



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO EN LA FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LIMA - 2021**

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

AUTOR

Bach. ROBLES ATENCIO CLIDER MANUEL

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

DR. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
PRESIDENTE

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA
SECRETARIO

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
VOCAL

DEDICATORIA

A mis queridos padres Jaime y Nely, quienes, con su amor y sus grandes consejos me han permitido seguir siempre superándome, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos por su cariño y paciencia, agradeciéndole a cada uno de ellos por las diferentes formas que me apoyaron para poder realizar esta tesis.

A mi abuela Angélica que estará muy orgullosa de mí por alcanzar mis sueños.

AGRDECIMIENTO

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.

A la Universidad Privada Telesup, porque fue en esta institución donde he podido adquirir el conocimiento necesario para ser Abogado.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima - 2021., cuyo objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima.

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 35 trabajadores administrativo, siendo su muestra censal al ser pequeña la población con 35 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó un cuestionario de acuerdo con las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0,846 y 0,858, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.525$, lo cual significa, que la gestión de talento humano se correlaciona de manera moderada con el comportamiento organizacional, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se concluye que la gestión de talento humano impacta de manera directa con el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021.

Palabras claves: talento humano, comportamiento organizacional y cultura organizacional.

ABSTRACT

This research entitled: Management of human talent and organizational behavior of administrative staff in the faculty of administration at a national university in Lima - 2021., whose general objective is to determine the relationship between the management of human talent and the organizational behavior of staff administrative in the faculty of administration at a national university in Lima.

The research was of a quantitative approach, the type of research is basic, of a correlational descriptive level, a non-experimental design was used with a population of 35 administrative workers, its census sample being small, the population with 35 administrative workers, who were They applied a questionnaire according to the study variables, obtaining a reliability of 0.846 and 0.858, an acceptable level.

Among the most important results obtained according to the Spearman Rho statistical test applied to the variables determined by the Spearman Rho $p = 0.525$, which means that the management of human talent is moderately correlated with organizational behavior, being the bilateral sig $p = 0.000$ which is less than 0.05, therefore, it is concluded that the management of human talent has a direct impact on the organizational behavior of administrative personnel in the faculty of administration at a national university in Lima - 2021.

Keywords: human talent, organizational behavior and organizational culture.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. Justificación práctica.....	17
1.3.2. Justificación teórica.....	17
1.3.3. Justificación metodológica.....	18
1.3.4. Justificación social.....	18
1.4. Objetivos de la investigación.....	18
1.4.1. Objetivo General.....	18
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.....	24

2.2.	Bases teóricas de las variables.....	28
2.2.1.	Variable 1: Gestión del talento humano.....	28
2.2.2.	Variable 2: Compartimiento Organizacional.....	40
2.3.	Definición de términos básicos.....	53
III.	MÉTODOS Y MATERIALES.....	56
3.1.	Hipótesis de la investigación.....	56
3.1.1.	Hipótesis general.....	56
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	56
3.2.	Variables de estudio.....	56
3.2.1.	Definición conceptual.....	56
3.2.2.	Definición de operacionalización.....	57
3.3.	Tipo y nivel de la investigación.....	58
3.4.	Diseño de la investigación.....	59
3.5.	Población y muestra de estudio.....	59
3.5.1.	Población.....	59
3.5.2.	Muestra.....	60
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	60
3.6.1.	Técnica de recolección de datos.....	60
3.6.2.	Instrumento de recolección de datos.....	60
3.7.	Métodos de análisis de datos.....	63
3.8.	Aspectos éticos.....	63
IV.	RESULTADOS.....	65
V.	DISCUSIÓN.....	74
VI.	CONCLUSIONES.....	76
VII.	RECOMENDACIONES.....	77
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	82
	Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	83
	Anexo 3. Instrumento.....	85
	Anexo 4. Validación del instrumento.....	88
	Anexo 5. Matriz de Datos.....	94
	Anexo 6. Propuesta de Valor.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de juicio de expertos.....	61
Tabla 2. Nivel de confiabilidad de la variable gestión de talento humano.....	62
Tabla 3. Nivel de confiabilidad de la variable Desarrollo organizacional.....	63
Tabla 4. Niveles de la variable gestión talento humano.....	65
Tabla 5. Niveles de la variable comportamiento organizacional.....	66
Tabla 6. Niveles de regulación emocional.....	67
Tabla 7. Desarrollo organizacional.....	68
Tabla 8. Cultura organizacional.....	69
Tabla 9. Nivel de correlación y significancia de gestión de talento humano y comportamiento organizacional.....	70
Tabla 10. Niveles de correlación y significancia de gestión de talento y regulación emocional.....	71
Tabla 11. Niveles de correlación y significancia de gestión de talento y cultura organizacional.....	72
Tabla 12. Niveles de correlación y significancia de gestión de talento y desarrollo organizacional.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión de talento humano.....	65
Figura 2. Comportamiento organizacional.....	66
Figura 3. Regulación emocional.....	67
Figura 4. Desarrollo organizacional.....	68
Figura 5. Cultura organizacional.....	69

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un factor importante para el desarrollo de la empresa implica en presentar a los empleados que se reclutaron la cultura organizacional de la empresa, los valores y objetivos 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 para alcanzar las metas establecidas para la organización, asimismo escuchando ideas, sugerencias de los miembros, con la finalidad que se sientan comprometidos con la entidad y se esfuerzan 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 presenta 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 presenta 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 presenta 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 discute los principales resultados de investigación; luego se analiza 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 con 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 con los objetivos planteados.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, se ve reflejado en las organizaciones la problemática de retener al Talento Humano, ya que es difícil debido a las innovaciones que se presentan continuamente, los colaboradores hoy en día buscan en las organizaciones, nuevas alternativas de superación, el cual les permita poder desarrollarse laboralmente, socialmente y económicamente, esto se ve influenciado en el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización, la problemática vista en la Facultad de administración de una universidad nacional de lima, es que durante los dos últimos años hubo un decrecimiento económico continuo, el cual se ha visto afectada, limitando y eliminando beneficios que recibían el personal administrativo, ocasionando por ello la renuncia progresiva de 35 trabajadores durante ese periodo.

La gestión del Talento Humano implica buscar nuevas alternativas de superación y como esto se relaciona con el comportamiento laboral. El cual me motivo a investigar más afondo estas variables que son de gran importancia el cual ayudará más a la organización a enfocarse en implementar una alternativa más viable y poder desarrollar grandes potenciales involucrando a los colaboradores en una mejora continua.

En el ámbito mundial el talento humano es el factor máspreciado de las organizaciones. Ya que una correcta gestión dependerá del éxito de cualquier organización, por otra parte, cada vez es más complicada captar a nuevos talentos dentro de las empresas debido a los cambios que se originan en un texto económico. Induciendo que las competencias y talentos sean excelentes y dejen de tener tanto valor hoy en día y que las habilidades más buscadas en los trabajadores cambien en cortos espacios de tiempo.

El sector que tiene más dominio es el sector de las empresas, el cual orienta al talento humano. Asimismo, está lleno de desafíos y retos. Por lo tanto, las áreas de Recursos Humanos son competitivos y debe tener la suficientemente resistencia

y así poder adaptarse a los nuevos retos y poder estar experimentado para afrontarlos con éxito.

Según León, (2015, p. 1) considera: busca destacar a personas con alta capacidades dentro de sus funciones. En el dinamismo humano se comprenden: diversos factores tienen la modalidad de conocimiento, motivación, experiencias, aptitudes, intereses vocacionales, habilidades, y diversos factores. La disciplina por conseguir los objetivos de la organización en cual el talento humano se esfuerza coordinado con la empresa.

A nivel nacional surgen varios conceptos sobre el comportamiento organizacional, ya que cada colaborador tiene diferentes actitudes, valores el cual influyen en su comportamiento dentro de la organización, las empresas mediante el área de Recursos Humanos deben estar capacitadas para poder transmitir los valores y normas que son establecidos en la organización y así poder conjuntamente alcanzar los objetivos planificados haciendo crecer la productividad de la empresa.

El rubro donde se enfoca es en la Administración ya que la preocupación de hoy en día de los líderes de Recursos Humanos es por la falta de responsabilidad laboral de los colaboradores y algunas acciones para fortalecer un lugar idóneo. En la actualidad, los colaboradores se esfuerzan para desarrollar sus expectativas, la nueva juventud está fortaleciendo diferentes formas de producir, consumir y trabajar. Las empresas deben enfocarse en seguir buscando innovaciones para poder desarrollar mejor la capacitación de sus colaboradores.

Según Robbins y Judge, (2017, p.10) indican: comportamiento organizacional, es el ámbito donde busca indagar el efecto que se tiene en la estructura, individuos y los grupos dentro de la organización el cual verifica cómo se comporta los colaboradores, para que las empresas puedan aplicar la eficiencia de la empresa.

Agüero, Brenes, Fernández y Mora, (2017, p.30) Comportamiento Organizacional, permite estudiar la una mejor comprensión del desempeño de nuestros colaboradores y hacer que se cumplan las metas de la organización, como ejemplo: la empresa Amazon llego hacer la más grande y líder llegando a más de más 50 millones de clientes

A nivel Local la Facultad de administración de una universidad nacional de Lima, ubicado en la ciudad metropolitana de Lima, el rubro al que se dedica es brindar servicios educación universitaria, así como todo lo relacionado a la actividad académica estudiantil y gestión administrativa, la finalidad de la Facultad es de brindar una atención adecuada tanto a los estudiantes como a los docentes de esa casa superior de estudios, por parte del personal administrativo el cual debe ser eficiente, eficaz y de calidad.

En la última década, muchas organizaciones implementaron distintas prácticas de gestión. Estas cuentan con indicadores personalizados que permiten evaluar y clasificar de manera más eficaz y justa el desempeño y potencial de sus colaboradores. Asimismo, emplear charlas, capacitaciones el cual motivará más al colaborador y sentirse identificado moralmente y pueda desarrollarse en el ambiente laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el comportamiento Organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y la regulación emocional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021?

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y la cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021?

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021?

1.3. Justificación del problema

El presente estudio tiene relevancia pues nos permitirá determinar la relación existente entre la gestión del talento humano, y el comportamiento organizacional de la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021, ya que es importante conocer la situación actual del caso en específico, para el investigador como caso de estudio.

1.3.1. Justificación práctica

En el presente análisis dejará que la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021, realice acciones para mejorar o mantener el control de su situación en la conducta organizacional, y la gestión del talento humano, lo que además les dejará producir tácticas o planes que mejore su efectividad.

Entonces el presente estudio contribuirá en la mejora de la institución, pretendiendo aumentar su productividad laboral, eficiencia y eficacia en sus labores, en bien de los trabajadores y de la población.

1.3.2. Justificación teórica

Tiene un valor teórico, puesto que se podrá tener conocimiento de la situación de la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021 en cuanto al desempeño en función de su capacitación de sus trabajadores, asimismo ahondar en el caso de las municipalidades de nuestra región. La información nos podrá servir para conocer el comportamiento de las variables estudiadas como la gestión del talento humano, y el comportamiento organizacional y la relación que entre ellas existe, principalmente en el caso en referencia.

Asimismo, con los resultados se podrá sugerir recomendaciones e hipótesis para futuros estudios y para la institución.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación permitirá ayudar a crear un nuevo instrumento que permitirá determinar la relación existente entre la gestión del talento humano, y el comportamiento organizacional, para recolectar y analizar los datos. Asimismo, se pretende definir otros conceptos acerca de la relación que existe entre las variables en estudio desde una nueva perspectiva o en función del caso que se ha escogido.

1.3.4. Justificación social

La importancia de contribuir en lo social a través de los diferentes aportes con valor agregado que la presente investigación brinda es que la gestión del talento humano como tal, es un conjunto de estrategias enmarcado en políticas que conllevan a poner en práctica para los diferentes procesos de cargos relacionado a recursos humanos, al mismo tiempo esto va acompañado de un comportamiento con una cultura bien organizado que permite destacar al personal administrativo de una universidad nacional de Lima, sirviendo de modelo y que permita de esta manera involucrarnos con la sociedad y teniendo a los personales a cargo de acuerdo a la planificación, estratégica, reclutamiento y las relaciones adecuadas con el comportamiento organizacional, así mismo regulando lo emocional, con la cultura organizacional y desarrollo organizacional, acompañado de constante fortalecimiento y reforzamiento al capital humano. Que impacte de manera significativa perdurando a lo largo del tiempo.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Comportamiento Organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la regulación emocional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Sánchez (2018), realizó su investigación titulada “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del centro materno infantil de Piedra Liza distrito del Rímac: red de salud de San Juan de Lurigancho - periodo - 2015*”. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración con Mención en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima - Perú, el cual tuvo como objetivo determinar la relación de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Profesional, Técnico- Administrativo, en el Centro Materno Infantil de Piedra Liza –Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho periodo 2015.

La metodología utilizada fue la investigación aplicada - explicativa, por el tipo de preguntas que se formula, es una investigación tecnológica. Por el tipo de análisis de los datos es una investigación cuantitativa, de diseño cuasi experimental. El tamaño de la población está conformado por 122 colaboradores, que laboran en del Centro Materno Infantil de Piedra Liza –Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho periodo-2015, la muestra, está conformada por 20 colaboradores de del Centro Materno Infantil de Piedra Liza –Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho periodo 2015 con una fijación proporcional al 50% de colaboradores. El tipo de instrumento aplicado es un muestreo determinístico, siguiendo un muestreo estratificado para lo cual se utilizará como técnicas el análisis de registros documentales entrevistas y observación, también se utilizará la Técnica de Procesamiento y análisis recolectados utilizando el procesador sistematizado, computarizado y pruebas estadísticas, los resultados de los tres valores de Sudent permiten rechazar la hipótesis nula y por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación planteada, es decir la hipótesis propuesta en la investigación. El porcentaje es determinado mediante la diferencia de 20 Colaboradores aprobados en el pos test del grupo

experimental y solo dos Colaboradores aprobaron en el mismo grupo, esto es $14/20(100) - 2/20(100) = 60.00\%$. Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula es verdadera. Se le denota con la letra $\alpha = 0.05$, llego a una conclusión de implementar de manera eficaz la relación de la gestión del talento humano y su incidencia de la mejora de la productividad en el Centro materno infantil en estudio, permitiéndonos lograr un proceso de capacitación con los colaboradores que luego actuaran con oportunidad y responsabilidad en la administración de y por ende en la atención de los usuarios.

