	5
Colaborador 30	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5
Colaborador 31	4	2	4	2	3	4	4	5	2	5	4	2	4	5	5	5	5	3
Colaborador 32	1	4	3	4	2	1	4	5	3	5	1	3	4	2	3	4	2	4
Colaborador 33	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	1	5	2
Colaborador 34	4	3	1	2	2	3	3	2	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3
Colaborador 35	5	5	3	2	4	4	5	3	1	3	2	5	2	3	4	4	5	1
Colaborador 36	1	2	3	4	2	4	5	2	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4
Colaborador 37	3	3	2	4	5	2	5	2	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5
Colaborador 38	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
Colaborador 39	5	5	5	2	3	5	1	5	5	5	1	4	5	5	1	5	3	2
Colaborador 40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 41	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	2	3
Colaborador 42	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5
Colaborador 43	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4