La eficiente relación de la gestión del talento humano en desempeño profesional técnico-administrativo- exige implementar un sistema, por parte de los directivos y gerentes, logrando que los colaboradores estén influenciados con el objetivo y políticas de personal desarrollados en el Centro materno infantil en estudio en estudio, en bien de los usuarios, pero con responsabilidad y eficacia.

Osorio y Zaravia (2017), realizaron su investigación titulada *“Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016”*. Tesis para la obtención del título de Licenciada en Administración de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - Perú, con el objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano la calidad de servicio del personal en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Huancavelica – 2016”.

La Metodología es explicativo”, tamaño de la población, 50 trabajadores nombrados y contratados, la muestra en este caso se consideró a 50 trabajadores por ser la población pequeña. Tipo de instrumento aplicado, la encuesta, tiene como resultado, que existe nivel de significancia del 0,05 que existe una relación significativa. Que existe una relación significativa de acuerdo al resultado de coeficiente $r=0,549$ se puede interpretar como positiva media, lo quiere decir es afirmativa. Es Excusable tener una gestión de talento humano en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

Valentín (2017), realizó su investigación titulada “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*”. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima - Perú, su objetivo es determinar que la Gestión del Talento humano influye en el Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, su metodología es explicativo. Busca detallar las variables de estudio: La Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, a partir de la teoría en el marco teórico y desde lo empírico a través de instrumentos de recojo de información, el tamaño de la población estuvo conformada por el personal asistencial y administrativo del ámbito de la Red de Salud Huaylas Sur, en un número de 161 personas, a quienes se les aplicó la encuesta sobre gestión del talento humano y desempeño laboral; para el análisis de los datos se empleó tablas de contingencia, gráfico de barras, análisis estadísticos: Prueba de Chi – cuadrado, La muestra a 161 profesionales a encuestar. El tipo de instrumento aplicado, para el presente estudio la técnica de Encuesta auto aplicativo de tipo cerrada.

El resultado obtenido, De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla N° 1, se rechaza H0. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ($p = 0.000$) es inferior al nivel de significación teórica ($\alpha = 0.05$); es decir, las pruebas demuestran que cuando la gestión del talento humano tiene un nivel bajo, el desempeño laboral es bajo o regular, mientras que un nivel alto en la gestión del talento humano hace que el desempeño laboral también sea alto.

Llego a la conclusión, que el nivel de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados manifiesta que la Gestión del Talento Humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular, El nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 42.86% de los encuestados considera que el

proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular.

Yrribaren (2017), realizó la investigación titulada “*Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016.*” Tesis para el título de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú, con el objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9- UGEL 01, 2016.

La metodología es el hipotético-deductivo, el tamaño de la población, 168 docentes de cinco Instituciones Educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016. La muestra conformada por 117 docentes de cinco Instituciones Educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016, el tipo de instrumento aplicado es la técnica de la encuesta. Tiene como resultado, que el comportamiento organizacional y la calidad de servicio educativo según el rho de Spearman ($\rho = ,789$), existe una alta relación entre las variables con un α con un valor $p = ,000 < ,05$), llegó a la conclusión, Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 789$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Rodríguez (2016), realizó su investigación titulada “*Programa de Comportamiento Organizacional de La Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, Para Optimizar los Servicios de Tercerización que Presta en La Sede Administrativa de Backus – Lima*”. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma, Lima - Perú, tuvo como objetivo general, desarrollar un programa de Comportamiento Organizacional de la empresa IAYS, que permita optimizar los servicios de Tercerización que presta en la Sede Administrativa de Backus – Lima, la metodología utilizada, se basó en un enfoque cuantitativo o deductivo, ya que empleó procedimientos de inferencia estadística para generalizar las conclusiones, obtenidas a partir de una muestra de datos, que han sido recolectadas directamente de la realidad donde ocurren los hechos. El

tamaño de su población estuvo conformado por coordinadores, supervisores, operarios y asistentes, los mismos que consolidan un total de cincuenta y siete personas (57). El total de la muestra se decidió tomar como muestra al total de la población, de tal manera que los resultados sean más fiables. Por ello no fue necesario recurrir a ninguna fórmula estadística para realizar el muestreo.

El tipo de instrumento aplicado fue el cuestionario, luego a la conclusión, que el servicio de tercerización que IAYS presta a la empresa Backus, se ve afectado por los resultados negativos relacionados con la productividad, la satisfacción laboral, el ausentismo evitable y la rotación voluntaria. Los equipos de trabajo no terminan de consolidarse, por la falta de incrementar la confianza de los empleados, las asignaciones de los puestos no permiten aprovechar bien las aptitudes individuales y existen muchas diferencias individuales entre los miembros.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Ortiz y Angulo, (2016), realizaron su investigación titulada “*Evaluación de la Gestión del Talento Humano en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco “Cootranstur en la ciudad de Cartagena - Colombia”*”. Tesis para el título de Administrador de Empresas de la Universidad de Cartagena, Colombia, su objetivo fue realizar un diagnóstico de la gestión del talento humano en la Cooperativa I, mediante los procesos de administración de personal.

La metodología es el método de encuesta y entrevista tiene una población las personas que laboran en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco “Cootranstur”. Personal operativo: 71 y Personal administrativo: 13. El tamaño de la muestra, 84 personas en total que trabaja con un grupo de empresas sino con una empresa en particular, por esto se tomará como muestra a todas las personas que laboran en la Cooperativa Integral de Transportes de Turbaco “Cootranstur”, El tipo de instrumento aplicado fue la entrevista de forma estructurada.

Los resultados obtenidos en la investigación, la Cooperativa de transporte de Turbaco no son del todo satisfactorios, por ello se hace necesario plantear

estrategias o recomendaciones que permitan la mejora del servicio a los usuarios de la compañía, llegaron a la conclusión que los datos y el análisis llevado a cabo, en términos generales la compañía obtuvo resultados regulares, por lo que se plantearon algunas recomendaciones y estrategias, todo ello con el fin de lograr resultados óptimos que permitan a la compañía una mayor eficiencia.

Martínez (2016), realizó su investigación titulada “Diagnóstico del Comportamiento Organizacional entre los empleados de DEMCA SAS en la ciudad de Cartagena de Indias, 2016”. Tesis de Grado de la Universidad de Cartagena, Colombia, Su objetivo general es diagnosticar el estado actual del comportamiento organizacional entre los empleados de DEMCA SAS en la ciudad de Cartagena de Indias durante 2016.

La metodología utilizada fue de tipo descriptivo, de campo, y diseño no experimental, su población fue la totalidad de empleados de DEMCA SAS., en total: 25 personas, no se hará cálculo de la muestra por ser reducida. El tipo de instrumento es recolectar con los empleados a través de un formulario estructurado, Los resultados mostraron que los trabajadores presentan alto grado de motivación, además, reconocieron el liderazgo ejercido por sus coordinadores y suelen trabajar en equipo con la gerencia generando valiosas sinergias.

Conclusión, que los empleados de DEMCA SAS se caracteriza por poseer una serie de aspectos personales de los cuales da el hecho que la mayor parte fueron hombres, con edades de 25 a 34 años, es decir, notoriamente jóvenes, que conviven en unión libre, que poseen formación educativa a nivel técnico, hacen parte de los estratos socioeconómicos tres y dos, y en gran medida son jefes o cabeza de sus respectivos hogares, por lo que se les atribuye responsabilidades tales como proveer el sustento familiar, y en general, servir de soporte a la familia. Los aspectos laborales mostraron que muchos empleados llevan laborando más de 18 meses en la organización, los cargos predominantes corresponden a nivel técnico, así mismo, se concluyó que, esencialmente la remuneración salarial asciende a entre 1 – 2 salarios mínimos mensuales vigentes, además, predominan los trabajadores que no reciben beneficios extra salariales. En cuanto al tipo de contrato, se pudo constatar que la gran mayoría es a término fijo, y en menor

medida a término indefinido, y que la jornada laboral debe extenderse semanalmente por 48 horas.

Erazo (2015), realizó su investigación titulada “*Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano como Base para el Desarrollo Organizacional, consultora CHH Internacional en la ciudad de Quito en el año 2014*”. Tesis para la obtención del título Psicóloga Organizacional de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Quito - Ecuador, su objetivo general es diseñar un modelo de Gestión de Talento Humano para la consultora CHH Internacional con el fin de mejorar los procesos del Talento Humano al finalizar el periodo 2015.

La metodología utilizada es empírico, exploratoria y explicativa, su población fue aplicado a los colaboradores de la consultora CHH Internacional con el fin de poder obtener toda la información necesaria y precisa con el fin de poder establecer un proyecto en conjunto con actividades que ayuden al desarrollo correcto de la empresa. El tamaño de la muestra fue a siete personas mismas que hasta la fecha de aplicación continuaban trabajando en la consultora CHH Internacional. el tipo de instrumento es el cuestionario de Bloqueos. Los resultados esperados, En base a la propuesta realizada se espera que la consultora CHH Internacional pueda mejorar gran parte de sus procesos, los mismos que no están establecidos formalmente razón por la cual, existe mucha confusión al momento en que los trabajadores desempeñan sus funciones. De igual manera se espera que los diferentes subprocesos de recursos humanos con los que la consultora opera, sean implementados correctamente, ya que, al llevarlos erróneamente, generan un mal ambiente laboral y a su vez deja de ser un trabajo beneficioso para los distintos profesionales, pues no existe un sistema implementado de incentivos, ni planes de carrera o de planes de sucesión y mucho menos de capacitación, etc.

Teniendo como conclusión diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar los procesos de talento humano en la consultora CHH Internacional, estableciendo las distintas actividades que deben ser ejecutadas por los departamentos que conforman la consultora mencionada. A través de entrevistas

a los trabajadores y directores de la consultora se puede establecer un diagnóstico sobre la dirección de la empresa.

Bonilla (2018), realizó su investigación titulada *“Rediseño Organizacional de la reconstructora motorista ecuatoriana (RME), incorporando el Departamento de Talento Humano como elemento de desarrollo y mejora de los resultados de la empresa, Quito, 2018”*. Tesis para la obtención del título de Psicólogo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Quito – Ecuador, su objetivo es rediseñar la estructura de Reconstructora Motorista Ecuatoriana en base a sus necesidades organizacionales para ofrecer alternativas de desarrollo y mejora en los resultados, la metodología es descriptiva porque se van a analizar las características fundamentales de la organización a través de la recolección de información y la descripción detallada de sus procesos organizacionales para diseñar un departamento de Talento Humano, en el que se puedan identificar los subsistemas que generen desarrollo y mejora en los resultados de RME, Se utiliza un diseño no experimental, específicamente transaccional descriptivo puesto que se va a detectar y definir sistemáticamente los principales factores y problemas en el manejo de los procesos de la empresa; con el fin de buscar alternativas de mejora particularmente en el ámbito de administración y desarrollo de Talento Humano, su población y muestra se toma en consideración a todo el personal de RME de acuerdo a las áreas que configuran la empresa, desde la gerencia, el área administrativa y producción, el tipo de instrumento guía de entrevista para aplicarse a la Gerencia adaptando el modelo de análisis organizacional de Hax y Majluf, Guía de Observación, Revisión de la documentación, cuestionario, tuvo como resultado,

En los resultados de la encuesta aplicada, la variable de Organización Clara indica que los colaboradores están parcialmente conformes estando el 64% de acuerdo y el 36% totalmente de acuerdo, mientras que en la variable de Esquemas de Control el 18% está en desacuerdo, el 64% de acuerdo y el 18% totalmente de acuerdo. Estos indicadores muestran a la empresa, que, pese a no utilizar un sistema de planificación, los procesos son claros, pero carecen de un sistema de control de gestión y planificación. Teniendo como conclusión, que el diagnóstico organizacional efectuado a Reconstructora Motorista Ecuatoriana (RME) mediante

las herramientas: entrevista, observación, análisis de documentos y el cuestionario de Bloqueos y Apoyos permitieron evidenciar que las principales necesidades organizacionales son la ausencia del manejo de una gestión estratégica y la falta de potenciación del Talento Humano.

Chuquin y Vela (2018), realizaron su investigación titulada “*Influencia del Talento Humano sobre la competitividad de la Industria de Lácteos del Distrito Metropolitano de Quito en el periodo 2010-2017*” Tesis para obtener el título de economista de la Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador, su objetivo general fue de Analizar la influencia del talento humano en la competitividad de la industria de láctea del Distrito Metropolitano de Quito en el periodo 2010 – 2017, el desarrollo de la investigación se realizará a través del método de investigación mixto; es decir, se empleará un método cualitativo y cuantitativo, su población, los resultados obtenidos.

Los resultados de este análisis determinan que existe una influencia positiva del talento humano en el incremento de la productividad (proxy de competitividad) de las industrias objeto de estudio. Sin embargo, se evidencia que no todas las industrias utilizaron instrumentos de capacitación, así 7 de 16 industrias analizadas manifestaron haber capacitado a su personal, lo cual representa el 4% con respecto al total de trabajadores de las industrias de lácteos del DMQ, llego a la conclusión que en las industrias de lácteos del DMQ, la capacitación que otorgan las empresas a sus trabajadores está asociada con competitividad de las empresas objeto de estudio. Por lo que se evidencia que la realidad empírica coincide con la teoría acerca de que la capacitación permite a las empresas mejorar sus ventajas comparativas dinámicas.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano

Según Vallejo, (2015) considera que:

El talento humano investiga el involucramiento y desarrollo del capital humano, resaltando las capacidades de las personas que laboran en la organización el cual permite la fluida comunicación entre la organización y los colaboradores, para así involucrar a la empresa con deseos y las necesidades de sus colaboradores para respaldarlos y ayudarlos, ofreciendo enriquece en su capacidad y desarrollo personal motivando a cada uno de los colaboradores. (p. 16)

Según Armas, Llanos, y Traverso, (2017) manifiestan que:

La gestión del talento humano surge, debido que en las organizaciones son conformadas por personas, los seres humanos pasan más tiempo en su centro laboral por lo que a veces, dedican más tiempo a su organización que su vida personal. (p. 17)

Según Alles, (2017) manifiesta que:

El talento humano es la relación de un puesto de trabajo que está dado por la concurrencia de ambos subconjuntos que es requerida para esa posición. Los colaboradores tienen varios tipos de competencias y conocimientos; únicamente un grupo de ambos se pone en acción cuando hacemos algo. Se hace referencia al talento de un colaborador, cuando realiza la tarea de manera eficaz; también sucede si el enfoque es desarrollo, por ejemplo, la de un practicante, el cual puede tener talento para el tenis, sin que ello signifique que lo tenga para otra cosa. (pp. 29-30)

Según Interconsulting, (2015) manifiesta que:

Una de las claves del éxito de la gestión del talento humano es desarrollar, potenciar y retener el talento individual. La cultura participativa involucra al empleado en la toma de decisiones, fomenta el compromiso y posibilita la puesta en marcha de sus habilidades en una organización, cuyos cimientos son la gestión del talento. (p. 207)

Según García, Martín, y Sánchez, (2017) manifiesta que:

El potencial de la teoría del capital humano para la explicación de la dirección estrategia de los recursos humanos queda justificado por las aportaciones que acabamos de señalar, aunque es necesario también tener en cuenta algunas limitaciones significativas. Entre ellas destacan su simplificación de las inversiones en capital humano (Iepak y Snell, 1999) que en muchos casos son tratadas según modelos de valoración exclusivamente financieros, que reducen las decisiones de inversión en empleo a una simple comparación y evaluación de los retornos de productividad esperados. (p. 46)

2.2.1.1. Administración del talento humano

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones. (p.17)

2.2.1.2. Objetivos de la administración del talento humano

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son:

- Motiva a la empresa a desarrollar sus objetivos y realizar su misión. Se refiere al cumplimiento de los mismos.
- Proporcionar competitividad a la organización.

- Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas. - Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.
- Incrementar la satisfacción en el trabajo.
- Conserva y desarrolla la aptitud de vida en el trabajo. - Para desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo son importantes los siguientes aspectos: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables.
- Administrar y generar cambios. - Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos.
- Mantener políticas éticas y de transparencia. - Rendición de cuentas que muestre transparencia, sea justa, confiable y ética.
- Sinergia. - Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales.
- Plante el trabajo en equipo e individual. - El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.
- Recompensar a los talentos. - Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.
- Evaluar su desempeño. - La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización. (p. 19-21)

2.2.1.3. Importancia de la organización del talento humano

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Existen trabajadores que están insatisfechos con el empleo actual o el clima organizacional, existe una preocupación para los gerentes; En las empresas, existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es

necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos. Aun cuando los activos financieros y el equipamiento de planta son recursos necesarios para la empresa, los trabajadores son de gran importancia, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier empresa; la persona se encarga de producir y diseñar los servicios y bienes, para así controlar la calidad, de distribuir los productos, asignar los recursos financieros y establecer los objetivos y estrategias para la empresa. (p. 21)

2.2.1.4. Desarrollo de una filosofía de la administración del talento

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Las labores de los colaboradores están siempre basadas en hipótesis primordiales con relación a las personas y son las siguientes:

- Si puede tener confianza en la organización
- Si les agrada o desagrada el trabajo
- Si pueden ser creativos y dar sugerencias a la empresa
- Por qué actúan como lo hacen
- Cómo es la forma en que serán tratados

Comprenden toda una filosofía propia de la administración del talento humano en beneficio del personal, en función de la gente que se contrate, la capacitación que se les ofrezca, las prestaciones que se les proporcionen, el clima organizacional, todo esto refleja esta filosofía básica de gestionar el talento humano. (p. 35)

2.2.1.5. Disciplinas que sustentan la Gestión Humana.

Según Armas, Llanos, y Traverso, (2017) manifiestan que:

En comienzo de 1960, inician los estudios de psicología sobre la conducta del ser humano y la percepción. Empezando a abordar aspectos afines con las personas al interior de las industrias. Este nuevo escenario y las nuevas demandas obligan a las empresas a reorganizarse y cuestionar su modelo

centralizado y burocrático. Después años se desarrolla la teoría sistémica con un enfoque holístico y multidisciplinar, así como la teoría de las contingencias. Todos estos aportes de las ciencias psicológicas influyen en la teoría administrativa. (p. 22)

2.2.1.6. Las nuevas tendencias

Según Armas, Llanos, y Traverso, (2017) manifiestan que:

La época en la que vivimos, ya cerca de iniciar la tercera década del siglo XXI, es el periodo que se lo conoce como la era de la informática, que inició en la década del 90, caracterizada principalmente por los numerosos cambios, que se tornaron más rápidos, imprevistos, turbulentos e inesperados, trayendo consigo un caudal de información inimaginable. (p. 26)

2.2.1.7. El rol de la motivación

Según Alles, (2017) manifiesta que:

Los modelos de competencias suelen trabajar una que denominamos "Compromiso", la cual incluye la motivación. En este sentido le damos a la motivación queremos ir un poco más allá, incluyendo, conjuntamente de la responsabilidad de la persona con lo que hace, su propia motivación; es decir, cuando el trabajo de realizar coincide con sus motivaciones personales, ya sea por sus propios intereses, su coincidencia, preferencias o por cualquier otro motivo. Los que tenemos muchos años de experiencia sabemos que, en ocasiones, la intersección de los dos subconjuntos (conocimientos y competencias) no es suficiente y falta algo más: la motivación. (pp. 40-41)

2.2.1.8. De las competencias al talento

Según Alles, (2017) manifiesta que:

Cuando se dice, de manera positiva, que alguien tiene talento, se está diciendo que esa persona tiene un desempeño superior al estándar.

Partiendo de nuestra propuesta de dividir de algún modo el concepto de talento y relacionarlo con competencias -y basados en que son las competencias que permiten el desempeño superior de una persona, debemos tratar de desglosar el talento en pequeñas partes. ¿Cómo describir el talento? Usualmente se dice: "Tal persona tiene talento"; o por la negativa: "Aquel no tiene talento". Simplemente, lo tiene o no lo tiene. Si se pide una explicación más profunda, no es posible lograrla a partir de este tipo de frases. Como vimos anteriormente, para lograr este tipo de desempeño se requieren conocimientos, competencias y motivación.

Los comportamientos son la parte visible de la competencia, la que nos informa sobre cómo es una persona en realidad. (pp. 48-49)

2.2.1.9. El talento Individual

Según Interconsulting, (2015) manifiesta que:

El talento individual se puede definir como la capacidad de una persona comprometida para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados. El talento está conformado por el conjunto de destrezas que una persona pone en juego en su actividad profesional para producir unos resultados extraordinarios o sobresalientes: capacidades (conocimientos y competencias), compromiso y acción. (p. 206)

2.2.1.10. El talento Organizativo

Según Interconsulting, (2015) manifiesta que:

La principal aportación del talento individual es ser materia prima del talento organizativo, aquel que reside en los grupos de trabajo y en las organizaciones. Se puede definir talento organizativo como la capacidad de una organización para armonizar los talentos individuales. Lo que interesa a la organización es la creación y desarrollo del talento organizativo, y eso es precisamente lo que se obtiene gestionando al talento. (p. 207)

2.2.1.11. Perspectiva Universalista

Según García, Martín y Sánchez, (2017) manifiesta que:

La perspectiva universalista (Dewar y Werbel, 1979) supone la aproximación más simple a la relación entre la dirección de los recursos humanos y los resultados organizativos. Bajo sus explicaciones y predicciones subyace la consideración de que determinadas políticas y prácticas son siempre preferibles, independientemente de las particularidades de la organización. (p. 52)

2.2.1.12. Perspectiva Contingente

Según García, Martín y Sánchez, (2017) manifiesta que:

Esta aproximación supone un paso más en las evoluciones de las explicaciones acerca de la dirección estratégica de los recursos humanos, al incluir en su análisis una serie de interacciones no consideradas por la perspectiva universalista. El enfoque contingente parte de una asunción diferente en lo que se refiere a la relación entre variables. Frente a las relaciones lineales propuestas por los universalistas, se resalta ahora la interactividad entre variables organizativas. (p. 67)

2.2.1.13. Dimensiones 01: Planificación Estratégica

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Da a lugar a que la organización es como un todo e indica la manera en que se debe formular y ejecutar la estrategia; la estrategia es holística y sistémica, es decir que involucra a todas las personas que involucran a la organización en un tiempo determinado. (p. 41)

Indicadores

Objetivos de la organización

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

El objetivo es el resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un período determinado. Los objetivos se basan en seis criterios.

- Enfocarse en los resultados que se pretende alcanzar.
- Ser consistente, es decir, ser congruente con los objetivos y las metas de la organización.
- Ser específicos, estar ajustados y bien definidos.
- Ser objetivos, cuantitativos y reales.
- Referirse a un período determinado, como día, semana, mes y número de años.
- Ser alcanzable y posible. (p. 40)

Tipos de planificación

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Planificación táctica: Se refiere al medio de la organización para cada unidad organizacional. Indica: la participación de cada unidad en la planificación global; se refiere a cada área o departamento de la empresa. Su horizonte: mediano plazo, generalmente un año.

Se define: cada unidad contribuye a la planificación estratégica.

Planificación operativa: Se refiere a la base de la organización e involucra a cada una de las tareas o actividades de la empresa

Indica: cómo cada tarea, operación o actividad contribuirá a la planificación táctica de la unidad o departamento. Su horizonte: corto plazo, generalmente un mes. Se define: en exclusiva para cada tarea, operación o actividad. (p. 41)

Factores

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Existen muchos factores que deben ser analizados como el ausentismo, la rotación, el cambio de los requisitos de la fuerza de trabajo; estos factores forman parte de la planificación de la gestión del talento humano.

Ausentismo: Las ausencias son faltas o retrasos para llegar al trabajo. El opuesto al ausentismo es la presencia. El ausentismo es la frecuencia y/o la duración del tiempo de trabajo que se pierde cuando los colaboradores no se presentan; constituye la suma de los períodos en los cuales los colaboradores se encuentran ausentes del trabajo, sea por falta, por retraso o por algún otro motivo.

Rotación de personal: La rotación del personal o turno es ver el resultado de la salida de algunos empleados y entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. La rotación es el flujo de entradas y salidas de personas en una organización; las entradas compensan las salidas de personas. A cada separación casi siempre corresponde una contratación de un sustituto para reemplazarlo. Esto significa que el flujo de salidas puede ser por separaciones, despidos y jubilaciones, y se compensa con el flujo equivalente de entradas o contrataciones de personas. (pp. 43-44)

2.2.1.14. Dimensiones 02: Reclutamiento

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar, dar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. El reclutamiento es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y la organización. (p. 47)

Indicadores

Mercado de trabajo

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

El mercado es el lugar donde se realizan las transacciones y las relaciones de mercado en el contexto de intercambio entre quienes ofrecen un

producto o un servicio y aquellos que demandan un producto o un servicio. El mecanismo de oferta y demanda es la principal característica del mercado. El mercado de trabajo se compone de ofertas de oportunidades de trabajo que ofrecen las distintas organizaciones y de demandas de profesionales o trabajadores que requieren una remuneración a cambio de su trabajo y tiempo. (p. 47)

Técnicas de reclutamiento

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Las técnicas de reclutamiento son:

- Anuncios en diarios y revistas especializadas.
 - Páginas web: socio empleó, multitrabajos, etc.
 - Agencias de reclutamiento: gobierno y privadas sin fines de lucro, asociaciones de profesionales, universidades, etc.
 - Contratos con escuelas, universidades y agrupaciones.
 - Carteles y anuncios en lugares visibles.
 - Presentación de candidatos recomendados por trabajadores.
 - Consultar el banco de datos de reclutamientos anteriores.
 - Reclutamiento virtual a través de las redes sociales y otros.
- (pp. 53-54)

Selección

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

El éxito en las organizaciones es la calidad de las personas que trabajan en ellas, quienes generan productividad, calidad y competitividad; sin personas, las organizaciones no funcionan. La competitividad de las organizaciones depende de las competencias de las personas, el capital humano de las empresas. La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible. (p. 55)

2.2.1.15. Dimensiones 03: Relaciones con las Personas

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Diversos problemas afectan al desempeño laboral; estos pueden ser personales, familiares, económicos, de salud o preocupaciones diversas como dificultades para transportarse, atender compromisos, problemas con drogas, tabaco y alcohol. Muchas personas tienen la capacidad para resolverlos y otros se convierten en personas problemas. Las organizaciones invierten parte de su tiempo en lidiar con trabajadores problemáticos, ya que los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral, siendo necesario motivar y proporcionar ayuda a trabajadores en estas situaciones. (p. 103)

Indicadores

Calidad de vida en el trabajo

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Es el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus labores, es la satisfacción del colaborador en el trabajo. Las organizaciones, para satisfacer a los clientes externos, primero deben satisfacer a sus colaboradores internos. La calidad de vida en el trabajo representa cómo la organización es capaz de satisfacer las necesidades personales de los colaboradores. Esto incrementara la productividad y calidad en las organizaciones. (p. 115)

Disciplina

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

Es la condición en que las personas se dirigen a sí mismas de acuerdo con las reglas y procedimientos de comportamiento aceptables en la organización; es lo que se llama autodisciplina y autocontrol. Es el control que ejercen las personas sin necesidad de vigilancia externa. Sin embargo, no todas las personas aceptan la responsabilidad de la autodisciplina ni admiten las normas de un comportamiento responsable; estas personas

requieren una medida de acción disciplinaria denominada sanción, que es la necesidad de imponer una acción disciplinaria para establecer límites de comportamiento aceptables. La sanción es una consecuencia indeseable del comportamiento, sirve para disminuir la intención de continuar con ese comportamiento. (p. 106)

Administración de conflictos

Según Vallejo, (2015) manifiesta que:

El conflicto es inherente a la vida de cada individuo y forma parte inevitable de la naturaleza humana; es el lado opuesto a la colaboración y cooperación. La palabra conflicto es desacuerdo, discordia, divergencia, controversia, antagonismo. Los conflictos hay que desactivarlos antes de que estallen. Se clasifican en:

- Conflicto disimulado u oculto. - Cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo, descrédito entre una parte y otra. Este se disimula y no se manifiesta con claridad.
- Conflicto notorio. - Se expresa con un comportamiento que hace una interferencia activa o pasiva, es un conflicto abierto que se manifiesta sin disimulo. (p. 108)

2.2.2. Variable 2: Comportamiento Organizacional

2.2.2.1. Definiciones

Según Robbins, y Judge, (2017) indican que:

El comportamiento organizacional es el campo de estudio que indaga la conducta de cómo se comportan dentro de la organización, los grupos, individuos y la estructura de la empresa y la finalidad que tiene para aplicar este conocimiento en mejorar la efectividad de las organizaciones. (p. 10)

Según Alles, (2018) manifiesta que:

El comportamiento organizacional, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, Todo esto y mucho más implican el comportamiento de las personas que integran una organización, como ya se dijo, de cualquier tipo y tamaño desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo.(p. 19)

Según Solórzano y Navío, (2016) manifiestan que:

La literatura de gestión sobre el comportamiento organizativo, que está dirigida a orientar a los gerentes sobre cómo organizar, comprender, coordinar y controlar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, destaca que el factor humano presenta ciertos problemas especialmente complicados. Una de estas dificultades es consecuencia de las diferencias que existen entre las personas, como consecuencia de sus diferentes orígenes, experiencia, conocimientos y expectativas, así como del género, raza y etnia. (p. 34)

Según Arbaiza, (2016) manifiesta que:

Es parte de la gestión del desempeño promover que los empleados tomen conciencia de sus recursos para potenciar su rendimiento. Una compañía que gestiona el desempeño de sus colaboradores trabaja desde la perspectiva de las competencias laborales, pues se trata de comportamientos observables que pueden medirse de manera confiable y que constituye un elemento clave de predicción de los resultados que obtendrán los trabajadores en el futuro. (p.176)

Según Dessler y Varela, (2017) manifiesta que:

En teoría, la evaluación del desempeño es necesaria, pero en la práctica no siempre resulta sencilla. Sin el establecimiento de metas, la “evaluación” es un formulario de un proveedor de artículos para oficina, y la

retroalimentación anual (si el caso existe) suele ser tortuosa, debido a que ambos participantes abandonan la empresa antes de que reciban cualquier instrucción. Esto va en contra del sentido común. Los empleados deberían conocer las metas; la retroalimentación del desempeño tiene que ser útil; y de haber algún problema, habrá que tomar medidas de inmediato y no seis meses o un año después. (p. 184)

2.2.2.2. Disciplinas que interviene en el campo del Comportamiento Organizacional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

El Comportamiento Organizacional es una ciencia aplicada del comportamiento que se sostiene de las contribuciones de varias disciplinas conductuales, mayormente la sociología, psicología social, sociología y la antropología. Las contribuciones de la psicología han sido fundamentalmente en el nivel individual, o análisis; en tanto que las otras disciplinas han ayudado a la comprensión de conceptos más extensos como los procesos grupales y la organización.

Psicología: Es una Ciencia que busca explicar, medir y, en ocasiones, modificar el comportamiento de los seres humanos y otras especies.

Psicología social: combina conceptos de la sociología y psicología que se concentra en la influencia que las personas tienen entre sí.

Sociología: es el estudio de los individuos en concordancia con su cultura o ambiente social.

Antropología: Estudia d las sociedades con el objeto de aprender sobre los seres humanos y sus actividades. (p. 15)

2.2.2.3. Pocos absolutos en el Comportamiento Organizacional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

En las ciencias físicas-químicas, astronomía, física – hay leyes que son consistentes y se aplican a una amplia gama de situaciones; permiten que los científicos hagan generalizaciones sobre la atracción de la gravedad, o que tengan confianza en él envió de astronautas al espacio con la finalidad de reparar satélites. Sin embargo, los seres humanos son complejos y existen muy pocos principios universales, si acaso, que sirvan para explicar el comportamiento organizacional. Como las personas no son iguales, es limitada nuestra capacidad generalizaciones sencillas, exactas y significativas sobre ellas. Como, por ejemplo, no a todos los motiva el dinero, y las personas suelen comportarse de modo distinto el domingo en su iglesia que en una fiesta. (p. 16)

2.2.2.4. Retos y oportunidades del Comportamiento Organizacional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

Para los gerentes ha sido tan importante entender el comportamiento organizacional como lo es actualmente. Una mirada rápida a los cambios drásticos que hay en las empresas. Por ejemplo, la fuerza laboral se está volviendo cada vez más diversa, y la competencia, el trabajador común es mayor edad, global exige que los empleados sean más flexibles y aprendan a asimilar los cambios rápidos. Como resultado de estos y otros cambios, las opciones de empleo se han adaptado para incluir nuevas oportunidades para los trabajadores. En pocas palabras, actualmente los retos plantean oportunidades para que los gerentes utilicen los conceptos del Comportamiento Organizacional. (pp .17-18)

2.2.2.5. Desarrollo de un modelo de Comportamiento Organizacional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiesta que:

Un modelo es una abstracción de la realidad, es decir, una representación simplificada de algún fenómeno del mundo real. Propone tres tipos de variables (insumos, procesos y resultados). Insumos: Los insumos son

variables como la personalidad, la estructura del grupo y la cultura organizacional que conducen a los procesos.

Procesos: Acciones realizadas por los individuos, los grupos y las organizaciones como resultado de los insumos, y que conducen a ciertos resultados.

Resultados: Factores clave que se ven afectados por otras variables. (pp. 26-27)

2.2.2.6. Naturaleza de los individuos

Según Alles, (2018) manifiesta que:

Para comprender mejor en que consiste el comportamiento de las personas dentro de una organización hay que tener en cuenta una serie de aspectos que mencionemos a continuación:

- Los individuos son iguales y diferentes al mismo tiempo
- Percepción
- La persona es un todo
- Motivación en el comportamiento
- Pertenecer
- Deseo de reconocimiento y valoración. (pp. 31-33)

2.2.2.7. Las organizaciones y las personas que las integran

Según Alles, (2018) manifiesta que:

Los individuos actúan dentro de las organizaciones, ya sean pequeñas, medianas o grandes, tal como se expresará en los primeros párrafos de este capítulo. Para comprender mejor una organización hay que tener en cuenta:

- Las organizaciones son sistemas sociales. Por lo tanto, están gobernadas por leyes sociales y psicológicas.

- Relación ganar-ganar. Las organizaciones necesitan a sus empleados (en realidad, no existen sin ellos) y los empleados necesitan a las organizaciones para ser, valga la redundancia, empleados: por ende, ambos se necesitan: personas y organizaciones.
- Ética. En relación con las personas integran las organizaciones, la ética tiene muchas relaciones e implicancias, por ejemplo, dar a los individuos un trato ético para atraer y retener a los empleados valiosos. (pp. 34-35)

2.2.2.8. La división técnica del trabajo: dinámicas intraorganizacionales

Según Solórzano y Navío, (2016) manifiestan que:

Nos aproximaremos al conflicto que existe entre la diferenciación e integración a través de uno de los problemas organizativos más comunes. Una de las formas que tienen las organizaciones de incrementar su eficiencia es por medio de la diferenciación, concretamente mediante la división del trabajo y especialización de tareas, las cuales vinculan a los trabajadores a tareas distintas y especializadas. Sin embargo, esta división técnica de trabajo puede socavar la integración social, ya que la especialización en el trabajo desconecta a las personas de los objetivos generales de la organización o hacer que las personas se identifiquen menos con la organización y más con su departamento u ocupación particular. (p. 39)

2.2.2.9. La división social del trabajo: dinámicas interorganizacionales

Según Solórzano y Navío, (2016) manifiestan que

Además de las tensiones existentes entre las formas óptimas de organizaciones interna de los procesos laborales y la integración social del trabajo, que hemos descrito en el epígrafe anterior, otro de los conflictos a los que se enfrenta la teoría de la organización y la práctica de gestión es el relativo a la integración funcional entre las unidades de producción. El examen de la división social del trabajo implica a las transacciones entre la

distintas, pero interdependientes, fases del proceso productivos y la integración funcional de estas unidades productivas. (p. 40)

2.2.2.10. Autoevaluación

Según Arbaiza, (2016) manifiesta que:

Mediante la autoevaluación, el empleado se da cuenta por si mismo de aquello que le falta conseguir para desempeñar con éxito su puesto; en consecuencia, se compromete más con su propio crecimiento. En cambio, cuando es el jefe o el supervisor quien juzga su desempeño puede pensar que la valoración no se ajusta a lo que realmente sucede en el trabajo. El formato de autoevaluación es similar al de un cuestionario o un protocolo. Se le pide al trabajador que valore distintos aspectos de su desempeño laboral. (p.195)

2.2.2.11. Efectividad de la gestión del desempeño

Según Arbaiza, (2016) manifiesta que:

Si bien la mayoría de modelos de evaluación del desempeño se basa en una serie de variables que predicen el comportamiento laboral, en los objetivos esperados y en la retroalimentación que se le da al empleado, el proceso que considera la estrategia de la empresa, la tecnología y las normas de la organización es el más efectivo (Grujan & Saks, 2011). Previo cualquier proceso de evaluación es necesario tratar con el empleado lo que se espera de el en el trabajo, las metas y los objetivos laborales, así como conocer sus intereses y necesidades, pues de esta forma se podrá llegar a un acuerdo sobre el desempeño. (p.196)

2.2.2.12. Evaluaciones por parte de los subalternos

Según Dessler y Varela, (2017) manifiestan que:

Muchas organizaciones solicitan a su personal que califique el desempeño de sus gerentes, con la finalidad de mejorar su desarrollo, más que con propósitos de remuneración. Aquí el anonimato afecta las respuestas. Los

gerentes que reciben retroalimentación de subalternos identificados califican el proceso de evaluación ascendente de modo más positivo, que los gerentes que reciben retroalimentación anónima. Sin embargo, los subalternos que deben identificarse tienden a asignar puntuaciones “infladas”. (p. 188)

2.2.2.13. Evaluación del desempeño por computadora y por internet

Según Dessler y Varela, (2017) manifiesta que:

Las compañías utilizan cada vez más sistemas de evaluación por computadora o internet. Con estos sistemas, los gerentes mantienen notas en la computadora acerca de los subalternos durante el año para, luego, combinarlas con las puntuaciones que los trabajadores recibieron en varias características de desempeño. Después los programas generan informes escritos para apoyar cada parte de la evaluación. Gran parte de este tipo de evaluaciones combinan varios métodos, por lo general, escalas graficas basadas en incidentes críticos. (p. 197)

2.2.2.14. Dimensiones 01: Regulación Emocional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

¿Alguna vez has tratado de animarse a usted mismo cuando se siente triste, o de tranquilizarse cuando se siente molesto? Si su respuesta es afirmativa, entonces ha utilizado la regulación emocional. La idea fundamental que subyace en la regulación emocional es tratar de identificar y modificar las emociones que se experimentan. Investigaciones recientes sugieren que la capacidad para manejar las emociones es un factor muy útil para predecir el comportamiento de la ciudadanía organizacional y el desempeño de la tarea en algunos puestos. Por lo tanto, en el estudio del CO nos interesa saber si es conveniente utilizar la regulación emocional en el centro de trabajo y como utilizarla. (p. 118)

2.2.2.15. Indicadores

Influencias y resultados de la regulación emocional

Según Robbins, y Judge, (2017) manifiestan que:

El ambiente del centro laboral afecta la tendencia de un individuo a utilizar la regulación emocional. En general, la diversidad en los grupos de trabajo aumenta la probabilidad de que sus miembros regulen sus emociones. Por ejemplo, los individuos más jóvenes son más proclives a regular sus emociones cuando sus grupos de trabajo incluyen a personas de mayor edad. La diversidad racial también tiene cierto efecto: con poca diversidad, los individuos de grupos minoritarios utilizan la regulación emocional, quizá para “embonar” lo más posible con los miembros de la raza mayoritaria; si dentro del grupo existe una gran diversidad y hay muchas razas diferentes representadas, los miembros de la raza mayoritaria tienden a utilizar la regulación emocional, quizá para integrarse con todo el grupo. Estos hallazgos sugieren un resultado benéfico de la diversidad: quizá provoque que los individuos regulen sus emociones de manera consciente y eficaz. (p. 118)

2.2.2.16. Técnicas de regulación emocional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

Los investigadores de la regulación emocional a menudo estudian las estrategias que utiliza la gente para cambiar sus emociones. Una técnica que se analizó este capítulo es la actuación superficial, o literalmente “poner la cara” de una respuesta adecuada ante una situación determinada. Sin embargo, la actuación superficial no cambia las emociones, de manera que el efecto regulatorio es mínimo, además de que el uso cotidiano de la actuación superficial conduce al agotamiento y disminuye el comportamiento de ciudadanía organizacional. Quizá debido al alto costo de la expresión creativa de lo que no se siente, las personas que varían su respuesta de actuación superficial tienen menor satisfacción laboral y

mayores niveles de distanciamiento del trabajo, en comparación con quienes suelen dar las mismas respuestas de manera consistente. (p. 118)

2.2.2.17. Ética de la regulación emocional

Según Robbins. y Judge, (2017) manifiestan que:

La regulación emocional tiene implicaciones éticas significativas. En un extremo del continuo, algunas personas argumentarían que controlar sus emociones es poco ético debido a que se requiere de cierto grado de actuación. En el otro extremo, otros afirmarían que todas las emociones deben controlarse para adoptar un enfoque desapasionado. Ambos argumentos (y todos los argumentos intermedios) implican ventajas y desventajas éticas que el individuo tiene que ponderar. Consideremos las razones para utilizar la regulación emocional, así como sus resultados. ¿El individuo regula sus emociones para no reaccionar de manera inadecuada, o lo hace para que nadie sepa lo que está pensando? Por último, consideremos lo siguiente: la persona será capaz de “fingirlo hasta que se manifieste”. Investigaciones recientes han revelado que cuando las personas actúan como son cuando están de buen humor, esto puede ponerlas de buen humor. (p. 120)

2.2.2.18. Dimensiones 02: Cultura Organizacional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

Se define a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Al parecer, existen siete características fundamentales que captan la esencia de la cultura de una organización.

- Orientación a los resultados. Grado en que la gerencia se centra en los resultados o eventos, y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos.
- Innovación y toma de riesgos. Grado en que se estimula a los trabajadores a que sean innovadores y corran riesgos.

- Atención a los detalles. Grado en que se espera que los individuos muestren precisión, análisis y atención por los detalles.
- Orientación a la gente. Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados sobre el personal de la organización.
- Orientación a los equipos. Grado en que las actividades laborales están organizadas por equipos en vez de individuos.
- Dinamismo. Grado en que las personas son dinámicas y competitivas en lugar de fáciles de complacer.
- Estabilidad. Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el statu quo y no en el crecimiento. (p. 527)

2.2.2.19. Indicadores

Funciones de la cultura

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

La cultura define las reglas del juego. En primer lugar, la cultura tiene un papel que ayuda a definir las fronteras, es decir, establece las diferencias entre una organización y las demás. En segundo lugar, transmite un sentimiento de identidad a los miembros de la organización. En tercer lugar, facilita la generación de compromiso con algo que va más allá del mero interés individual. En cuarto lugar, aumenta la estabilidad del sistema social. La cultura es el adhesivo social que ayuda a mantener unida la organización al proveer estándares de lo que deberían decir y hacer los trabajadores. Por último, la cultura sirve como mecanismo que da sentido y control, y que guía y da forma a las actitudes y al comportamiento de los empleados. Es esta última función la que tiene un interés particular para nosotros. (p. 530)

Cultura como obstáculo

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

La cultura puede aumentar el compromiso organizacional y la consistencia del comportamiento del trabajador, lo que claramente es benéfico para una organización. Desde el punto de vista de un empleado, la cultura también es valiosa porque indica cómo se hacen las cosas y que es lo importante. Pero no se deberían ignorar los aspectos potencialmente disfuncionales de la cultura, sobre todo aquellos que tengan mucha influencia sobre la eficacia de la organización. Hewlett Packar, alguna vez fue considerado uno de los mejores fabricantes de computadoras, perdió rápidamente participación de mercado y utilidades a medida que su equipo de altos ejecutivos empezó a mostrar anomalías, provocando que sus empleados redujeran su compromiso y su creatividad, y que se sintieran poco apreciados y muy polarizados. (p. 535)

Una cultura ética

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

A pesar de las diferencias que existen entre las industrias y las culturas, las culturas organizacionales con ética tienen algunos valores y procesos en común. Por consiguiente, los gerentes pueden crear una cultura con mayor ética al adherirse a los principios siguientes:

- Sea un modelo de roles notorio.
- Comunique las expectativas éticas
- Proporcione capacitación en ética
- Recompense de forma explícita los actos éticos
- Ofrezca mecanismos de protección.

El trabajo de establecer un entorno ético positivo debe empezar en el extremo superior de la organización. (p. 544)

2.2.2.20. Dimensiones 03: Desarrollo Organizacional

Según Robbins y Judge, (2017) manifiesta que:

El desarrollo organizacional (DO) es un conjunto de métodos para el cambio, los cuales buscan mejorar tanto la eficacia organizacional como el bienestar de los trabajadores. Los métodos de DO valoran el crecimiento humano y organizacional, los procesos de colaboración y participación, así como un espíritu de indagación. El DO contemporáneo se basa, en gran parte, en la filosofía posmoderna, ya que hace mucho énfasis en las formas subjetivas como los individuos perciben su ambiente laboral y dan sentido a este. El agente del cambio podría dirigir el DO, sin embargo, la colaboración es un elemento muy importante. (p. 613)

Indicadores

Capacitación para la sensibilidad

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

Con diversos nombres, capacitación para la sensibilidad, capacitación de laboratorios, grupos de encuentro todo se refieren a un método tradicional para cambiar el comportamiento mediante la interacción en un grupo no estructurado. Las intervenciones organizaciones actuales, como la capacitación para la diversidad, el entrenamiento de ejecutivos y los ejercicios ahora formar equipos se derivan de esa antigua técnica de intervención de Desarrollo Organizacional. En la capacitación clásica para sensibilidad, los miembros se reunían en un ambiente libre y abierto donde se analizaban a sí mismos y sus procesos interactivos, dirigidos de manera indirecta por un profesional de las ciencias del comportamiento, quien creaba las oportunidades para expresar ideas, creencias y actitudes sin adoptar un rol de liderazgo. (p. 614)

Retroalimentación por encuesta

Según Robbins y Judge, (2017) manifiestan que:

Una herramienta para evaluar las aptitudes de los miembros de la organización, así como para identificar las discrepancias entre sus

percepciones y resolver esas diferencias es la técnica de retroalimentación por encuesta. Cualquier integrante de una empresa puede participar en una retroalimentación por encuesta, pero es muy importante la participación de la “familia” organizacional: el gerente de una unidad y los subalternos que se reportan directamente con él. Por lo general, todos responden un cuestionario acerca de sus percepciones y actitudes en cuanto a una amplia gama de temas, incluyendo prácticas de toma de decisiones, eficacia de la comunicación, coordinación entre unidades y satisfacción con la organización, el trabajo y el supervisor. (p. 614)

Desarrollo intergrupalo

Según Robbins y Judge, (2017) manifiesta que:

Una de las áreas de mayor interés para el DO es el conflicto disfuncional entre los grupos. El desarrollo intergrupalo busca cambiar las actitudes, los estereotipos y las percepciones que tienen los grupos respecto de los demás. En este caso, las sesiones de entrenamiento son muy similares a la capacitación para la diversidad, excepto que, en vez de enfocarse en las diferentes demográficas, se concentran en las diferencias que hay entre las ocupaciones, los departamentos o las divisiones dentro de una organización. (p. 615)

2.3. Definición de términos básicos

Administración Pública:

Es el proceso de planificar, dirigir, controlar los recursos y actividades de las instituciones y organizaciones públicas.

Administrador de recursos humanos:

Persona encargada de trabajar con relación a asuntos en el área de recursos humanos el cual tiene un equipo de trabajo relacionado con el área.

Barreras en la comunicación:

Son interferencias que existen para poder transmitir la comunicación el cual puede conllevar a la comprensión de ellos.

Capacitación y desarrollo:

Consiste en mejorar el desempeño y las competencias de los colaboradores dentro de su vida profesional.

Ciclo motivacional:

Es una fuerza persistente que desembarca en el comportamiento, y surge a raíz de una necesidad para un buen equilibrio de uno mismo.

Clima organizacional:

El ambiente donde nos relacionamos dentro de la organización, el cual está sujeta a diversas situaciones para mantener emocionalmente nuestro equilibrio y necesidades.

Cognición Humana:

Significa como una persona interpreta la situación del ambiente externo, con lo que hace y quiere hacer

Complejidad ambiental:

Oportunidades de crecer, renovar y tener una continua educación y tener posibilidad de emprender.

Comportamiento:

Son las actitudes que ocasionan esas funcionalidades de una situación, organización o en una persona.

Desempeño laboral:

Es el rendimiento que el trabajador demuestra en sus actividades laborales dentro de una jornada de trabajo.

Estado:

Espacio social que lo constituyen instituciones estables y administrados por gobiernos que involucran a toda una comunidad.

Estrategia:

Es una secuencia de pasos y propuestas para conseguir un fin determinado.

Factores motivacionales:

Son diversos contenidos, obligaciones, tareas relacionadas entre sí, el cual conllevan un efecto de satisfacción conforme y a gusto con el aumento de la productividad.

Incentivos adicionales:

Son bonificaciones que la empresa da a sus colaboradores para tener un beneficio adicional.

Gestión:

Es todo eso que conlleva continuar para solucionar alguna cosa, problema o comenzar un negocio.

Puesto de Trabajo:

Es el espacio designado por una entidad para que el trabajador realiza su tarea o actividad laboral.

Recursos:

Es un grupo de varios recursos para lograr saciar una necesidad, solucionar un problema o establecer una compañía.

Selección:

Se trata de hacer una elección dentro de un grupo los cuales poseen una serie de cualidades.

Transparencia:

Es el actuar poniendo a disposición todos los valores y actuaciones tal cual son en público y en todo acto.

Trato desigual:

Discriminación dentro de la organización, el cual se ve influenciado en el trato por los diferentes motivos, color, religión, raza, sexo, edad.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación entre la Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

3.1.2. Hipótesis Específicos

Existe relación entre la Gestión del talento humano y la regulación emocional de los colaboradores del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Existe relación entre la Gestión del talento humano y cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Existe relación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable X: Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato, (2017, p. 42) considera: que la gestión del talento humano involucra las áreas de recurso humanos, también son funcionarios que administran y se convierten en inteligentes activos, también son considerados asociados dentro de la empresa que tomas las decisiones en cumplir sus actividades y metas y deben alcanzar los resultados esperados. Los grupos de gestión se preocupan

de facilitar asesoría interna que sea asumida con los recursos propios de la organización.

Por lo tanto, la gestión de talento humano son los encargados en identificar al personal que tenga habilidades y conocimientos. A favor de la organización y así poder cumplir con las metas esperadas.

Variable Y: Comportamiento Organizacional:

Según Chiavenato, (2017, p. 2) indica: El comportamiento Organizacional trabaja el funcionamiento y dinámica de las organizaciones, asimismo precisa las características habituales del funcionamiento, cada organización tiene su propia cultura el cual los identifica de las demás organizaciones, los cuales contiene sus valores y se caracterizan por su actividad, además analiza el comportamiento de las personas dentro del entorno laboral.

Es decir que el comportamiento organizacional es adecuado según sus normas y cultura de cada organización para que sus empleados puedan identificarse y mejoren desde sus valores.

3.2.2. Definición Operacional

Variable X: Gestión del Talento Humano

La variable gestión del talento humano de naturaleza cualitativa está compuesta por las dimensiones planificación estratégica, reclutamiento y relaciones con las personas; las cuales son los atributos que conforman el instrumento llamado cuestionario. La gestión del Talento Humano está encargada de valorar, incentivar y motivar a los trabajadores, para mejorar el desempeño laboral.

Variable Y: Comportamiento Organizacional:

La variable comportamiento organizacional de naturaleza cualitativa está compuesta por las dimensiones regulación emocional, cultura y desarrollo organizacionales; las cuales son los atributos que conforman el instrumento llamado cuestionario. Comportamiento Organizacional, evalúa el desempeño

laboral dentro de la organización, para reconocer sus capacidades y debilidades, y así poder mejorarlos y reconocerlos.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Tipo de Investigación: aplicada

Se le da también el nombre de investigación pura, es un contexto teórico con la intención de desarrollar hipótesis mediante el descubrimiento de principios o amplias generalizaciones. Emplea formas de muestreo a fin de ampliar situaciones estudiadas y ampliar hallazgos más lejos del grupo. (Tamayo, 2003, p. 42)

Es decir que dicha investigación de estudio es aplicada, el objetivo principal es obtener conocimiento científico basándonos en las teorías y leyes de ambas variables.

Nivel de investigación: descriptiva y correlacional

Descriptiva

Interpreta el análisis, la descripción, registro del ambiente actual y la composición de estos fenómenos, el enfoque es sobre las conclusiones como por ejemplo un grupo, personas que funcionan en la actualidad. Asimismo, trabaja sobre hechos reales y fundamentalmente su caracteriza en la interpretación correcta. (Tamayo, 2003, p. 46). Dado que describe los sucesos tal cual se manifiestan, sin intervenir en ellos.

Correlacional

Es una investigación fundamentalmente que sirve para establecer el grado de las variaciones de uno o diferentes factores que son afines con la variación entre otros factores. La fuerza de esta comparación se establece estadísticamente por coeficientes de correlación, y se determina por criterios y no existan relaciones de casualidades. (Tamayo, 2003, p. 50)

Por lo tanto, la investigación es correlacional ya que busca medir el grado de relación que tienen ambas variables.

3.4. Diseño de la investigación

Investigación no experimental

Este tipo de diseño el investigador observa anómalos que ocurre naturalmente, sin interferir en su desarrollo. (Behar, D. 2018, p. 19)

Por lo tanto, es no experimental porque no se hace ninguna manipulación, ni cambios en ninguna variable para no alterar los resultados de esta investigación.

Corte transversal

Los diseños transversales, también llamada transaccional recolecta en un solo momento, tiempo los datos. Su propósito es detallar variables y analizar sucesos e interrelación en el momento dado. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos.

Se dividen en tres: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. (Hernández, Fernández, y Baptista 2014, p. 154-155)

La investigación es de corte transversal, ya que la muestra se tomó en un solo tiempo y momento.

La investigación es de corte transversal ya que se tomó la encuesta en un solo momento de tiempo y a toda la totalidad de los trabajadores.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Comprende la totalidad de unidades de entidades o análisis de la población que integran dicho fenómeno y deben cuantificarse en un estudio determinado integrado por N entidades de una determinada característica y se le llama población por integrar la totalidad del fenómeno adscrito en el estudio de la investigación. (Tamayo, M. 2003, p. 176)

Para la presente investigación estará compuesta por 35 trabajadores administrativos de la Facultad de administración, de una universidad nacional de Lima, bajo la modalidad de Contrato administrativo de Servicios (CAS).

3.5.2. Muestra censal

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).

En la presente investigación tendrá la muestra censal por lo que se tomó en su totalidad a los 35 trabajadores de la Facultad de administración de una universidad nacional de Lima bajo la modalidad de Contrato administrativo de Servicios (CAS).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Se refiere a la recolección de datos de una gran diversidad de herramientas y técnicas, que pueden ser usadas para el análisis y así desarrollar los sistemas de información, dentro de ellas encontramos, encuesta, entrevista, cuestionario, diagrama de flujo, diccionario de datos y observación. (Behar, 2018, p. 55)

Encuesta

Se basa en un conjunto de preguntas o cuestionario, que se preparan con el fin de obtener información de las personas. Esta técnica es la más utilizada, a pesar de perder mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. (Bernal, 2018, p. 94)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Recursos, útiles, herramientas o pruebas, tiene como función las herramientas que son los instrumentos, lo que quiere decir que la información o

datos que fueron capturados tiene como objetivo verificar el logro de la investigación. El cual valida la hipótesis y mide las variables. (Niño, 2011, p. 87)

Cuestionario

Conjunto de preguntas diseñadas para formar los datos necesarios con el fin de alcanzar los objetivos deseados para la investigación, en un plan formado para recabar la información de la unidad del objeto de estudio, centro del problema y objeto de investigación (Bernal, 2010, p, 250).

Se entrevistará a los 35 trabajadores de la Facultad de administración de una universidad nacional de Lima, con un cuestionario el cual contendrá 18 preguntas para la primera variable que es gestión de talento y 18 preguntas para la segunda variable que es comportamiento organizacional, teniendo un total de 35 preguntas para el presente trabajo de investigación.

Validación y confiabilidad del instrumento

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.

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).

Tabla 1.

Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Falconi Taotie Jhon Hayrol	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime Méndez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

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.

Confiabilidad del instrumento

Es la consistencia interna de la misma, capacidad para discriminar de una forma constante entre un valor y otro. Es decir, siempre los mismos objetos aparecen valorados en la misma forma, confiar en una escala cuando produzca constantemente los mismos resultados al aplicar a la misma muestra.

Alfa de Cronbach

El método de cálculo de éstos requiere una sola administración del instrumento de medición. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. La mayoría de los programas estadísticos como SPSS y Minitab los determinan y solamente deben interpretarse. Trabaja con variables de intervalos o de razón, KR-20 y KR-21 con ítems dicotómicos y con reactivos tricotómicos. (Behar, 2018, p, 73)

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 2.

Nivel de confiabilidad de la variable gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 35 trabajadores, obteniendo 0.846 y evidenciando que la escala aplicada es una fuerte confiabilidad.

Tabla 3.

Nivel de confiabilidad de la variable Desarrollo organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba de 35 trabajadores, obteniendo 0,858 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

3.7. Métodos de análisis de datos

Análisis cuantitativo

Es la medición de las características de fenómenos sociales, deriva en suponer un marco conceptual oportuna al problema analizado, serie de postulados que expresan relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva, tiene a normalizar y generalizar resultados (Bernal, 2010, p, 60).

Pero hoy en día los investigadores ya no lo hacen de la manera descrita, sino que la codificación la efectúan directamente, transfiriendo los valores registrados en los instrumentos aplicados (cuestionarios, escalas de actitudes, pruebas de laboratorio o equivalentes) a un archivo/matriz de un programa computarizado de análisis estadístico (IBM SPSS, minitab o equivalente). O bien, si no se cuenta con el archivo del programa de análisis. Veamos el proceso en IBM SPSS, pero antes es necesario hacer algunas aclaraciones. (Bernal, 2010, p, 60).

3.8. Aspectos éticos

La ética en las personas es por naturaleza, pero se corre los riesgos de a veces olvidar muchas veces este gran valor, es necesario considerar el carácter de ciencia en las búsquedas de nuevos conocimientos, para hacer relación con la

verdad. Además, el punto de partida de la relación de investigación y la ética no debe ser otro que del investigador y las relaciones con la comunidad a partir de los proyectos de su entorno. (Tamayo, M. 2003, p, 204-205)

El presente trabajo se elaboró, utilizando los criterios adecuados, que van acompañados para la elaboración del plan guiarnos con las normas APA, el cual nos permitió realizar el presente proyecto. Valorando la ética y la moral de la información obtenida. Dando veracidad a lo descrito, se tomó en cuenta la confiabilidad de los autores, respetando las citas textuales del presente plan de tesis. No hubo plagio para desarrollar este plan de tesis, ya que todo se tomó en consideración de autores y criterio del tesista. Se espera que pueda ser una ayuda a fin de mejorar la gestión con referencia al talento humano y el comportamiento organizacional en toda la institución ya que fue motivo de la realización del presente plan de tesis.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 4.

Niveles de la variable gestión talento humano.

Gestión del talento humano			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	20,0
	Medio	19	54,3
	Alto	9	25,7
Total		35	100,0

Fuente: Propia

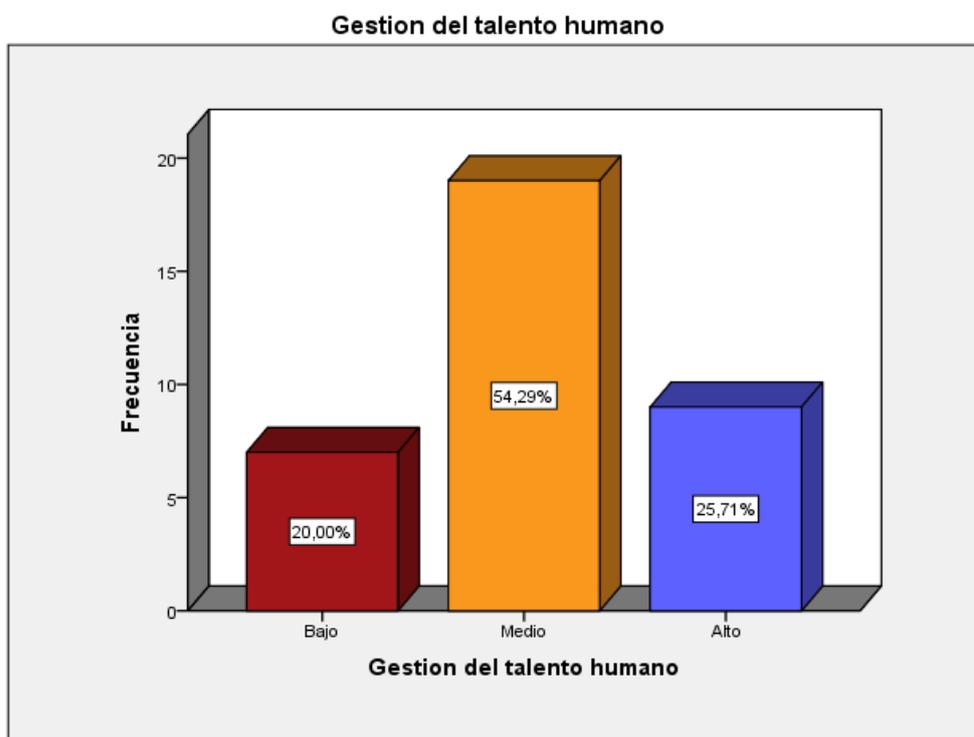


Figura 1. *Gestión de talento humano*

Fuente: Propia

En la tabla 4 y figura 1 se observa que, de los 35 trabajadores, 19 de ellos representan el 54,29% que manifiestan percibir niveles regulares referente a la

gestión de talento humano, en contraste con 7 trabajadores que representan 20.00% que indican percibir bajos niveles en temas de gestión de talento humano del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de lima - 2021

Tabla 5.

Niveles de la variable comportamiento organizacional

Comportamiento organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	57,1
	Medio	11	31,4
	Alto	4	11,4
Total		35	100,0

Fuente: Propia

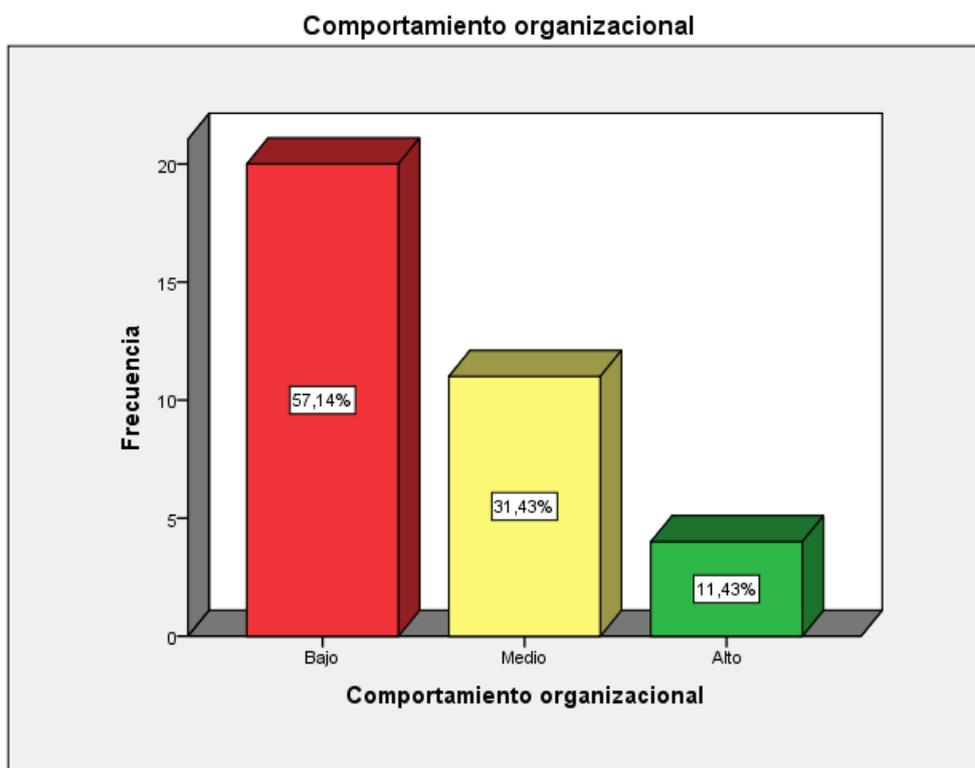


Figura 2. *Comportamiento organizacional*

Fuente: Propia

En la tabla 5 y figura 2 se observa que, de los 35 trabajadores ,20 de ellos representan el 57,14% que manifiestan percibir niveles bajos referente al comportamiento organizacional, en contraste con 4 trabajadores que representan 11,43% que indican percibir altos niveles en temas de comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de lima - 2021

Tabla 6.

Niveles de regulación emocional

Regulación emocional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	17,1
	Medio	25	71,4
	Alto	4	11,4
	Total	35	100,0

Fuente: Propia

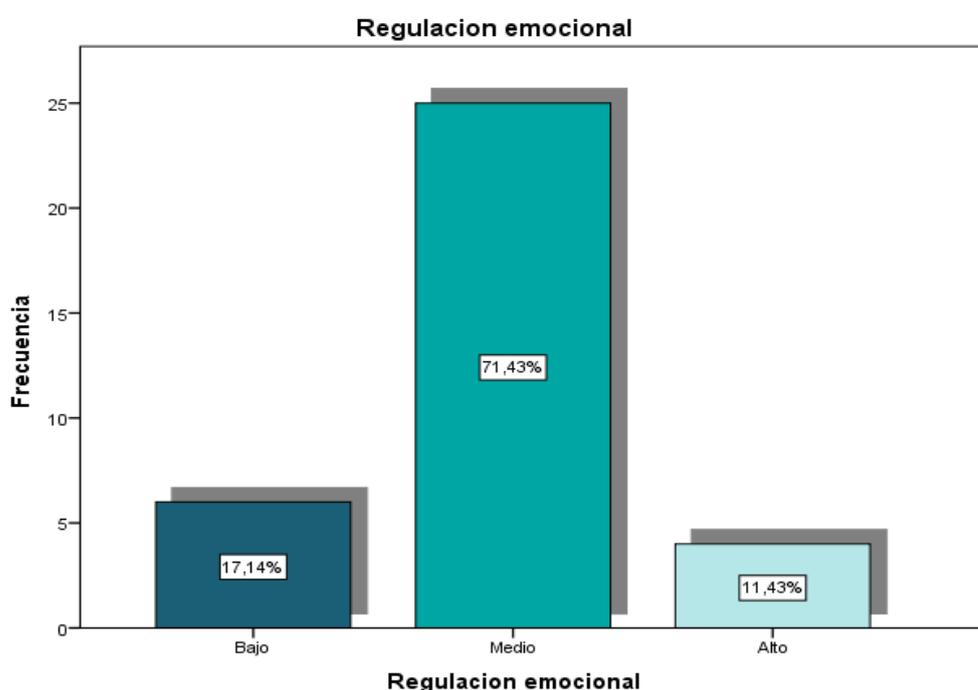


Figura 3. Regulación emocional

Fuente: Propia

Tabla 6 y figura 3 se observa, de los 35 trabajadores ,25 de ellos representan el 71.43% que manifiestan percibir niveles regulares referente a la regulación emocional, en contraste con 4 trabajadores que representan 11,43% que indican percibir altos niveles en temas de regulación emocional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de lima - 2021

Tabla 7.

Desarrollo organizacional

Desarrollo organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	45,7
	Medio	15	42,9
	Alto	4	11,4
	Total	35	100,0

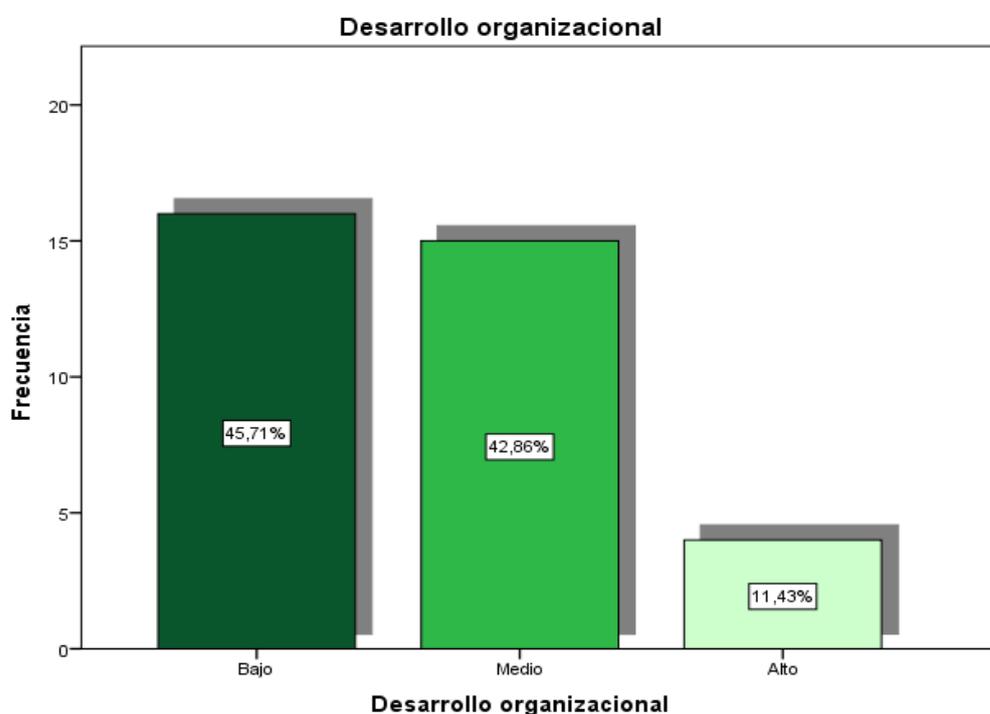


Figura 4. *Desarrollo organizacional*

Fuente: Propia

Tabla 7 y figura 4 se observa, de los 35 trabajadores ,16 de ellos representan el 45,71% que manifiestan percibir niveles bajos referentes al desarrollo organizacional, en contraste con 4 trabajadores que representan 11,43% que indican percibir altos niveles en temas de desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de lima – 2021

Tabla 8.

Cultura organizacional

Cultura organizacional				
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	13	37,1	
	Medio	19	54,3	
	Alto	3	8,6	
	Total	35	100,0	

Fuente: Propia



Figura 5. *Cultura organizacional*

Fuente: Propia

Tabla 8 y figura 5 se observa, de los 35 trabajadores ,19 de ellos representan el 37,14% que manifiestan percibir niveles bajos referentes a la cultura organizacional, en contraste con 3 trabajadores que representan 8,57% que indican percibir altos niveles en temas de cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de lima – 2021

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

HO: La Gestión del talento humano no tiene relación con el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

H1: La Gestión del talento humano si tiene relación con el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Tabla 9.

Niveles de correlación y significancia de gestión de talento humano y comportamiento organizacional

Correlaciones				
			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	var2	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

Fuente: Propia

La tabla 9, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.525$, lo cual significa, que la gestión de talento humano se correlaciona de manera moderada con el comportamiento 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 impacta de manera directa con el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

H0: la Gestión del talento humano no tiene relación con la regulación emocional de los colaboradores del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021.

H1: la Gestión del talento humano si tiene relación con la regulación emocional de los colaboradores del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Tabla 10.

Niveles de correlación y significancia de gestión de talento y regulación emocional

Correlaciones				
			var1	dim1v2
Rho de Spearman	var1	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	dim1v2	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Propia

La tabla 10, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.592$, lo cual significa, que la gestión de talento humano se correlacionan de manera moderada con la regulación emocional, 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 impacta de manera directa con la regulación emocional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Hipótesis específicas 2

H0: La Gestión del talento humano no tiene relación con la cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021.

H1: La Gestión del talento humano no tiene relación con la cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021.

Tabla 11.

Niveles de correlación y significancia de gestión de talento y cultura organizacional

Correlaciones				
			var1	dim2v2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,279
		Sig. (bilateral)	.	,104
		N	35	35
	dim2v2	Coeficiente de correlación	,279	1,000
		Sig. (bilateral)	,104	.
		N	35	35

Fuente: Propia

La tabla 11, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.279$, lo cual significa, que la gestión de talento humano se correlacionan de manera baja con la 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 impacta de manera directa con la cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

Hipótesis específica 3.

H0: La Gestión del talento humano no tiene relación con el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021.

H1: La Gestión del talento humano si tiene relación con el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021.

Tabla 12.

Niveles de correlación y significancia de gestión de talento y desarrollo organizacional

Correlaciones				
			var1	dim3v2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,254
		Sig. (bilateral)	.	,141
		N	35	35
	dim3v2	Coeficiente de correlación	,254	1,000
		Sig. (bilateral)	,141	.
		N	35	35

Fuente: Propia

La tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.254$, lo cual significa, que la gestión de talento humano se correlacionan de manera baja con la 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 impacta de manera directa con el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables determinada por el Rho de Spearman, para medir el nivel de fiabilidad de los cuestionarios que se les aplicó de acuerdo con las variables de estudio, el cual se realizó a 35 trabajadores administrativos en una universidad nacional de Lima - 2021, el cual halló como resultado una correlación moderada entre las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional, con un nivel de confiabilidad respectivamente de 0.846 y 0.858, del resultado de los cuestionarios, la cual ha servido como una base de datos confiable para hacer los análisis respectivos a las respuestas encontradas para los objetivos en la tesis.

Con la base de datos se realizó un cuadro resumen general a nivel de frecuencias y porcentajes de las respuestas que se hallaron, que rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis alternas del presente estudio.

Lo que reconoce hacer un aporte al estudio de la variable gestión del talento humano y sus tres dimensiones: planificación estratégica, reclutamiento y las relaciones con las personas. Asimismo, a la segunda variable comportamiento organizacional y sus tres dimensiones: regulación emocional, cultura organizacional y desarrollo organizacional. con los que se trabajó con 35 trabajadores administrativos de la Facultad Desarrollo intergrupal bajo la modalidad de Contrato administrativo de Servicios (CAS), en lo que se hallaron resultados moderados de correlación entre las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional, con una significancia relación positiva de 0.525 siendo su correlación moderada y con una significancia que le permite aceptar la hipótesis alterna trazada en el trabajo de investigación ejecutado. Asimismo, todas las relaciones entre la variable Gestión del talento humano con las dimensiones de la variable comportamiento organizacional, también cuentan con una relación significativa positiva que acepta las hipótesis alternas de aquellas relaciones.

Los resultados expuestos se asemejan y concuerdan con los de Sánchez (2018), quien de acuerdo con sus resultados la eficiente relación de la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño profesional técnico administrativo

exige implementar un sistema, por parte de los directivos y gerentes; lo cual marca como indicador con la tesis ejecutada de que existe relación entre el talento humano, y productividad; y sus dimensiones mencionadas. Asimismo, Sánchez (2018) mencionó que es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula es verdadera, aceptando la hipótesis alterna. Se le denota con la letra $\alpha = 0.05$ como marcador principal según la significancia, llegando a la conclusión de implementar de manera eficaz la relación de la gestión del talento humano y su incidencia de la mejora de la productividad

Con el estudio realizado se comprueba que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima, que permita capacitar al personal administrativo en cuanto a habilidades y conocimientos para lograr los objetivos y así poder ejecutar con las metas esperadas alineadas a los objetivos de la institución universitaria nacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En relación con el objetivo general y en contestación de la hipótesis general, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r= 0.525^*$) siendo una correlación positiva entre la gestión del talento humano y comportamiento organizacional en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021., con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ es menor a 0.05.

Segunda:

Con respecto al objetivo específico 1 y en contestación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.592^*$) siendo una correlación positiva en la gestión del talento humano y la regulación emocional en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021., con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ es menor a 0.05.

Tercera:

Con respecto al objetivo específico 2 y en contestación de la hipótesis específica 2, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.279^*$) siendo una correlación positiva en la gestión del talento humano y cultura organizacional en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021. con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Cuarta:

Con respecto al objetivo específico 3 y en contestación de la hipótesis específica 3, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r= 0.254^*$) siendo una correlación positiva en la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021., con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ es menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los encargados de la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021; de acuerdo con el estudio, se recomienda capacitar al personal en cuanto a habilidades y conocimientos para lograr los objetivos y así poder ejecutar con las metas esperadas.

Segunda:

Asimismo, se le recomienda, crear un ambiente laboral favorable influyendo directamente en la motivación del personal, creando así una atmosfera exacta favoreciendo las relaciones entre todos los miembros.

Tercera:

Es necesario ser claro y objetivo al definir los valores de la cultura organizacional. De esta forma, los colaboradores podrán adoptar más fácilmente el conjunto de pautas escritas. En pocas palabras se definirá cuál es la identidad de la empresa, qué imagen transmite y cómo se comportará frente a una crisis, entre otros aspectos importantes para la cultura organizacional.

Cuarta:

Es importante que en toda organización debería existir un líder el cual promueva la comunicación entre todo el personal que la conforman y así poder solucionar todos unidos los inconvenientes que se afrontan en la organización, lo que contribuirá en sus objetivos en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agüero, A., Brenes, S., Fernández, L., y Mora, B. (junio 2017) Recuperado de https://issuu.com/lfernandez7/docs/revista_comportamiento_organizacion

Alles, M. (2017). Desarrollo de Talento Humano: basado en competencias. 3ra. Ed. Argentina: Ediciones Granica.

Alles, M. (2018). Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. 2da. Ed. Argentina: Ediciones Granica.

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. Samborondon. Ecuador. Universidad ECOTEC.*

Arbayza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. Perú. Universidad ESAN.

Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Editorial Shalom.

Bernal, C. (2008). Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. 3ra. Ed. Colombia. Pearson.

Bonilla, O. (2018). *Rediseño Organizacional de la reconstructora motorista ecuatoriana (RME), incorporando el Departamento de Talento Humano como elemento de desarrollo y mejora de los resultados de la empresa, Quito, 2018.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra. Ed. México. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). Gestión del Talento Humano. 3ra. Ed. México: McGraw-Hill.

- Chuquin, N., y Vela, K. (2018). *Influencia del Talento Humano sobre la competitividad de la Industria de Lácteos del Distrito Metropolitano de Quito en el periodo 2010-2017*. Universidad Central del Ecuador. Quito.
- Dessler, G. y Varela, L. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. 6. ed.). México: Pearson.
- Erazo, S. (2015). *Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano como Base para el Desarrollo Organizacional, consultora CHH Internacional en la ciudad de Quito en el año 2014*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- García, N., Martín, F. y Sánchez, G. (2017), *Dirección estratégica de recursos humanos*. España. Ediciones Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. Ed. México. McGraw-Hill.
- Interconsulting, Bureau S.L. (2015). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos. Colombia: Ediciones de la U*.
- León, J. (setiembre, 2015). *Evolution R.I.* Recuperado de https://issuu.com/joscarleon/docs/revista_gestion_de_talento_humano_-
- Martínez, A. (2016). *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional entre los empleados de DEMCA SAS en la ciudad de Cartagena de Indias, 2016*. Universidad de Cartagena, Colombia.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Editorial de la U

- Ortiz, K., y Angulo, T. (2016). *Evaluación de la Gestión del Talento Humano en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco “Cootranstur en la ciudad de Cartagena- Colombia*. Universidad de Cartagena, Colombia.
- Sánchez, C. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del centro materno infantil de Piedra Liza distrito del Rímac: red de salud de San Juan de Lurigancho - periodo – 2015*. Universidad Nacional Federico Villareal. Perú.
- Solórzano, M. y Navío, J. (2016). *Diseño y Cambio Organizativo: fundamentos y nuevos enfoques*. España. Editorial Centro de estudios Ramon Areces, S.A.
- Rodríguez, H. (2016), *Programa de Comportamiento Organizacional de La Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, Para Optimizar los Servicios de Tercerización que Presta en La Sede Administrativa de Backus – Lima*. Universidad Ricardo Palma, Perú.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. 17va. Ed. México: Pearson.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. 4ta. Ed. México: Limusa.
- Torres, Y., y Solano, F. (2017), *“Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016”*. Universidad Peruana los Andes, Perú.
- Vallejo, Luz. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: Aval ESPOCH.
- Valentín, H. (2017), *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.

Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos. 11va. Ed. México. Pearson.

Yrribaren, M. (2017), *Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Anexo 1: Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA FACULTAD DE ADMINISTRACION EN UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA - 2021	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.	
	¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el comportamiento Organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021?	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Comportamiento Organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021	Existe relación entre la Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021	gestión de talento humano	Planificación Estratégica	Objetivos de la organización	P1- P2	Tipo: Básica	
						Tipos de planificación	P3 -P4		Nivel: Descriptivo
						Factores	P5-P6		
						Reclutamiento	Mercado de trabajo	P7-P8	No experimental– correlacional
							Técnicas de reclutamiento	P9-P10	
							Selección	P11-12	
						Relaciones con las Personas	Calidad de vida en el trabajo	P13-14	Enfoque: Cuantitativo
							Disciplina	P15-16	
							Administración de conflictos	P17-18	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Comportamiento organizacional	Regulación Emocional	Resultados de la regulación emocional	P19-20	Muestra censal 35 trabajadores		
¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y la regulación emocional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021?	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la regulación emocional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021	Existe relación entre la Gestión del talento humano y la regulación emocional de los colaboradores del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021			Técnicas de regulación emocional	P21-22			
					Ética de la regulación emocional	P23-24		Técnica encuesta	
¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y la cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021?	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021	Existe relación entre la Gestión del talento humano y cultura organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021			Funciones de la cultura	P25-26		Instrumento	
					Cultura como obstáculo	P27-28			
Una cultura ética	P29-30	Cuestionario							
¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021??	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021	Existe relación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima – 2021	Desarrollo Organizacional	Capacitación para la sensibilidad	P31-32	Análisis de datos Programa SPSS			
				Retroalimentación por encuesta	P33-34				
				Desarrollo intergrupar	P35-36				

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	<p>Según Vallejo, Luz. (2015) considera: La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (p.16)</p>	<p>La variable gestión del talento humano de naturaleza cualitativa está compuesta por las dimensiones planificación estratégica, reclutamiento y relaciones con las personas; las cuales son los atributos que conforman el instrumento llamado cuestionario.</p>	<p>Planificación Estratégica</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Relaciones con las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos de la organización - Tipos de planificación - Factores - Mercado de trabajo - Técnicas de reclutamiento - Selección - Calidad de vida en el trabajo - Disciplina - Administración de conflictos 	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comportamiento Organizacional	Según Robbins, y Judge, (2017, p. 10) indican que: El comportamiento organizacional es el campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar este conocimiento en mejorar la efectividad de las organizaciones.	La variable comportamiento organizacional de naturaleza cualitativa está compuesta por las dimensiones regulación emocional, cultura organizacional y desarrollo organizacional; las cuales son los atributos que conforman el instrumento llamado cuestionario	Regulación emocional Cultura Organizacional Desarrollo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de la regulación emocional - Técnicas de regulación emocional - Ética de la regulación emocional - Funciones de la cultura - Cultura como obstáculo - Una cultura ética - Capacitación para la sensibilización. - Retroalimentación por encuesta - Desarrollo Intergrupar 	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en una universidad nacional de Lima-2021. 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 del talento humano

Dimensión 01. PLANIFICACION ESTRATEGICA						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Objetivos de la organización						
1.	¿el jefe de la unidad de recursos humanos comunica a los colaboradores, los objetivos de la organización?					
2.	¿la organización y los colaboradores comparten los mismos objetivos?					
Indicador 02. Tipos de planificación						
3.	¿en su trabajo se realizan reuniones con los colaboradores con el fin de elaborar la estrategia en la organización?					
4.	¿al planificar una estrategia los colaboradores participan en esta?					
Indicador 03. Factores						
5.	¿la unidad de recursos humanos comunica oportunamente sobre la rotación de puestos de trabajo a todos los colaboradores?					
6.	¿los colaboradores están de acuerdo con la rotación de puestos?					
Dimensión 02. 2: Reclutamiento						
Indicador 01: Mercado de trabajo						
7.	¿la remuneración percibida de la organización es acorde con las pretensiones económicas del colaborador?					

8.	¿los colaboradores se encuentran conforme con su sueldo por sus servicios?					
Indicador 02: Técnicas de reclutamiento						
9.	¿el jefe inmediato de su unidad transmite información de forma fluida y clara dado los acontecimientos dentro de la organización?					
10.	¿el colaborador está conforme con la información brindada por el jefe de unidad?					
Indicador 03: Selección						
11.	¿la organización cumple con seleccionar al personal idóneo de acuerdo a las metas de su puesto de trabajo?					
12.	¿al seleccionar un colaborador la organización lo elige de acuerdo a su estatus económico?					
Dimensión 03. Relaciones con las Personas						
Indicador 01: Calidad de vida en el trabajo						
13.	¿la organización brinda los requerimientos básicos para el buen funcionamiento de los colaboradores?					
14.	¿el colaborador tiene calidad de vida en su trabajo?					
Indicador 02: Disciplina						
15.	¿la organización comunica a los colaboradores las normas de disciplina?					
16.	¿el colaborador sabe el reglamento dentro de la organización?					
Indicador 03: Administración de conflictos						
17.	¿se respeta los roles asignados de los trabajadores al realizar trabajo de equipo dentro de la organización?					
18.	¿la organización interviene ante los conflictos de sus colaboradores?					

Variables 02. Comportamiento organizacional

Dimensión 01. Regulación emocional						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Resultados de la regulación emocional						
19.	¿la organización realiza talleres de clima laboral para los colaboradores?					
20.	¿el colaborador tiene la capacidad para manejar sus emociones de forma apropiada ante un alto grado de presión dentro de la organización?					
Indicador 02: Técnicas de regulación emocional						
21.	¿se realiza espacios recreativos para la integración de los colaboradores?					

22.	¿el colaborador sabe equilibrar sus emociones dejando de lado sus problemas personales para conseguir el objetivo establecidos por la organización?					
Indicador 03: Ética de la regulación emocional						
23.	¿las metas de los trabajadores se encuentran bien definidos, encontrándose al alcance de su cumplimiento cuando se conforman los equipos de trabajo?					
24.	¿la organización mide los comportamientos de sus colaboradores?					
Dimensión 02. Cultura organizacional						
Indicador 01. Funciones de la cultura						
25.	¿la unidad de recursos humanos trasmite los valores de la ética organizacional?					
26.	¿el colaborador está dispuesto a seguir los valores de la organización?					
Indicador 02: Cultura como obstáculo						
27.	¿están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importante en tu vida?					
28.	¿los colaboradores tienen disponibilidad a adecuarse a la cultura organizacional?					
Indicador 03: Una cultura ética						
29.	¿te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?					
30.	¿te sientes cómodo con la visión de la organización?					
Dimensión 03. Desarrollo organizacional						
Indicador 01: Capacitación para la sensibilidad						
31.	¿la organización realiza cursos a los colaboradores relacionados a su puesto de trabajo?					
32.	¿estas capacitado para desarrollar tus funciones acordes a tu puesto?					
Indicador 02. Retroalimentación por encuesta						
33.	¿el jefe de su unidad considera las sugerencias de los colaboradores para la mejora dentro de la organización?					
34.	¿eres sincero al responder las encuestas establecidas por la organización?					
Indicador 03. Desarrollo intergrupala						
35.	¿la organización incentiva con becas de estudio para el desarrollo profesional del colaborador?					
36.	¿te sientes respaldado por tu organización para tu crecimiento personal?					

Anexo 4. Validación del instrumento

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO							
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION ESTRATEGICA							
1	¿el jefe de la unidad de recursos humanos comunica a los colaboradores los objetivos de la organización?	X		X		X		
2	¿la organización y los colaboradores comparten los mismos objetivos?	X		X		X		
3	¿en su trabajo se realizan reuniones con los colaboradores con el fin de elaborar la estrategia en la organización?	X		X		X		
4	¿al planificar una estrategia los colaboradores participan en esta?	X		X		X		
5	¿la unidad de recursos humanos comunica oportunamente sobre la rotación de puestos de trabajo a todos los colaboradores?	X		X		X		
6	¿los colaboradores están de acuerdo con la rotación de puestos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RECLUTAMIENTO							
7	¿la remuneración percibida de la organización es acorde con las pretensiones económicas del colaborador?	X		X		X		
8	¿los colaboradores se encuentran conforme con su sueldo por sus servicios?	X		X		X		
9	¿el jefe inmediato de su unidad transmite información de forma fluida y clara dado los acontecimientos dentro de la organización?	X		X		X		
10	¿el colaborador está conforme con la información brindada por el jefe de unidad?	X		X		X		
11	¿la organización cumple con seleccionar al personal idóneo de acuerdo a las metas de su puesto de trabajo?	X		X		X		
12	¿al seleccionar un colaborador la organización lo elige de acuerdo a su posición económica?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES CON LAS PERSONAS							
13	¿la organización brinda los requerimientos básicos para el buen funcionamiento de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿el colaborador tiene calidad de vida en su trabajo?	X		X		X		

15	¿la organización comunica a los colaboradores las normas de disciplina?	X		X		X		
16	¿el colaborador sabe el reglamento dentro de la organización?	X		X		X		
17	¿se respeta los roles asignados de los trabajadores al realizar trabajo de equipo dentro de la organización?	X		X		X		
18	¿la organización interviene ante los conflictos de sus colaboradores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Temático

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

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

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

Firma del Experto Informante.

14 de agosto del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

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

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

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.

14 de agosto del 2021



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: REGULACION EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿la organización realiza talleres de clima laboral para los colaboradores?	X		X		X		
2	¿el colaborador tiene la capacidad para manejar sus emociones de forma apropiada ante un alto grado de presión dentro de la organización?	X		X		X		
3	¿se realiza espacios recreativos para la integración de los colaboradores?	X		X		X		
4	¿el colaborador sabe equilibrar sus emociones dejando de lado sus problemas personales para conseguir el objetivo establecidos por la organización?	X		X		X		
5	¿las metas de los trabajadores se encuentran bien definidos, encontrándose al alcance de su cumplimiento cuando se conforman los equipos de trabajo?	X		X		X		
6	¿la organización mide los comportamientos de sus colaboradores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿la unidad de recursos humanos transmite los valores de la ética organizacional?	X		X		X		
8	¿el colaborador está dispuesto a seguir los valores de la organización?	X		X		X		
9	¿están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importante en tu vida?	X		X		X		
10	¿los colaboradores tienen disponibilidad a adecuarse a la cultura organizacional?	X		X		X		
11	¿te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?	X		X		X		
12	¿te sientes cómodo con la visión de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿la organización realiza cursos a los colaboradores relacionados a su puesto de trabajo?	X		X		X		
14	¿estas capacitado para desarrollar tus funciones acordes a tu puesto?	X		X		X		
15	¿el jefe de su unidad considera las sugerencias de los colaboradores para la mejora dentro de la organización?	X		X		X		
16	¿eres sincero al responder las encuestas establecidas por la organización?	X		X		X		

17	¿la organización incentiva con becas de estudio para el desarrollo profesional del colaborador?	X		X		X		
18	¿te sientes respaldado por tu organización para tu crecimiento personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Temático

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

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

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

Firma del Experto Informante.

14 de agosto del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

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

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

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.



Firma del Experto Informante.

14 de agosto del 2021

Anexo 5. Matriz de datos

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
administrativo 01	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	5	4
administrativo 02	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	1
administrativo 03	3	2	4	2	3	2	4	3	5	4	3	3	3	1	2	3	2	3
administrativo 04	4	2	3	2	3	1	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
administrativo 05	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
administrativo 06	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1
administrativo 07	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	5
administrativo 08	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
administrativo 09	1	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	1	3	3	3
administrativo 10	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	1	3	4	4	4
administrativo 11	1	1	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3
administrativo 12	4	4	4	5	5	3	3	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
administrativo 13	4	4	2	1	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
administrativo 14	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3
administrativo 15	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	1	4	3	2	3
administrativo 16	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	1	4	2	2	3
administrativo 17	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	5	1	3	3	3	2
administrativo 18	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
administrativo 19	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2
administrativo 20	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	1	3	2	3	4
administrativo 21	4	3	4	5	3	2	4	3	4	5	3	3	4	2	3	3	2	3
administrativo 22	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	5	4	3	3
administrativo 23	4	3	4	2	3	1	4	5	4	3	2	3	3	1	5	5	2	3
administrativo 24	4	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3
administrativo 25	2	3	2	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3
administrativo 26	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	1	4	3	3	4
administrativo 27	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	5
administrativo 28	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
administrativo 29	2	1	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	2	3	2	3	2	3
administrativo 30	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2
administrativo 31	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3
administrativo 32	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2
administrativo 33	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3
administrativo 34	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
administrativo 35	4	3	4	5	4	2	5	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	3

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
administrativo 01	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2
administrativo 02	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	4	3	2	1	2	3
administrativo 03	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2
administrativo 04	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
administrativo 05	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2
administrativo 06	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
administrativo 07	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2
administrativo 08	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	1	3	2	2	3
administrativo 09	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
administrativo 10	3	3	3	3	3	3	1	4	1	2	2	2	2	3	1	2	3	3
administrativo 11	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4
administrativo 12	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2
administrativo 13	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	1
administrativo 14	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2
administrativo 15	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	1
administrativo 16	3	2	4	3	2	4	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1
administrativo 17	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	1
administrativo 18	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3
administrativo 19	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
administrativo 20	3	3	3	4	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	4	1
administrativo 21	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1
administrativo 22	3	2	4	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1
administrativo 23	3	3	2	4	4	3	2	4	1	3	2	1	2	3	3	4	3	1
administrativo 24	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2
administrativo 25	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	2	2	3	1
administrativo 26	5	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	1
administrativo 27	3	4	4	5	3	3	4	4	1	3	3	2	3	4	3	2	3	1
administrativo 28	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	4	5	4	2
administrativo 29	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	5	5	2	3	4	4	3	3
administrativo 30	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	1	1	3	3	5	4	3	3
administrativo 31	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2
administrativo 32	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
administrativo 33	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
administrativo 34	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2
administrativo 35	4	4	5	5	3	4	3	4	1	3	2	3	3	4	4	2	3	2

Anexo 6. Propuesta de Valor

En una Universidad Nacional de Lima se ha encontrado a través de la investigación de gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, la dificultad de retener al talento humano en determinados espacios laborales es así que se detalla las diferentes alternativas y soluciones que se pueden encontrar, logrando una implementación adecuada para cada perfil de trabajo en los diversos espacios de la Universidad Nacional, los cuales son los siguientes:

1. Comunicación y acuerdos

Ciertamente existe diferentes tipos de comunicación implementadas en cada institución para con los trabajadores, sin embargo no resultan ser lo más adecuados de acorde la realidad del clima laboral y mucho menos que se faciliten a la necesidad y beneficio real de cada uno o en forma conjunta para tal caso se propone: capacitación de acuerdo a las normas vigentes y derechos laborales, remuneración de acuerdo al perfil profesional, motivación y estímulo de acuerdo a la productividad, actividades equitativas y programadas.

2. Salud en el trabajo y ambientes adecuados

Dado la coyuntura actual de la pandemia del Covid-19 resulta importante la protección del recurso humano con adecuados protocolos de salubridad de acorde al ambiente en donde se encuentra el personal administrativo de la Universidad ya que ellos son la razón de ser y del funcionamiento de la institución, para lo cual se plantea: contar con seguro médico de forma general para el personal, pruebas periódicas al personal, ambiente y lugar de trabajo con protocolos establecidos por el sistema de salud. Todo ello contribuirá a la prevención de riesgos en el trabajo, mejorando la estabilidad emocional y seguridad en el trabajo.

3. Equilibrio laboral

Es de vital importancia la igualdad en todo campo laboral, no puede haber carga laboral en condiciones desiguales para ello se plante reglas claras con responsabilidades compartidas por parte de la entidad y el personal en su conjunto así mismo respetar el orden jerárquico de cada personal, sin generar un desequilibrio en la institución, de esta manera debería quedar estandarizado las

responsabilidades del personal con la Universidad Nacional con beneficios equitativos, para el resultado esperado en la gestión del talento humano y clima organizacional del trabajo con calidad de vida.